

第九十六回国会 社会労働委員会 議 録 第 五 号

昭和五十七年四月六日(火曜日)

午前十時三十分開議

出席委員

委員長 唐沢俊二郎君

理事 今井 勇君

理事 丹羽 雄哉君

理事 金子 みつ君

理事 平石磨作太郎君

古賀 誠君

白川 勝彦君

戸沢 政方君

葉梨 信行君

船田 元君

山下 徳夫君

川俣健二郎君

田邊 誠君

草川 昭三君

小沢 和秋君

出席国務大臣

労働大臣 初村龍一郎君

出席政府委員

労働大臣官房長 松井 達郎君

労働大臣官房審議官 寺園 成章君

労働省労働局長 吉本 実君

労働省労働基準局長 石井 甲二君

労働省労働基準局長 望月 三郎君

労働省婦人少年局長 高橋 久子君

労働省職業安定局長 関 英夫君

労働省職業安定局長 加藤 孝君

労働省職業安定局長 加藤 孝君

労働省職業安定局長 加藤 孝君

労働省職業安定局長 加藤 孝君

労働省職業安定局長 加藤 孝君

労働省職業安定局長 加藤 孝君

労働省職業安定局長 加藤 孝君

労働省職業安定局長 加藤 孝君

労働省職業安定局長 加藤 孝君

労働省職業安定局長 加藤 孝君

労働省職業安定局長 加藤 孝君

公正取引委員会 事務局長 引部 植木 邦之君

文化庁文化部長 石井 久夫君

文化庁文化部長 石井 久夫君

文化庁文化部長 石井 久夫君

文化庁文化部長 石井 久夫君

文化庁文化部長 石井 久夫君

文化庁文化部長 石井 久夫君

文化庁文化部長 石井 久夫君

文化庁文化部長 石井 久夫君

文化庁文化部長 石井 久夫君

文化庁文化部長 石井 久夫君

文化庁文化部長 石井 久夫君

文化庁文化部長 石井 久夫君

文化庁文化部長 石井 久夫君

文化庁文化部長 石井 久夫君

文化庁文化部長 石井 久夫君

文化庁文化部長 石井 久夫君

文化庁文化部長 石井 久夫君

文化庁文化部長 石井 久夫君

文化庁文化部長 石井 久夫君

文化庁文化部長 石井 久夫君

文化庁文化部長 石井 久夫君

文化庁文化部長 石井 久夫君

文化庁文化部長 石井 久夫君

文化庁文化部長 石井 久夫君

文化庁文化部長 石井 久夫君

文化庁文化部長 石井 久夫君

文化庁文化部長 石井 久夫君

文化庁文化部長 石井 久夫君

文化庁文化部長 石井 久夫君

文化庁文化部長 石井 久夫君

文化庁文化部長 石井 久夫君

文化庁文化部長 石井 久夫君

文化庁文化部長 石井 久夫君

文化庁文化部長 石井 久夫君

文化庁文化部長 石井 久夫君

文化庁文化部長 石井 久夫君

文化庁文化部長 石井 久夫君

○唐沢委員長 これより会議を開きます。

労働関係の基本施策に関する件について調査を進めます。

質疑の申し出がありますので、順次これを許します。

○浜田委員 本日は、高齢者対策を中心にお伺いをいたします。

そして時間が許されればパートタイマーの問題、それから大学就職協定問題について触れたいと思います。

私の所要時間は四十分でございまして、すぐ終わってしまいますから、ひとつ答弁の方は簡潔にお願いしたいと思います。

高齢者の雇用安定を図るということで、六十歳定年の実現をいま労働省は目指しておられるわけでありまして、その定着状況につきましても、さうやっていただきたいと思います。

○関(英)政府委員 昨年の一月現在の数字しか現在のところわかっておりませんが、雇用管理調査によりますと、六十歳以上の定年制を採用する企業の割合は四二・六％となりまして、五十五歳定年制を採用する企業の割合の三八・〇％よりは上回るようになってまいりました。

同時に、その時点で今後六十歳定年を予定している、あるいは検討しているという企業を加えますと、六十歳以上の定年制は、近い将来五三・七％と過半数を超えたと見込まれておりますし、特に五千人以上の規模の企業では七三・五％と、大多数の企業が六十歳定年に移行することが予定されているということが言えると思っておりますが、約一年以上前の数字でございまして、ことしの一月の数字は六月ごろ明らかになると思っております。

○浜田委員 また後で話題にするわけでありまして、六十歳定年というのはまだ入り口であると私は思っているわけですが、したがって、いまの定着状況、いろいろ労働省も苦心しておられると思うわけでありまして、なほまだ低いと思わざるを得ないわけでありまして、

具体的に定年制の定着につきましてどういう手だてを労働省としてとっておられるか、簡潔に回答いただきたいと思います。

○関(英)政府委員 六十歳定年を実現いたしますために、一つにはおくれた業種につきまして、労使の代表が集まっていただきまして業種別労使会議を開きまして、そこで問題点を検討し、定年延長へのコンセンサスの醸成を図る、これが一つでございまして、それから定年延長研究会というものを開催いたしまして定年延長に当たった問題点の解明に当たります。

あるいは高齢者雇用率制度というものがございまして、これを達成していくためにどうしても定年延長が必要でございまして、この達成の行政指導に当たって定年延長を指導していく、こういったことをやっております。

また、いろいろな助成制度がございまして、定年延長奨励金とか高齢者の職場を確保するための融資制度、あるいはまた賃金コストの計算をサービステイクとか、そういった援助措置を活用する。さらに本年度からは三カ年計画で、六十歳定年にいまだ達していない企業のすべてについて計画的な個別行政指導を展開していきたいと考えております。

○浜田委員 まず六十歳定年の定着であると思っておりますけれども、労働省が調査されました定年到達者調査というのがございまして、これによりますと、六十歳を超えた人であってもそのほとんどは就職を希望しておられる。さらに六十歳を超えた人でも実に六三・三％が、できたら七十歳まで働きたいのだという希望を出しておられるわけでありまして、さらにその中身を見ますと、六十五歳以上の方でも二一・二％の方は、できたら七十歳以上になっても働きたいという希望を現に持っております。

れる、そういう結果が出ています。私は、まず六十歳定年の定着であり、さらに六十歳台層の雇用対策という問題も真剣に取り組んでいただかなければならないと思うわけであります。この点につきまして労働省の考え方並びに対策というふうなものを御聞かせいただきたいと思います。

○関(英)政府委員 先生御指摘ございましたように、日本では高齢者の労働力率というのは諸外国に比べて非常に高くなっております。それにはいろいろ理由があるかと思いますが、年金制度の成熟の問題あるいは働くことに生きがいを見出すとかいろいろ理由はあろうかと思いますが、調査結果は先生御指摘があったとおりでございます。

昭和六十年を過ぎますと、人口の年齢別の増加の非常に大きな波が、六十年までは五十五歳から六十歳台層でございますが、六十歳台前半層が人口が大きく増加する、そういう時代に入っております。そういう意味で、先生のお話でございますように、まずは六十年までに六十歳定年を何とかして実現していくことが大事でございますが、その後の人口増加に備えていながら六十歳台前半層の雇用対策を進める必要があるかと思っております。

その場合の考え方といたしまして、いろいろな調査によつて見ますと、六十歳台前半層になりますと就労に對します意識も非常に多様化してまいります。従来どおりフルタイムの雇用労働を続けたいとする者ももちろんございます、それはまたその人にとって六十歳を過ぎてもなお活力を持って働けるということでございますので、一番望ましいことではございますが、しかし人によってフルタイムの就業でなく短時間就労を希望する方もおられます。あるいは任意的にいますか臨時的就業か、そういう就労を希望される方もあります。そういう意味で非常に多様化しております。一律の対策で済むというわけにはまいりません。そこで六十歳台前半層対策はその人々の

希望に應じた多様な対策が必要だろうと思っております。

そのまず第一は、従前の職場で引き続き雇用が継続できる人はできるだけ引き続き雇用が確保されることを望ましいわけでございます。そこで、この一月一日から高齢者雇用確保助成金制度というものを発足させまして、六十歳を過ぎても再雇用なり勤務延長なり、もちろん定年延長ができればそれが一番望ましいわけでございますが、そういった制度をつくりまして引き続き雇用が確保されることを助成していく、これが第一でございます。

それからパート雇用を希望される方も出てまいります。そういった方々に対してはパートバンクを整備していく、そういったことによつて対応していきたいと思っております。

また任意的、臨時的な就労を希望される方もありますが、それらの方々に對しましてはシルバー人材センターというように制度をとってまいりまして、これを本年度もさらに拡充していきたいと考えておるところでございます。

また、やむなく離職された方の再就職の促進のためにはいろいろな助成制度を活用して努力していきたいと思っております。

○浜田委員 雇用者の頭を切りかえていただく、それといろいろな労働慣行についても高齢者に適した体制をとってもらい、いづれにせよ時間が大変かかる問題だろうと思うのです。ですから私は、いまはそれほど深刻な、まあ深刻でありますけれども、この深刻の度合いというのはますます高まっていくわけでありますから、十分に問題意識を持つて対応していただきたいと思うわけです。昨年暮れに厚生省が人口推計統計を新しくされたわけでありまして、これを私も拝見いたしました。実に高齢者社会の展望というのは深刻なものがある。この深刻さが十分に認識をされていらないのじゃないかということを、私は声を大にして言っているわけであります。六十五歳以上の人口比率が御承知のように昭和八十五年から

九十年ぐらひにかけましては全人口の二割を超える。いま世界で最も高齢化している国はスウェーデンであろうと思っております。これでも一六・三％にすぎない。したがって、われわれがこれから経験しようとしている高齢化社会というのはいまだ人類が初めて経験をする未曾有の高齢化社会である。ですから、その具体的なイメージといいますか人口構成、それに應じた社会構成といふものを十分に考えた対応を私どもはこれからとていかないとこの時代は乗り切っていけないのじゃないかと思うわけであります。

たとえば年金問題等を私ども声を大にして議論しておりますけれども、こういった諸制度の改革の前提に、私は雇用問題というものがなければならぬと考えているわけです。いまのお答えで、六十歳定年制の定着あるいは六十歳台の雇用確保といふことにつきましている労働省も苦心をしておられるというのは理解できたわけでありまして、私は問題はさらに進めなければならぬと思うわけであります。

そこで、大臣のお考えを伺いたいわけでありまして、けれども、いまわれわれが持っている生涯設計といふんです、これは要するに六十歳まで働いて、六十からは年金をもらうんだ、そして各種の社会保障制度もそれに対応した形で組み立てられているわけでありまして、問題は、こういう生涯設計の図式というものがだんだん当てはまらなくなると、そういうことにあると思うわけであります。で、より踏み込んで六十五歳定年あるいはさらに六十五歳を超えても働いていくという職場の確保、雇用慣行の確立ということが私は緊急の課題だと思っております。六十歳定年すら、先ほどお話しいただきましたように、全体として見ればまだ四割ちょっとしか定着をしていないという実情であります。大変時間がかかっているわけでありまして、ですから、昭和七十五年とか八十年とかは先だと思っております、私はそんなに時間の余裕があることではないと考えております。より踏み込んだ定年の延長、高齢者の雇用機

会の確保という点につきまして労働省としてどういう取り組みをされていくか、ひとつ大臣の御所見を伺いたいと思っております。

○初村國務大臣 いまお話がありましたとおり、高齢化社会が急速に來るわけでございますから、高齢者に対する雇用、就業機会を確保することが私は一番まずもって大事なことではなからうか、かように考えます。

そこで、そのためにはどうするかということでございますが、何といっても個別指導、それから集団指導によつて定年制を定着させる、六十歳六十歳定年を定着させる、これが一番大事ではなからうか。

それから、六十歳といつても六十歳台前半、要するに六十歳から六十五歳ぐらひまでの前半層の方々の就職希望に應じた対策をする必要がありはしないか。

それからさらに、離職した高齢者対策ですが、再就職の促進をするための積極的なお世話をすべきではなからうか、これも大事であろうと思っております。

したがって、いろいろな安定局長が申したとおり、六十歳定年という問題をなるべく早く定着させて、そして六十歳台前半層の雇用対策を強力に推し進める。そして、いま先生も申されたとおり、七十歳までも働けるような総合的な高齢者対策を強力に推進していかねばならぬ、こういうような考え方をいたしております。

○浜田委員 重ねて申し上げるの恐縮でありますけれども、たとえば年金制度を例にとつてみますと、すでに六十歳からの支給開始ということであつては将来の財政の維持と給付のものが必ずしもなつてきている、これはもう明らかに厚生省もそういう展望を出しているわけであります。したがって、六十歳まで働いて六十歳以降は年金金だといふ生涯設計が成り立たないといふことは、もうすでにこの時点で私は明らかだと思つております。したがって、六十歳の定年制の定着が先決だ、そのとおりでありますけれども、どうも

行政が後手後手になって追いつかないということであつてはどうしようもないわけでありまして、より先を見詰めて、六十五歳あるいはそれ以上というような定年制あるいは雇用の確保というものに労働省がもっと強力に取り組んでいただきたいということを私は御要望申し上げるわけでありま

す。

これに関連いたしまして、今度の機構改革で高齢者対策部が職業安定局に創設されているわけでありまして、私はこのこと自体は大変前向きであると受けとめておりますけれども、ともすれば同じ労働省の中でも行政というのは縦割りになつてしまつておるわけでありまして、職業安定局の問題あるいは訓練局の問題あるいはさらに定年制全体、高齢者の雇用につきましては全体的なアプローチというものがどうしても私は欠かれないと思つておるわけでありまして、これは単に職業安定局の中の対策部ということにとどまらず、それは組織の問題ありますけれども、ひとつ縦割り行政の弊を排して、労働省としてこの問題には総合的に取り組むということを私はぜひ実現していただきたいと思つておるわけでありまして、その点についてはいかがでございますでしょうか。

○松井(連)政府委員 御存じのとおり、労働省設置法を改正していただきました高齢者対策部を職業安定局に設けたわけでございますが、先生御指摘のとおりそれだけではございませんで、高齢者の問題につきましては、たとえば職業訓練の問題もございまして、それからまた、今回労働省から提出しております財形法におきましても個人年金というところで高齢者の退職後の所得の保障ということも考えておりますし、私どもとしましては高齢者の対策は総合的に進めていかなきゃならない、多角的に進めていかなきゃならないというふうに思つております。

それで、私もこれにつきましては省内の衆知を集めてこの問題に取り組んでいかなければならぬということ、たとえば私のところに関係各局の担当の課長さんを集めまして、ときどきこの問

題につきましては具体的な対策につきましても、あるいはこの問題は先生御指摘のとおり長期的、総合的な観点が必要でございますので、そういう長期的な方向につきましても議論しておるところでございます。

先生御指摘のようにもっと総合的な体制が必要なのでなかろうかという点がございまして、それは私も全く同感でございますが、現在機構の問題につきましましてはいろいろと厳しい情勢ではございますけれども、先生の御理解ある言葉もいただいたわけでございまして、一層効率的な、総合的な体制をつくるためにどうしたらいいかということ工夫、検討してまいりたいと思つております。

○浜田委員 この問題は労働省だけにとどまらず、先ほども例に出しましたけれども、年金制度を初めとする各種の社会保障制度体系との整合性ということも十分考へていかなければならぬわけで、ひとつ厚生省ともよく連携をとつていただいて、積極的な高齢化社会に向けての具体的な取り組みというものを私はぜひ進めていただきたいとお願ひをするわけでありまして。

高齢者問題につきましてもう一点だけ伺いたいわけでありまして、賃金研究会というところで高齢化社会への対応の一つの形として退職金の形態とか役割も検討すべきではないかということが出されているわけでありまして、そうなりますと、これは私は一つの方向だろうと思つておるわけでありまして、たとえば一時的に支払われる退職金を年金と同じように長期にわたつて支払つていくとか、いろいろな形が考えられると思つておるわけでありまして、そうなりますと、企業のそういう退職金債務を将来にわたつてどうやって安定的に維持していけるか、それを受け取る方からすればそういう安心感をどうやって持たせてもらえるかとか、いろいろな問題が出てくるかと思つておるわけでありまして、この退職金の形態、役割について再検討ということにつきまして、労働省はいま具体的にどう受けとめて、どのような検討をして

おられるのか、お考え方を聞かせていただきたいと思ひます。

○石井(甲)政府委員 先生御指摘のようによ、これからの高齢化社会、特に老後の問題を含めまして大変重要な段階を迎えているわけでございます。昨年十一月に大臣の私的諮問機関でございまして賃金研究会から「高齢化社会における退職金制度について」という報告をちょうだいいたしました。

その基本は、高齢化社会になりまして、いわゆる老後生活をどう安定的に確保するかということでございますが、同時に、企業の側でも大量の高年齢者が退職するということが当然のことながら起こつてまいりますので、その負担を平準化するということも含めまして、できるならば退職金の一部を年金化する方向に持っていくことがこれからの方針に沿うのではなかろうかというのがその内容でございます。さらに、御指摘のように当然一時金という問題もございまして、できれば労使が話し合ひの中で年金化を進めるということについて検討すべきではないか、こういうことでござい

ます。

したがしまして、労働省としましては基本的にそういう方向に沿ひまして退職金制度の改善について指導していきたいというふうに考えておりますし、また、先ほどお話ございましたように、全体の公的年金を踏まえまして、財形における個人年金制度も同時に並行的に施策として展開してまいりたい、こういう態度でいま進めているところでございまして。

○浜田委員 それでは、時間の関係もありますから、次の問題に移らせていただきます。近年著しく増加しているというふうに聞きます。また、私も身近にそういうパートタイマーとして働いておられる主婦の皆さんとかを多く見かけるわけでありまして、けれども、現在どういふような増加の状況にあるのか。そしてまた、そういう増加の背景といふますか、そのあたりをどのように分析しておられるか、お考え方を聞かせていただきたいと思ひま

す。

○江田説明員 それではお答え申し上げます。

パートタイマーでございますが、パートタイマーをいかなる労働者ととらえるかという点、若干定義上いろいろ問題があるかと思ひます。一応総理府統計局の労働力調査の週間就業時間数が三十五時間未満の者を非農林業の雇用者というところから見て見ますと、昭和五十一年の三百四十万人からこのところ年々増加をしまして四百万人から五百万人に、約一・二五倍という増加の状況でございます。この間の雇用者の増加の程度、これが一・〇九倍でございますので、これをかなりパートタイマーの方は上回つておるというふうな状況になっております。そのために、雇用者全体に占めます割合も、五十一年の八・七％から一〇％と、一割を占めるような状況になってまいつております。

内容をさらに男女別に見てみますと、女子のパートタイマーの伸びが非常に著しいという状態があらわれてまいつております。昭和五十一年の百九十二万人から五十六年には二百六十六万人、七十四万人の増加でございます。先ほど申し上げました八十万人のうちのほとんどが女子によつて占められておる。約九三％ばかりが女子の増加で占められておるというふうな状況でございます。

したがしまして、女子のふえ方は五十一年に對しまして約一・四倍、女子雇用者全体に占めます割合も一六・四％から一九・六％と約二割近い増加になっております。こういうふうな状況でございまして、最近のパートタイマーの伸びは女子が非常に著しい、こんなふうな状況でございまして。

○浜田委員 私は今後もパートタイマーは増加していくだろう。ヨーロッパ諸国の例を見ましても労働市場における相当なウェイトを占めているという例も見られるわけでありまして、このパートタイマーの問題というのは今後の労働政策を考えていかなる場合にも相当大きなウェイトを持つてくるんじゃないかと思つておるわけでありまして。

しかし、現状を見ますと、いろいろ労働条件をめぐるトラブルも多いわけでありまして、苦情も少なくないというふう聞いております。これは労働省が行われた調査だと思えますけれども、パートタイマーで現実の書面による契約を取り交わしている企業は全体の六割ぐらいいくつか少ないという姿がございまして、また労働基準法が一応適用されると考えてよろしいわけですが、雇われる方もまた雇う方もそのあたりの認識が必ずしも徹底してない面があるんじゃないかという気がするわけでありまして。

そこで、このパートタイマーをめぐるものもトラブルとか苦情が少なくないという現状、これをどのように労働省としてはとらえておられるか。またそれに対してどのような対策を具体的に講じていかれるつもりなのか。そのあたりを聞かせていただきたいと思います。

○石井(甲)政府委員 パートタイマーにつきましては、先ほど実態を統計情報部長から申し上げましたが、基本的にパートタイマーの数が増大するということのほかに、質的に需給関係から見まして、パートタイマーが企業の側から言いますとある意味で基幹的な労働力としての位置づけが実態的にされているといえますが、実現されているような時代であるという認識が重要だと思えます。もう一つは、供給側から言っても家事の都合その他によりましてパートタイマーであることが一つの最もいい条件であるという需給面がある意味で適合したような状態というのが現実の姿であろうと思えます。

そこで労働条件につきましては、そういう実態、基幹労働力的な状態になりつつあるにもかかわらず、企業の側からすればともすれば昔の不安定雇用あるいは臨時的な雇用というように意識がまだ抜けておられない。いまそういう過渡的な状況でなかろうかと思えます。

そこで当然のことながら、労働基準法は一人でもという状態でも雇用従属関係があれば労働基準法の適用を受けるわけでございますので、これ

は明らかにパートタイマーといえどもすべて労働基準法の適用を受ける労働者でございますが、いま私が申し上げましたような過渡的な状況から、労働基準法の適用を受けない労働者でないかというように誤った認識も一部残っておるかと思えます。また、少なくとも現状においてパートタイマーというものが労働力としてかなり重要な役割を果たすという認識が社会全体の中でまだ成熟していないという面もございまして、そういう状態であろうと思えます。

労働省といたしましては、労働基準法についてパートタイマーが適用対象になるということは当然でございますので、これについて周知徹底を図っていききたいということ、またパートタイマーに関する就業規則の整備につきまして労働条件の明確化を含めましてこれを広げていくといえます。か、定着させる、また事業主によるパートタイマーの労働条件の自主点検という一つの行政手法がございまして、これもさらに徹底させていくという従来の手法を拡大するとともに、五十七年度からはそういう労働条件の明確化を強化するために雇入れ通知書という制度の普及を図ることになったと思えます。つまり、雇う場合に労働条件あるいはその他休日、休暇を含めた雇入れ時の労働条件の明示をいたしましてその徹底を図るといふ、新しい雇入れ通知書制度の普及を図りたいと思えます。また、パートバンクを現に持つており、さらに拡大しようとしておりますが、そこに専門相談員を配置をいたしましてパートタイマーあるいは事業主からの全般にわたる相談に應ずる、そういう体制を同時につくり上げていきたいというふうに考えております。

○浜田委員 いまの御答弁の中にも出てまいりましたけれども、第三次産業で調査した例によれば、パートタイマーの仕事の内容として四・五%までは一般社員と同じであるという答えが出ています。要するに、これはもちろん労働方にも便利だし雇う方にも便利だ、ですから普通の雇用内容の最も弾力的な部分だというふうな

らえ方が多分にあると私は思うのです。そこでどうしても労働条件の面がおそろいになってきてしまふということだろうと思うわけです。いま雇入れ通知書ということをおっしゃられましたけれども、これをよく徹底をして、そういう便利だけれども労働条件はどうでもいんだ、そしてまた、どうもまた悪いくらいからまたまった権利の主張もできないというふうなことが続いているかというに、これからより増加していくだろうと私は考えますので、そのあたりをしっかりとっていく必要があるかと思えます。

そこでもう一つ、単にいま労働条件だけの面です。申し上げたわけでありまして、パートタイマーがふえていくと、たとえばデンマークです。全体の一七、八%にまで労働市場の中で割合を占めているというふうなこともあるようです。が、そうすると従来の労働政策というものがかなり変質してくる面があると思うのです。ですから、日本はまだそこまで行っていないことだろうと思えますけれども、そういう全体の労働政策の面からパートタイマー問題について労働省はどう考え、どう取り組まれるか、ちょっと抽象的な質問で恐縮ですが、もう一度御答弁をお願いしたいと思います。

○石井(甲)政府委員 御指摘のように、パートタイマーという一つの就業形態がかなり定着をし、かつ、質的にもかなり重要な役割を果たすという展望がございまして、日本のパートタイマーの場合同様、特に労働時間は外国より長いわけでございますが、いずれにせよ労働条件の面あるいは労働環境の面におきまして一般の労働者と特殊な別のものだという観念、これは対応としてはきわめて問題がございまして、少なくともパートタイマーという就業形態が一つの重要な要素として定着をし発展するわけでございますから、これに対する労働者保護あるいは企業の取り組み方、そういうものについて特別な何か非常に流動的かつテポラリな形態であるという認識をこの際去って、行政としても厳正な態度で臨みたい、こうい

うふうに考えております。

○浜田委員 時間がございませんで、最後にも一つだけ伺いたいと思えます。

大学卒業者の就職協定の問題であります。労働省は昨年十一月に大学就職協定に不参加を表明をしておられるわけでありまして、しかし、労働省は抜けたということでありまして、本年一月に、中央雇用対策協議会の民間三団体ですが、これは監視機能とかその他の規約は廃止しつつも五十七年度の協定を行う、そしてそれに大学側も参加する、協定を維持するというにしたいというふうに伝えられているわけでありまして。

大学就職協定は、これは紳士協定でありますから、あるだけでなかなか守られない、そういうことはいままでも絶えず言われてきたわけでありまして、労働省もそれに参加していることに伴っていろいろめんどろな話が多かったのだろうと私も推察をしているわけでありまして。しかし、その大学就職協定をつくる時の問題点というのは依然として解消はしていないわけでありまして、また、もうがまんできないから抜けたということであるとすれば、その実態はよりむしろさしことになつていくのじゃないか、そうならば、人材の一部企業への独占をさせない、いわゆる青田買いをできるだけ自粛させるとか、いろいろなトラブルについて今後よい野放しになっていってしまうのじゃないか、私どもはそういう危惧を持つわけでありまして。現に二月の末のサンケイ新聞に大きな記事が出ておまして、「監視役去り就職戦線泥沼化」ということで、何か日大の理工学部の一部の教室のようでありますけれども、四月から求人受け付けをしますよという案内書を企業にもうすでに配付したりというふうな状態が出てきている。

もう間もなく五十八年度の卒業生になりますか、そういう動きがこれから出てくるわけだろうと思えますが、その撤退の真意といえますか、それから今後についてどういうふうな考えておられるのか、御答弁をいただきたいと思います。

ます。

○関(英)政府委員 先生お話がございましたように、大卒者につきましては職業安定法で本来大学が職業紹介機関となっておりまして、求人者は自由求人大学側にし、大学側が紹介といいますが推薦をし、就職が決まるといってという形になつておりますが、青田買いが非常に横行し、関係者からの要請もあつて労働省も一枚加わつて就職協定というものがあつたわけでございます。その後、それがなかなか守られないということで、業界団体と労働省で監視委員会なるもの、通称でございまして、決議の遵守を図るための委員会も設けて遵守活動もやっております。

昨年秋、その協定から労働省は撤退したいという見解を表明したわけでございますが、それに至りますまでは、紳士協定としてできたこの協定を守つていくためにお互いに努力しようではないかということで大学側、企業側に労働省としては大変な努力で呼びかけをしてまいりました。しかし、そうすればするほど、協定に反しないような形で非常に深く潜行した形で採用選考が行われ、採用選考自体にゆがみも出てまいりました。また、監視委員会でも、私どもにそれだけの機構、定員があるわけではございませんので、結局は学生のいわば通報といひますか密告に頼るわけでございまして、たまたま密告がありまして、それを認めた企業のみが、認めないと私どもには証拠がないわけでございますので、認めた企業のみが警告を受けるようなことに片手落ちな処分になつてしまふ。どうも形式的によろしくない。私どもとしては、これをこのまま続けると行政の公平性も失いかねないし、就職戦線にゆがみも残して、協定を信用した学生には迷惑をかける、こういうようなことになるので、もう一遍関係者で十分考え直してもらいたい。そういう意味で、労働省としてはいままでの協定からはもう抜けます、こういうことを申し上げたわけでございまして、その後先生からお話ございましたように、企業側、大学側、それぞれ非常に真剣な議論をいたしまし

て、その結果としに入りまして、とりあえず来年春、五十八年春卒業生については一つの協定ができたわけでございます。その後のことはさらにことしの秋までに話し合うということになつております。

非常に真剣な議論の上に新しい協定ができたので、従来以上に私はこれに対する遵守が図られると思つておりまして、日大工学部の事件はいままでもありませんし、今回でも非常に異常なこととございまして、そういったような大変な事態が一般的に広がることは見ておりませんし、私もとしては関係情報誌に自粛を要請するというような環境整備、あるいは中小企業の求人をできるだけ集めて学生に提示していく、あるいは地方の求人をつたへる希望学生に提示していく、あるいはまた身障学生の職業紹介には私どもがお手伝いをしていく、そういうような大学側では手の回らないところにある限りの努力をして大学生の就職が円滑にいきますようにこれからも努力していきたいと考えておるところでございます。

○浜田委員 時間が参りました。

最後に、労働政策のウェイトというのは今後ますます高くなつていかなければならないと私は思つておるわけですが、こういう経済の効率性、能率性を維持していく上でも、労働政策というのは非常に重要な政策でありますし、さらに高齢化社会という深刻な事態をわれわれは目前にしているわけでありまして、そこをどう乗り切つていくのかという点も、その高齢者の雇用の問題を中心とした労働政策の比重というのは非常に大きいと考えているわけでありまして、初村労働大臣以下皆さんの御奮闘をお願いいたしまして質問を終わりたいと思ふのです。どうもありがとうございます。

○唐沢委員長 次に、金子みつ君。

○金子(み)委員 やつとこの時間が来まして、労働大臣が所信表明をなさいますから大変長い時間かたつてゐるわけでありまして、きょうが初めての審議日でございますので、労働大臣が

せんだつて所信表明なさりました件につきまして幾つかお尋ねをさせていただきますというふうに考へるわけでございます。

まず最初に一言お尋ねしたいと思つておりますことは、この所信表明の中にもうたわれておりますが、「労働行政がまず第一に取り組むべき課題は、高齢化社会の進展に対応する労働政策を総合的に推進すること」であるというふうにおっしゃつています。もちろん言うまでもありませんけれども、「経済社会の活力を維持、発展させていくためには、まず高齢者に安定した雇用の場を確保することが重要であります。」私は、重要であると同時に、高齢者自身の健康維持のためにも必要なことだといふふうにあわせて考へるわけでございまして。さらにそのことのために「六十歳定年が早期に一般化を見るよう、対応のおくれている企業に対する個別指導を一層強化してまいりませう。」このようにおっしゃつていらつしやるわけでありまして、これに関連してお尋ねをしたいと思ふわけですが。

労働省からいただきました資料を拝見いたしますと、高齢者の雇用のためには、雇用促進法で法定雇用率が決められておりますね。それで六〇というところになつてゐるわけですが、それがどの程度に実現できているかという資料をつくつていただきましたのを拝見いたしますと、大臣御存じだと思ふのでございまして、法定雇用率未達成企業というのがあります。この未達成企業が五十六年六月一日、昨年の六月時点で四九・四〇、際どい数字ですが約五〇、半分でございまして、ですから、半分しか達成されてない、あの半分はまだできていないのだ、こういう実態がわかつてゐるわけでございます。

この実態が、細かくしてゐる時間がございませぬので一言だけ申し上げますと、企業別に考へてみますと、何と理由をつけていたかわからぬのでございますけれども、未達成企業の割合が大規模ほど悪いのです。たとへば百人から二百九十九人という小さい企業でございまして約半分まで

きていない。それからその次、三百から四百九十九といきますと六〇％は満たされてない。五百から九百九十九になると六七％。そして何と千人以上の大きな企業になりますと七三・七％も未達成だ、こういうわけですね。ですから言葉をかえれば、小さい企業ほど一生懸命になつて高齢者を採用している、けれども大企業は高齢者ではできるだけ採用したくない、こういうふうな結果が出てゐるような数字をいただいたわけですね。

同じような問題でございましてお尋ねしたいと思つておりますのは、どうしてこういう数字が出てくるんだらうというところなんです。現在約半分になつたわけなんです、この半分になるのにどれくらい時間がかかつてきたんだらうということをまず伺いたいと思ひます。こと、今後どういうふうな指導していらつしやるんでしょうか。この所信を拝見いたしますと、一層強化していくというお話なんですけれども、具体的にどういうふうな強化なさるのか。

たとえば、この問題は企業を指導することではありますけれども、法律があるわけですからね。法律のたてまえがございまして、これを生かしてかなり強力に達成させるように指導ができるはずじゃないだろうか。強制的にという言葉は正しいとは思ひませんが、法律違反をしてゐるのをそのまま見過ごして置くというのはいかがと思ひますので、これを具体的にたとえば年次計画を立てて三年先にはどこまで達成させる、何年先にはどうというふうなこともせめてお考えになつてゐるのかどうかということを、まず伺いたいと思ひます。

○関(英)政府委員 まず、高齢者の雇用率未達成企業の割合が過去どういふふうに変化してきたかという最初のお尋ねの点でございますが、たとえば五十三年の数字では未達成企業の割合が五七・三％でございまして、五十四年、五三・九、五十五年、五一・八、そして五十六年が先生のお話のございました四九・四％、こういうふうな推移でございます。少しずつ改善はしてきてゐるわけで

でございますが、現状はまだ半分近く未達成でございますし、規模別に見ると大規模ほど悪い。なぜだろうかというお話ございましたが、御承知のように大企業ほど定年制が定年まで確立されておつて、その多くが五十五歳定年でございまして、五十五歳以上が高齢者でございますから、五十五歳定年ですとどうしても高齢者の雇用率というものは低くなるわけでございます。しかもその上、大企業ですと新卒者が採用しやすい。そういう意味で、中高年齢者を中途採用するというような雇用慣行が余り多くないというようなことが原因であろうと思ひます。

そういう意味で、この中高年齢者雇用促進の特別措置法に基づきます法定雇用率六〇％を企業に達成していただきますためには、まず第一に、定年を五十五のままで据え置いたのでは無理でございますので、どうしても六十歳定年を早期に実現していただくことが第一でございます。そして計画的に年次計画で達成していただくということ、私ども非常に高齢者の雇用率の悪いところには、計画をつくってください、そして提出していただくというのをお願いしております。法律上の言葉で言えば、計画作成命令を発したわけでございます。現在までに六百七十三の企業に命令を出しまして、雇用計画を提出していただいております。また自主的に計画をつくって提出していただいた企業がそのほかに千六百八十八企業でございます。またその計画の年次の途中でございますが、先ほど申しましたように、定年延長を実施して、そして高齢者の雇用率を高めていくように、この計画に沿って個別の企業指導をしていきたいというふうに思っております。

○金子(み)委員 高齢者の問題と一緒にいま関連しておりますけれども、六十歳定年のことをいま局長おっしゃいましたが、六十歳定年の実現度を見ましても、大企業、それから中小企業あわせてみましても、大体半分ぐらいというところで、まだなかなか達成し切っていない。そこで、今回四月一日から高齢者対策部が労働

省には新しく設置されたわけですね。それで、この新しい高齢者対策部がこれらの問題を所管されることだろうと思つてございすけれども、具体的に五十七年度ではこの対策部はこの問題についてどのような計画を立てていらっしゃるのか。いまお話し願えば項目だけで結構です、そうでなかったら後ほど教えていただきたいと思ひます。

○関(英)政府委員 高齢者対策部におきましては、まず第一に定年延長が一番大きな仕事でございます。昭和六十一年六十歳定年の一般化ということとを第四次雇用対策基本計画で定めて閣議決定をいただきました。そういう目標に向かって私も努力しているわけでございすが、いまお話しでございますように、昨年の数字ではまだ半数程度が六十歳定年でございまして、十分な進展状況とは言えませんが、昨年以降おつていふと言われまして金庫関係あるいは電力、証券、そういったようなところで定年延長が進んでまいりました。したがって、この一月の状況はもう少し改善を見ていふと思ひますが、六十歳定年をどうしても実現していくためには、六十歳定年を定めていない企業すべてにつきまして私も計画的な行政指導をする必要があろう、こういうふうを考えて、三百人以上で六十歳未満の定年を定めています企業すべてにつきまして、大臣名で定年延長をお願いすると同時に、今後の三年間の計画をお出しいただくということをお願いしてございす。五月半ばまでにその計画を企業側から出していただくことにしておりますが、その内容を十分把握いたしまして、私も三年間の計画的な個別企業に対しまして行政指導を進めていきたいと思つております。これが高齢者対策部のまず第一の仕事でございます。

○金子(み)委員 時間がありませんから簡単にお願いします。

○関(英)政府委員 それから六十歳台前半層対策も進めていかなければなりません。そういう意味での六十歳過ぎでの雇用延長制度の普及促進、あ

るいは六十歳以降に降任意就業したい方のシルバー人材センターの拡充、あるいは離職された高齢者の方々の再就職の促進、そういったことに取り組んでいきたいと思つております。

○金子(み)委員 時間を急ぎましたので十分説明してもらえなかったのだと思ひますが、これから出発する高齢者対策部ですから、いろいろなものを落とすことのないようにしっかりと計画を立てて進めていただきたいと思います。五月中の中旬あるいはその先でまた伺わせていただくことがあるかと思ひますが、その点はひとつしっかりとお願いしたいと思います。

続いて障害者の雇用問題をお尋ねしたいと思います。

昨年は国際障害者年の出発年でございまして、ことしは二年目に入つたわけでございすが、向こう十年間の政府の行動計画というのがこのたびできたということも承知いたしております。この障害者に対する対策というのは、いろいろな労働政策の中でもいままでも非常に立ちおつていたものだというふうに考えるわけでありますが、今度の政策は、今後は大変に緊急重要な問題だと考えております。障害者は過去十年間で五割もふえておつております。これは人口比にすると二・四％になるそうですが、十年後は二・七、二十年後は三・〇というふうに障害者の数は非常にふえていくであろうということが推測されているわけでございす。

そこで、従来は障害者の方々に對する対策というものは、生活保護その他で、援護する形と申しますか保護をする形でもって取り扱つてきておりましたけれども、障害者の方たちの対策につきましては、彼らはそういうことは望んでいないわけでありまして、新しい所得保障制度として自立するための雇用の充実拡大、こういうことをそれぞれ非常に望んでおられるのは当然のことだと思ひます。私どもはそういう立場から、立ちおつていける労働行政の中の障害者に対する対策を非常に重

要視していかなければならないのじゃないだろうかというふうに考えております。

それで、身体障害者雇用促進法というものできたわけですが、この法律に基づいて雇用の状況はどうかということになりますと、これまで先ほどの高齢者のときと同じような形で、企業の定められた障害者の人たちの雇用促進状況は、未達成企業というのが民間企業の場合は四六・六％、それから特殊法人の場合は五一・五％とやはり半分にはなつてないですね。どうも進捗が余りよろしくないということが言えるわけでございす。

それで、国あるいは地方公共団体等官公立の施設ではどれくらい達成していらつしやるかということなども数字でいただきましたので、私が申し上げなくてもおわかりだと思いますが、労働省はちゃんと達成していらつしやるのでしうか、ちよつと一言だけ聞かせてください。

○関(英)政府委員 大変ぎりぎりの達成でございますが、達成しております。

○金子(み)委員 四九・九％かもしれないですね。この問題は、労働省が持つていらつしやると思ひますか、諮問機関として持つていらつしやる身体障害者雇用審議会というのがあると思ひます。この審議会でも答申が出ております。そして強力な指導を進める必要があるというふうに審議会ではおっしゃつております。私もそのとおりだと思つておつす。

それで、法律もあることでございますが、先ほどの高齢者の場合と同じようにやはり大企業ほど低いという問題、私はこの点は非常に残念だと思つております。大企業がなぜこういうことをするのかわかりませんが、まあ利潤追求の方に力が入り過ぎるのかどうかは知りませんが、いずれにしてもここら辺は労働省の御指導が必要なのところだというふうに思つてございす。

従来その指導の一つのやり方として、雇用調整金でございすとかあるいは奨励金と申しますか、これを交付しておられます。それか

ら、もし雇用しなかった場合には納付金を逆に納めさせるといふような方法も講じて、罰ではないでしようけれども、課徴金に似たような形で納付させていらつしやる。このようにしてあめとむちの方法をとっていらつしやるのだからと思うのですけれども、その効果がどの辺まで上がっているかというのはいまの数字で示されているわけですから、余り効果はなかったのじゃないだろうかという気がするのです。この特別な方法について、金額が適正でないのか、あるいはこの方法がベストなのか、そこら辺のことをお考えになつたことがあるかどうかということをお尋ねしたいわけではす。

たとえば、こういうことを私ども聞くわけですね。障害者の人を雇用するよりも納付金を納めた方が安上がりだし、それから生産性も上がるのだからというふうな風潮を私は耳にするわけではす。そうだとしますと、せっかく労働政策として特別にいろいろと考へられたことが、そのようなふうな企業側が受けてとめていくとすれば、これは問題だと思ふのですが、この点、労働省としてはどうお考へになつていらつしやるか、続けてこれをお考へになるのか、あるいは検討を加えようとお考へになつてゐるのか、その辺、もっと効率的なことを考へられるのかということをお教へていただきたいと思ひます。

○関(英)政府委員 納付金制度につきましてお話がおこしいましたが、身体障害者雇用促進法で考へております納付金制度は、身障者を雇用するとしてないで違つて経済的な負担の調整を図ろう、こういうことで、雇用しない方につきまして納付金を納めていただく、そして雇用していただく方の助成をしていく、その原資とする、そういうことによつて経済的負担の調整を図ろう、こういう制度でございます。一方で法定雇用率が決まつておりますので、雇用義務というのはこの納付金を納めなければならぬからというところから、納めなければならぬからというところから、法定雇用率は達成していただかなければならぬ。

そういう意味で、未達成企業につきましては、達成のための計画の作成を命令し、その適正実施の勧告をする。その勧告にもかかわらず、どうしても雇用が進まない場合には、最終的には企業名の公表もあり得るということで、私ども、いま法の公表を進めてゐるわけでございますが、まず民間企業に率先垂範すべき国、地方公共団体、市町村、そういった公の機関、それから特殊法人につきまして、現在、勧告に応じまして十分な措置をとつていない機関を最終的には公表しようというところで進めております。

それで最近、特に昨年の国際障害者年を契機といたしまして、国の機関は全部達成しておりますが、地方公共団体、市町村、それから特殊法人も未達成のところは非常に改善されました、私ども、最終的には公表することもあり得るということで行政指導しております、たとえば、ことしの四月一日の新規採用で達成いたしますというところも非常にふえております。そういう意味で、公の機関はもとより、民間企業につきましても、この雇用促進法に定める雇用率達成のための節道を段階を踏んで進みながら雇用率達成に向けて行政指導を進めていきたいと思ひます。

なお、納付金制度の金額のお話がございましたが、これは制定以来五年ぐらいたちましたので、昨年初、身体障害者雇用審議会が御審議をいただきました、答申をいただきました、ことし四月一日から引き上げておりましたが、そういうことで、この経済的負担の調整は調整として今後とも実施し、その財源をもとに雇用促進を図つていきたいと思つております。

○金子(み)委員 一つお尋ねしたいのですが、いまの御説明の中に、達成されてゐるところもあると思ひますが、達成されてゐるところがあるというところと、達成されてゐないところから一生懸命するといふことになつてゐたのですが、達成された企業は一応そのままにしておくわけでしょうか。さらに基準を高めて、そして雇用をさらに促進させる

という方針はおとりになるでしょうか。

○関(英)政府委員 達成された企業に対しては、法定雇用率以上の雇用をお願いできればこれにこしたことはございませんが、もちろんそういうこともやつておりますが、それより重要なことは、一たんある時点で達成さえすればそれでいいんだということではございませんで、私ども労働省もみずから常に戒めておるわけでございまして、やはりいろいろな形で退職される方もおられるわけで、雇用率を法定雇用率達成の状態で維持していくためには、常に新規採用に努力していかせんと、この法定雇用率を割つてしまふわけでは決してございせん。そういう意味で、身障者の新規雇用、これには毎年熱意を持って取り組んでいかなければならぬわけでございまして、もちろん、さらに雇用率を高めていただくにこしたことはございません。先生も御承知かと思ひますが、東京都その他各県で特別枠を設けまして、雇用率を法定雇用率以上に達成していくために新規採用に努力しているというふうな公共団体あるいは企業もあらわれてゐるわけでございまして、そういう意味で、未達成のところは計画的に達成していただかなければならぬけれども、達成したところはもうそれでおしまいだということではございません。

○金子(み)委員 障害者の雇用の問題で一つ大変気になることがありますが、それは、従来は身体障害者の方々の雇用ということに重点が置かれ、それがずつと進められてきてゐるわけですが、精神障害者並びに精神薄弱者に対する問題というのは、取り扱ひが大変むずかしいということもよくわかります。審議会もそれに触れていらつしやいます。けれども、具体的な政策はまだ何も打ち出されてゐないわけですね。

そこで、一つだけお尋ねしたいと思ひますのは、この精神薄弱者あるいは精神障害者の雇用についてどういふふうにお考へていらつしやるのか、その取り扱ひについてどのように基本的に考へて

いこうとしていらつしやるのか、そのことだけひとつお話しただきたいと思ひます。

○関(英)政府委員 精神薄弱者あるいは精神障害者につきましては、雇用促進法上、雇用率としての義務づけられてはおりませんが、雇用促進のための施策はすべて適用されてゐるわけでございまして、雇用率が適用されてゐないわけではございません。私ども、雇用促進を図る上で、身体障害者と別扱いというところは考へておりませんが、精神薄弱者あるいは精神障害者についても取り組んでいくところではございますが、ただ、まだまだ精神薄弱者等のつきましては、その職業能力の判定あるいは障害の程度の判定、あるいはまた、実際の雇用につきまします場合に、雇用上の問題点だけでなく、生活上の問題点、そういったこともいろいろ伴つてまいりますので、なかなかむずかしい問題がございまして、そういう意味で、これを雇用率適用にまで持つていくようにいろいろな調査研究も必要でございまして、また実際の雇用を進めていくことも必要でございまして、私ども、相談員の増あるいはいろいろな就職援助措置、そういったものを含めまして、今後とも取り組んでいきたいと思ひますが、具体的に審議会から答申もいただいておりますので、さらに関係団体の意見も聞きながら、今後どういふふうにより具体的に取り組んでいつたらいかを十分研究してまいりたいと思つております。

○金子(み)委員 それからもう一つですが、これもやはり審議会も触れておられますし、特別研究会ができていて、そこからの報告も出ておりますね。重度の障害者の問題です。重度の障害者というのは、これまた一般障害者とは大変に違つた取り扱ひをしなければならぬということもあるということとわかるわけでございまして、そこで、重度の障害者の特別雇用対策ということについて、この報告書は「今後の障害者雇用対策の中心は重度障害者に置かれるべきものと考へる。」といふふうにはつきりおっしゃつておられますように、確かにこれからは高齢化するであろうし、重度化するで

あろうしということは想像にたかくないわけでございます。そこで、この重度の障害者の雇用の問題についてどういふふうにお扱いになろうとしていらっしゃるかという問題です。

たとえばこの報告の中にも、あるいは審議会の答申の中にも出てまいりますが、「保護雇用」の問題とそれから福祉工場の関係も出てまいります。これらの関係をどういふふうにかえらるのかということ、それから厚生省所管になっていく福祉対策がございすね。この重度に対する厚生省所管の福祉対策と、それからこの特別重度障害者の対策とをどういふふうに関連づけていこうとしておられるのかというふうな問題など、大変絡んでくると思うのです。ですから端的に、簡単にはいかないと思うのですけれども、そこら辺をどのように考えていこうとしていらっしゃるのか、御方針を聞かせていただきたいと思います。

○閣下(英)政府委員 身障雇用促進法におきましては、重度障害者のためには、採用した場合に、ダブルカウント、二倍に、一人を二人として勘定していくとか、重度障害者に対する助成措置として特に手厚いものにするとかいろいろやってきておるわけでございますが、こうした対策でもなお直には一般の雇用につけない重度障害者をどうするかということが今後の重要課題でございます。この新しい身障者雇用促進法施行以来特に昨年の国際障害者年を契機として身障者雇用についての事業主の理解は非常に深まったわけでございますが、とくいますぐ働ける、十分活用できる中度、軽度の障害者の雇用には非常に熱心でございますし、その点は進んできています。ある意味では雇用率達成のために中軽度の身障者の方は求人殺到するという状況がございすけれども、そういう現状のもとではこれからの施策の最大の課題は重度障害者ということになるわけでございます。

重度障害者につきましては先ほど言いましたようにいろいろ施策はあるわけですが、なかなか雇用が困難でございますし、また厚生省の方で福祉

対策として就労対策をいろいろしていただいております。わが国の保護雇用の一形態としての福祉工場も厚生省でやっていただいておりますわけでございます。そういうことで私も福祉対策の施策の対象となつていく重度障害者にいままで余り手を出していない、そういう面がございしましたが、どうもそれでは十分ではないのではないか、こういった福祉対策の対象となつていく方々の中にも一般雇用につき得る人々がいるのではないかと。そういう意味で、たとえば施設の中で能力開発、こういうものを企業とタイアップしてやってみて、そして福祉施設の中で能力開発を通じて一般企業への雇用を促進する。あるいは保護雇用の一形態としての福祉工場を厚生省でやっておりますが、労働省としてもたとえ報告の中で第三セクター方式による雇用というものを検討してみてもどうかと言われておりました、すでに岡山吉備高原で例が出ておりました、兵庫、大阪と三例ほど第三セクター方式の例がございすとしております。そういうものを各地に広げていくこと等に取り組んでいきたいと思います。

〔委員長退席、大石委員長代理着席〕

また、重度障害者になりますと、たとえばサリドマイド児のような両上肢障害者は就職が非常にむずかしいとございすし、視力障害者あるいは全身性の脳性マヒの方等いろいろ重度障害者はその障害の種類によつても対策を変えていかなければなりません。そういう意味で、そういった障害の種類に応じた対策というものを、従来行つておりましたものを、今後取り組んでいかなければならないだろうと思つております。

○金子(み)委員 重度の障害者というのは定義もむずかしいと思うのですけれども、従来は重度の障害者は雇用できないという考え方が一般的であったと私も記憶しております。しかし御承知のように国民皆雇用時代でございすし、だれもが自分の能力を発揮するというのが必要なことであると思います。それによつて自立していくということが促進しなければなりませんから、それぞれのそ

れなりの生き方というものがあつていいはずだと思つております。ですから、同じにできないと思つてますから同じようにする必要はないかもしませんが、いま御説明のありましたような形で、種類あるいはそれぞれの程度に応じた対策というものをきめ細かく考えていく必要があるのではないかと申します。これからの問題かと思つても、これも、これからの問題としてはぜひ重度の障害者の雇用に対する政策は重点的に促進的にやられていくべきだと思つておるわけでございますけれども、この点について大臣のお考えはいかがですか。

○初村国務大臣 雇用問題がやかましくなつておるわけでございますが、特に五十七年度からは重度身障者、特に手足上部等の障害者については重点的に取り組んでいくように大休省の方針も考えておるわけでございます。

○金子(み)委員 次に問題を変えますが、所信の御説明の中で労働時間の問題を政策としてお出しなつていらっしゃる。労働時間対策を推進するため、従来に引き続き、週休二日制等労働時間対策推進計画にのっとり、週休二日制の普及等に積極的に取り組んでまいります。こういうくだりがございす。いまさら申し上げるまでもないわけですが、日本は経済大国、働き中毒と言われておまして、週休二日制はおろか時間外労働が非常に多くて本当にきりきり舞いをさせられておるというふうな状態が今日ある。それでもなおかつ生活は楽にならない、じつと手を見る、啄木の詩ではございせんけれども、いまはそういうような時代じゃないかしらと思つてございす。

それで私は時間の関係もございすのでいろいろと申し上げるあれがないのですが、いま春闘では賃金の問題を取り上げておりますけれども、賃金と労働時間というのはいまは関係だと思つておるのです。それでこれは労働条件の二つの大きな基本だといふふうにも考えます。長いこと、もう十年も前から労働省は一生懸命やるのだ、やる

のだといふことをおっしゃつておりますね。昭和六十年年度までは週休二日制を実現するのだといふ方針ももう十年前あたりにおっしゃつておられるわけですが、そういうふうにいふとおつておられるけれども、一向にこれが進んでいかないのはどういふわけであらうと考えるわけですが、六十年年度までに本当にこのことが達成できるように労働基準法の改正などを含めて実際にやるつもりでおいでになるのかどうか、改めて聞かせていただきたいと思います。

○石井(甲)政府委員 労働時間の問題につきましては、御指摘のように労働行政の重点の一つとしてこれまで継続的に行政展開をしてきたわけでございます。長い目で見ますと、日本の総労働時間、一人当たりの労働時間を見ますと、昭和五十五年の二千四百三十二時間というのが一番長いところでございます。現在五十六年が二千二百一十時間でございます。この間に三十三時間減少したといふことがございす。つまりかなり長い目で見ますと、日本の労働時間も着実に減少の傾向をたどつてきた、こういうことが言えるかと思つてます。

ただ問題は、その中身を見ますと、週休二日制あるいは休日増加、言つてみれば所定内労働時間の減少が大きくこれに作用しているといふことでございます。ただ最近の状況を見ますと、一つは週休二日制が特に大企業あるいは中堅企業以上においてかなり普及してまいりまして、それがたとえ大企業でありまして、千人以上であります。週休二日制を何らかの形でやつておる労働者の割合が九割を超えているという状況でございます。言つてみればある程度やれるところは次第にやり尽くしたといふ、まだこれから問題はございすけれどもそういう状況でございまして、主として中小企業を中心とした分野が停滞状況に入つておるということが最近の総労働時間の停滞現象の要因になつておる感じがいたします。そこで、五十五年十二月に推進計画を立てまして、六十年を目標にいたしまして西欧段階にキヤ

専門家の方々にお願いして進めてきております。実はこの三月末までに御報告をいただきたいというふうにお願ひしておりましたのですが、その作業がいま最後の段階になっておまして少し時間的に延びておりますが、遠くない時期にいただける

るものと私もは期待している次第でございます。

○金子(み)委員 そのガイドラインが労働省の方
に提出された場合には、それをもとにして法的整備
を進めていくことなされていくというふうな理
解に理解していいでしょうか。

○高橋(久)政府委員 男女平等の具体的な姿が明
らかになってまいりました段階におきましては、
それを確保するのにはどうすればいいかというこ
とで、法的整備も含めまして婦人少年問題審議
会の中で諸方策を検討していく、このようになって
おります。

○金子(み)委員 五十五年に出た労働白書とい
うのがございます。これを拝見して一つ一つ
と腑に落ちない疑問だしお考えを聞かせてい
ただきたいと思っております。いろいろと分析を
されておいて、その一つ一つについてもお尋ね
したい点もございまして、時間がなくなってい
ましたので全部はお尋ねできないのですが、そ
の一点に女性の能力に就いた就業分野の拡大とい
うのがございます。私これを読んで、はて、おか
しいなと思ったのですが、男性の能力に就いた
就業分野というものがあろうかというのを白書
の中でおっしゃられているのかということがどう
も理解できません。これはやはり雇用の差別が
あるためではないだろうか、底を流れているもの
は差別じゃないかと思うのです。一層差別を意図
的に固定してしまおうとこの白書で考えていら
るみたいに見えるのですけれども、いかがです
か。

○高橋(久)政府委員 白書で申し上げてお
ける女性の能力に就いて就業分野を拡大する必
要性を言っているわけではございまして、現在
私どもが見ておりますと、働く婦人は大変ふ
えてまいりましたけれども就業分野が限られて
いるという傾向が見受けられるわけございま
す。その背後には婦人の能力、特性に対する偏
った評価とか男女の役割分担意識が残ってい
る、また婦人自身にも

新しい分野へ積極的に進出しようとする意欲が必
ずしも十分でない、そういうことから婦人の分
野が大変限られているという状況がございま
す。

○金子(み)委員 婦人少年局長がおつくりにな
ればこんなおかしな誤解されるような文章は
お書きにならないかと思っております。だか
ら、女子の労働の中心は依然として低賃金の
作業や高度な知識、技術の要らない職種に
限られているというところが非常に問題だと思
います。いま局長が言われたような考え方
と労働白書にこんなことを書かれるはずは
ないと思っております。

私は、白書というものは毎年書き直されるもの
だと思っております。五十六年度の白書では
絶対これを直していただきたいと思うのです。
これがありまして、したがって女子の賃金は
男子の半分にすぎないという結果になるわけ
です。そのことも白書に書いてありますけれ
ども、確かにそのとおり。全労働者の三分
の一を占めている女子労働者はこれからど
んどんふえていくと思っております。現在
なお二分の一、五〇%前後にその賃金が低
迷しているというの、やはりこういう就業
の場所、部門あるいは就業の範囲がおのず
から規制されていく、結果的に半分に
なっているわけなのです。そのもとと言え
ば、いま申し上げたように女子の能力に
応じた職業分野などというように女子の能力
に合った職業分野などというように女子の
能力に合った職業分野などというように

つくりになるときにどうか婦人少年局長を先頭
に立ててしっかりとつづいていただきたいもの
と私は思います。

○金子(み)委員 婦人少年局長がおつくりにな
ればこんなおかしな誤解されるような文章は
お書きにならないかと思っております。だか
ら、女子の労働の中心は依然として低賃金の
作業や高度な知識、技術の要らない職種に
限られているというところが非常に問題だと思
います。いま局長が言われたような考え方
と労働白書にこんなことを書かれるはずは
ないと思っております。

それは、白書というものは毎年書き直されるもの
だと思っております。五十六年度の白書では
絶対これを直していただきたいと思うのです。
これがありまして、したがって女子の賃金は
男子の半分にすぎないという結果になるわけ
です。そのことも白書に書いてありますけれ
ども、確かにそのとおり。全労働者の三分
の一を占めている女子労働者はこれからど
んどんふえていくと思っております。現在
なお二分の一、五〇%前後にその賃金が低
迷しているというの、やはりこういう就業
の場所、部門あるいは就業の範囲がおのず
から規制されていく、結果的に半分に
なっているわけなのです。そのもとと言え
ば、いま申し上げたように女子の能力に
応じた職業分野などというように女子の能力
に合った職業分野などというように女子の
能力に合った職業分野などというように

つくりになるときにどうか婦人少年局長を先頭
に立ててしっかりとつづいていただきたいもの
と私は思います。

○金子(み)委員 婦人少年局長がおつくりにな
ればこんなおかしな誤解されるような文章は
お書きにならないかと思っております。だか
ら、女子の労働の中心は依然として低賃金の
作業や高度な知識、技術の要らない職種に
限られているというところが非常に問題だと思
います。いま局長が言われたような考え方
と労働白書にこんなことを書かれるはずは
ないと思っております。

考えます。したがって、労働省といたしまし
ては、基準法第三条に性を入れることによって刑
事罰をもって雇用における性差別を一律に禁止
することは適当ではないと考えております。

また、基準法におきましては、先生御案内のよ
うに女子の労働に際して特別の取り扱いを規定
しており、これとの関連も考慮する必要がある
と考えております。

○金子(み)委員 議論する時間があるまい
ないかは申し上げませんが、ガイドラインの結
果その他について、労働基準法の改正をい
うれば手が付けなければならないことになるだ
ろうと思っております。ですから、その際
にその問題をもう一度検討していただくよう
にいまから強く要請をしておきたいと思
っております。

最後に大臣に一言伺いたいと思っております
ことは、この所信表明の中にも出てまいり
ました、産業構造が変化してきたということ
と雇用問題の関係なんです。

産業界に最近出てまいりました産業用ロボ
ットなどに例を引くと、マイクロエレクトロ
ニクスが利用されて技術革新が非常に進め
られていくことは、もう黙っていても進んで
いくだろうと思っております。人間にか
わる機械、そして省力化をたてま
えにしていることだと思っております。結
果的には直接雇用その他に大きな影響が
出てくると思っております。労働状況全体
にいろいろな関連の影響が予想されるわけ
でありまして、言うなれば労働界の大
革命だと思っております。これに
対処して労働省はどういうふうになさ
るおつもりでいらっしゃるのか、労働行政
の対応としてどのような政策を持って
処理しようとしていらっしゃるのか、一
言お尋ねいたします。

○初村国務大臣 まず最初に、男女の性の問題
の労働基準法の改正の問題でござい
ますが、これについては審議会の答申を
待つて、そして法を改正

する必要があれば前向きで検討することで御了解賜りたいと思ひます。

いまお話がありましたロボット、技術革新、こういうことについてでございますが、近年非常に産業界に産業ロボット、ME等が發展したわけですね。いま世界の状況をながめますと、日本がその中で一番多くロボットを持つておるといふところに、現在の時点で調査したところでは、要するに配置転換あるいはいろいろなことを研究して、雇用にはそれほど大した影響はないというふうな結論が出ておるんですけれども、私はそれは思ひなない。やはりこの産業用ロボットの普及は今後どんどん進んでいくわけですから、さらに高齢化など労働力供給構造の変化のもとで雇用面に非常に影響が出てくることは間違いない。そういうことで、労働省としては技術革新が雇用の面にどういうふうに影響するのか、五十七年度の予算を幸いもらいましたので、通過しましたので、これと本当に取り組んでいきたい、こういうふうな考えております。

そこで、先般も産業労働懇話会でもいろいろこの問題が大きく取り上げられましたので、そのお話を踏まえて雇用問題政策会議において関係者の意見を聞く、特に政労使一緒になって会議を開いて十分な意思の疎通を図って、将来どういうふうになるであろうということに真剣に取り組みようになっています。まず第一回の会議を開いたわけでありました。したがって、近いうちに第二回を開いてどういふ実情にあるかを十分検討した上で、今後のロボットあるいはME問題についての考え方を定めていきたい、かように考えております。

○金子みよ子委員 終わります。ありがとうございます。

午後零時三十分休憩

午後零時四十二分開議

○大石委員長 休憩前に引き続き会議を開きます。

労働関係の基本施策に関する件について質疑を続行いたします。池端清一君。

○池端委員 私はまず最初に、先般のホテル・ニュージャパンの火災問題に関連をして、二、三お尋ねをしたいと思ひます。三十二名というといふ犠牲者を出しましたホテル・ニュージャパン火災の背景には、このホテルの横井社長の安全軽視、人命無視の経営姿勢があるといふふうには私は思ひます。また、ホテル従業員に対する徹底した人間性無視の労働政策、人減らし合理化の押しつけ、こういうようなきわめて前近代的な労働政策、これがあることも私は見逃してならない、こう思ひます。

そこで、具体的にお尋ねをいたしたいと思ひます。ありますが、今日まで労働省として、労働基準法違反を初めとする法律違反について、当該事業所に対して監督した件数は何件に及んでおるのか、その点からまずお尋ねをしたいと思ひます。

○石井(甲)政府委員 ホテル・ニュージャパンにつきましても、これまで所轄の労働基準監督署におきまして、昭和五十四年以降でございますが、十数回にわたり監督指導を実施しております。その中で労働基準法等の関係法令違反が認められた場合には、当然のことながら是正勧告をいたし、これを是正させておるわけでございます。

その是正勧告を行った事項のうちの主なものを申し上げますと、退職金、賞与の支払いに関するもの、あるいは減給の制裁に関するもの、解雇予告手当に関するもの、時間外労働に関するもの、これらが主要なものでございます。

そこで、ホテル・ニュージャパンにおきましては、この是正勧告に対して一応それぞれの是正措置を講じておるところではございませう。

に、所轄監督署におきまして、昭和五十七年二月五日、同社及び代表取締役である横井英樹氏に対して、労働基準法違反被疑事件として東京地方検察庁に対して書類送検をいたした、こういう事情でございませう。

○池端委員 労働基準監督署としては、今日まで十数回にわたって監督指導をしておるといふことでございませうが、私の承知する限りにおきましては、これは労働基準法第四十四条に基づくところの労働者の申告によつてこういう監督指導がなされた、こういうふうには承知をしておるものであります。この点についてはいかがでございませうか。

○石井(甲)政府委員 そのとおりでございます。

○池端委員 労働省として、これまでホテル・ニュージャパンに対して、法律第百一条に基づく独自の臨検や尋問等を行ったことはございませうか。

○岡部説明員 ただいま申し上げましたのは、五十四年以降の監督歴から拾いましたものでございませうが、そのほとんどのものが申告監督でございませう。しかしその中で、再監督と申しますか、私どもの方の自主的な着手によりまして監督したのもあるわけでございませうが、お尋ねは申告に基づくというふうな状況でございませう。

○池端委員 おおむねは申告に基づくものであつた。お尋ねを言つても、私はほとんど九割以上が申告監督だと思つておるものであります。私が疑問に思ひますのは、このように法律違反を次から次へと公然と行つていく問題の事業所でありまして、この問題の事業所に対して、労働省が主体的に行行政上、司法上の権限を行使したのではなからうか、という点でございませう。

もちろん、労働基準監督官の数は圧倒的に少ない、そして事業所がこれまた圧倒的に多いという現状で、手が回らないといふことも十分理解はいたします。しかし、これほどまで労働基準法の事実が次から次に明るみに出ている。賃金の遅配、欠配、不法な賃金カット、そして三六協定違反等々、実に広範多岐にわたる違反事実であります。

す。それだけに、常に監督の目を光らせる、そして違反行為の発生を防止し、違反行為が発生した場合にそれは早期に是正させ、さらに違反者を立件し、罰則の適用を求める、そして違反防止に当たるといふのが労働行政の任務ではなからうか。そういう観点から考えますと、労働省として、このホテル・ニュージャパンの問題については怠慢のそりを免れないのではないかと。ちよつと言ひ過ぎではなはだ恐縮でありますけれども、私はそういう気がするわけでございませう。

そういう意味で、これらの問題についての大臣の御見解なり所信をひとつ承りたいと思ひます。

○初村国務大臣 いまお尋ねのとおり、ホテル・ニュージャパン問題について労働者から申請があつて、ほとんどの件数をニュージャパンの経営者の方に報告したといふことを聞いたわけでございませうが、私どもは関係の労働基準局を警動して、みずから進んでそういう事態がどうなったのかといふことを労働省として積極的調べるべきではなかつたらうか、こういうところを考えた場合に、反省のところは反省しなければいけない、かように考えます。したがって、今後の問題については、法規に照らして、できるだけその法に従つていろいろな問題を解決しなければならぬ、かように考えております。

○池端委員 次に、先ほど局長からお話ありました退職金支払いの問題についてお尋ねをいたしましたが、このホテル・ニュージャパンでは昭和五十五年の二月以降、退職金の支払いについては印紙代の要らない額面九万九千円、いわゆる九九手形というもので手形分割の支払い方式が行われておるわけであります。支払い期日は毎月月末、長い人では六年払いの六十六枚の手形が交付されるというまことに非常識きまりない措置が行われているわけであります。

これは賃金支払いの方法に関する労働基準法第二十四条、すなわち通貨払い、直接払い、全額払い及び定期払いの四原則に違反する行為だ、この

ように思うわけですが、どうでありましょ
うか。

○石井(甲)政府委員 退職金につきましては、ま
ず労働基準法第十一条に規定する賃金に該当する
わけでございますが、したがって、賃金と解
される限りにおきましては労働基準法第二十四条
第一項の適用がございす。すなわち、通貨でそ
の全額を直接労働者に支払わなければならない
ということでございますから、手形は通貨には該
当しないものでございすので、労働基準法第二十
四条第一項の通貨払いの原則に違反するといふ
うに解されます。

○池端委員 そのうち、先ほど御報告ありました
ように女性従業員一名の退職金四百四十七万四千
六百二十二円未払いのために東京中央労働基準監
督署は二月五日に東京地検に書類を送検をした、
こういう手続を今日とられておるわけでありま
す。退職金未払いはこれだけに限らないわけであ
りまして、あと二十三名分、約二千七百万円が未
払いになっているわけであります。

一名分についてはこういう手続をとったわけ
であります。この二十三名分二千七百万円、これ
も明らかに法律違反でございす。それで、これ
については一体どういふふうな措置をされるお
考えなのか、この点をお尋ねしたいと思います。

○石井(甲)政府委員 御質問の二十三名の労働者
のうち九名については、昭和五十七年三月三十一
日までで支払いが完了したという確認を得
ております。そこで、十四名の者、不払い合計金
額千六百九十二万九千円でございますが、それ
につきまして本日まで支払いが完了してござい
ます。

そこで、これらに対して先ほどの労働基準法上
の問題を踏まえまして私どもの対処の仕方を申し
上げたいと思ひます。

これらの事案につきまして、これを司法処分に
付さなかつた理由でございす。賃金不払い事
案については何よりも現実にその不払い賃金の支
払いがなされるということが肝要であらうと思ひ

ます。また、この十四名につきましては、不払い
を受けた労働者の側面から言へば、それぞれ違法
ではございす。この労働者が手形による支払い
解決に同意をしておるという経緯がございす。
そういうことを踏まえまして、この不払いの履行
確保ということに現実的な解決点を見出すとい
う観点から、当面の間その履行について十分な監
視を続け、その約束が履行されなかつた場合には
監督機関としてこれに厳正に対処する、という
のが現実的な一つの対処の仕方であらうといふ
うに考えておる次第でございす。

○池端委員 同意した、こういうふうな言われま
したけれども、実態は必ずしもそういう状況では
なくて、最終的にはやむなくといひます。泣く
に泣けない気持ちで同意せざるを得なかつた、こ
ういふ状況なんですか。しかし、法律違反である
という事実は厳然としておりますから、これにつ
いてはこれからの十分な監督をひとつやっていた
きたいといふことを強く申し上げておきます。

次に、運輸省にお尋ねをいたし上げても、
ホテル・ニュージャパンは、昭和三十五年にお
ープンをいたしました当時、社員は八百人お
りました。ところが、この社員の数がだんだん減少を
続けてまいりました。昭和四十四年には五百名、昭
和五十年には三百名、そして現在は百三十八名と
いふ大変な人減らし合理化が行われてきたわけ
でございす。また、火災の発生当日の夜勤者は、
消防庁に届け出しておる者は四十五名、このい
ふふうになっておるようであります。実際には、
社員は仮眠中の者も含めて九名、そのほかにか
ドマンが、これも仮眠中の方も含めて五名、こ
ういふ状況であります。五百名の客室を持つ大ホ
テルとしては全くもう信じられない数字なわけ
でございす。部屋数に対する従業員の割合も〇・二
七と極端に低いわけでございます。

そこで、私は都内の主要ホテルの従業員数等を
いろいろその後調査をしてみました。ホテルによ
つて非常にアンバランスがございす。登録ホテ
ルだけでございすけれども、アンバランスがあ

る。しかし、ニュージャパン程度の従業員しか
ないホテルも若干見受けられる、こういう現実
が存在するわけであります。これはお客さんの安
全の面からも、そこに働く労働者の労働条件の面
からもゆゆしい問題ではないか、私はこう思
うわけでございます。

ここに運輸省大臣官房観光部が発行いたしま
した「ホテル業の現状と問題点」という小冊子
がございす。これを私に読ましていただきました
ました。百四十二ページのパンフレットでござ
いす。この中に安全という表現があつたのはた
だの一言でございす。そのほかはすべてホテ
ル業界は合理化、省力化に向けて積極的に推進
をしなければならぬといふことで満ち満ちて
つた、こういう姿勢が今度の火災に結び
ついた、こういうふうな言ひをいただい
たい。防犯、安全面が欠落している。そ
ういふことから、今回の火災を契機にしてこ
書かれておるような方針はもう見直していか
なければならぬのではないかと、これは登録ホ
テルでありますから国際上の問題でもござい
す。この観点から私は当然この方針は見直さ
べきである、こう考えるわけであります。これ
の御見解はいかがでございすか。

○高橋説明員 ただいま先生のお示しのござ
いす。ホテル白書は、間違いなく運輸省観光部
が昭和五十五年十二月に発行したものでござ
いす。これは当時のホテル産業の実態を分析
いたしまして、ホテルの将来の方向につきま
して一つの問題提起を行ったといふふうに考
えております。わが国に對します国際理解の
増進策として国際観光の振興が必要である
といふことは私もかたく信じておるわけで
ございす。ホテルの宿泊利用客のために宿
泊利用料金を容易に利用できるというふうな
ことをすることが望ましいといふことで、この
ためにはホテル経営全般にわたる合理化が必
要だといふ考え方は現在でもなお意識を持
っていると思ひます。

しかし、宿泊利用客の安全を度外視した合理化
というのはあり得ない話でございす。安全確保
が第一であるといふことを私も考えておりま
す。したがって、ホテルの防災面での安全確
保という点からの必要人員につきましては、基
本的には消防法に基づく消防計画についての消
防機関のチェックあるいは指導ということによ
り確保されるべきものと考へますが、運輸省
といたしましては宿泊利用客の安全確保のため
に、先般設置いたしました国際観光ホテル整備
法防災問題検討委員会の場におきまして、防
災管理の面について十分検討してまいりたい
といふふうに考えております。

○池端委員 昭和二十四年に国際観光ホテル
整備法という法律ができました。それを見ま
してもきわめて今日の時点にそぐわない不備
な点が多く見受けられるわけでございます。いま
いろいろ委員会を設置して検討している、こ
ういふことのようにありますが、私はその際、
人的な配置の問題も含めてひとつ抜本的な
検討を行つていただきたい。そしてお客さん
が本心に安心して泊まれるようなホテル、
しかもそこに働く労働者、従業員が過酷な
労働条件にさらされないで勤務できるよ
うなそういう体制を、ぜひ運輸省としても
労働省と十分協議しながら今後進めてもら
いたいといふことを強く要望申し上げてお
きます。

そこで大臣、このニュージャパンの問題は
これで終わりますけれども、いま七名の組合
員の方々が昭和五十五年の六月十日に不当
に解雇されたと、この事案が起きてござい
す。これは明らかに不当な労働行為として
ございす。先般中労委は七名の組合員を復
職させることを条件として労使の話し合
ひによつて解決するようにと、和解の勧告
を出したわけでございます。これについて
はさすがの横井社長も受諾せざるを得な
かつた。もちろん労働者側もこれを受諾
いたしました。労使双方、この勧告を受諾
したわけでございますが、問題は、この
労基法違反や不当労働行為を今日まで公然
と相次

いでやってきた人物でありますので、今後この和解の交渉がスムーズにいくかどうか、私はきわめて疑問視するわけであります。予断を許さない状況があると思うのであります。そういうこともございまして、さらに現在百三十八名の従業員全員の解雇という話も出ておるわけでございまして、従業員の不安ははかり知れないところがございまして、

ですから労働省としても事態を重視をして今後十分な行政指導を行ってまいりたい、このことを申し上げたいと思うのでありますが、大臣いかがでしょうか。

○吉本(案)政府委員 先ほど先生お話しのごいしました組合委員長七名の解雇について不当労働行為事案として東京地労委を経、申労委に再審査をされ、現在和解の話が出ておるというところも私も承知しております。申労委がせっかくこういって進めておられますので、労使が十分話し合つてそういう点がうまくいくように私も期待しておるところでございます。

○池端委員 それでは、次に問題を進めます。中小企業に働く労働者の実態の問題であります。御承知のように八二春闘はまさに山場を迎えようとしているわけであります。ことしの賃金引き上げの要求は、二年連続の実質賃金の目減り、可処分所得の減少という中でその要求はきわめて切実なものになっているわけでございますが、とりわけ中小企業に働く労働者の置かれている環境というのは、この厳しい不況の中できわめて厳しい、特に厳しい、こういうふうな言わざるを得ない、こう思うのであります。特に大企業労働者との賃金格差はますます拡大する方向にある、こういうことでございまして。

○江田説明員 大企業と中小企業の賃金格差につ

きましては、私も毎月勤労統計調査結果でもって御説明申し上げると、オイルショック以降調査産業計の現金給与総額につきましては、事業所規模五百人以上を一〇〇とした場合に、規模百人から四百九十九人では、昭和四十八年の八六・二から五十五年には八四・七となっておりまして、五十六年には八四・八と、五十五年と比べましてほぼちがいないような状況でございます。また、三十人から九十九人では、四十八年の七九・八から五十五年には七七・三、五十六年には七六・七、わずかながら格差が拡大をしているという状況でございます。

○池端委員 労働省の毎勤統計からの発表があったわけでありまして、これは労働省の調査のみならず総評にあるいは同盟、それぞれの組合で大企業と中小企業との賃金の比較を行っておりまして、大体同じような傾向が出ておるわけであります。高度成長期にあっては賃金格差は逐次縮小の傾向を見せておりましたが、オイルショック以降はまたこの格差が拡大をする、こういう方向をたどつておるわけであります。これは単に賃金ばかりではございません、労働時間の問題にしてもまたしかり、あるいは労働災害についても中小企業の場合は度数や強度等考えてみてもはるかに高い発生状況でございます。

このような格差の拡大を、単に産業の二重構造の問題だと言つて手をこまねている問題ではない、きわめてわが国の経済政策の重要な課題、この格差の解消は重要な課題、こう思うわけであります。労働政策の面でこういつた格差の問題についてどのような手だてを講じて解消されようとしているのか、労働政策の観点からひとつお尋ねをしたいと思います。

○石井(甲)政府委員 労働条件の問題を日本の企業規模別に見ますと、先生御指摘のように中小企業、特に企業の規模が小さいほどこれが低いという、全部ではございませんが、そういうことに構造的になっておると思ひます。

たとえば賃金の問題につきましては、労使が決めることでございますが、労働行政といたしましては、最低賃金法によりまして毎年一回地域別に各都道府県で最低賃金を決定しております。それから産業別に大きくの最低賃金を設定いたしまして、そういう設定を通じて、いわば最低賃金という角度から労働条件の底上げをしていくという行政的な施策をしているわけでございまして、そのほか労働災害につきましても、特に中小企業の中でも建設業関係が非常に問題でございまして、目標をその中小企業の特に関連業等に置きまして、行政の重点を志向しているということでございます。

さらに、言つてみれば労働省全体といたしまして、労働条件あるいは環境の確保という面から見ますと、行政の志向の形はやはり中小企業をきめ細かく指導し、かつ援助し、これを引き上げていくというものが基本的な姿勢であろうと考えております。

○池端委員 最低賃金の問題を初めとしていろいろな重要な課題がございまして、この問題について積極的に労働省としても取り組んでいただきたいということを強く申し上げておきたいと思ひます。私には室蘭市という北海道の工業都市の出身でございます。鉄鋼や造船の町でございまして、いま深刻な不況の中で特に下請の中小企業が大変な苦しみ、塗炭の苦しみを余儀なくされているという状況でございます。

実はこれは朝日新聞の三月十九日の夕刊に載つた「ルポ山形」という記事でございまして、下請単価が非常に低い問題ではないかという一例といたしまして、昨年の初め、東京の大手機械メーカーが金属製品をある社に百五十万円で発注した。これが関東の下請、孫請、曾孫請の三社を経た、最終的には山形市の第四次下請零細企業が九十五万円で受注した。ところが実際はこの製品の原価は百万円で、第四次下請は五万円の赤字受注

だった、こういうことが一例として載つておるわけでありまして。こういうふうな赤字であろうと何であろうと、仕事欲しさに、仕事をやるわけにいかぬということで受注をするというのが今日の事態なわけでございまして。下請代金支払遅延等防止法などという法律がございまして、こういって不況になればなるほど買いたたきというようなことが行われるわけでありまして。

○姉崎説明員 お答えいたします。私も中小企業庁におきましては、下請中小企業の取引状況につきまして、毎月約千五百社の製造業の下請中小企業を対象にいたしまして調査を実施しておるわけでございまして、下請受注の単価につきましては、全体の平均で見ますと、昨年の三月以降前年同月比を下回る水準に下降しております。

今日の不況といふのは業種別あるいは地域別に横行性があるというのが特徴だと言われておりますが、たとえば繊維業につきましても、一昨年の冷夏あるいは豪雪といったような影響を受けまして悪かったのが、昨年の春以降比較的堅調に推移している。一方、それまで好調と言われておりました精密機械でありますとかあるいは自動車を中心とする輸送機械関係の下請単価につきましては、昨秋、九月くらいから前年同月比で下回るという状況になっております。

また企業規模別に見てみますと、一次下請の場合は大体前年同月比でマイナス一〇程度でございまして、それに対して二次、三次以下の下請になりますとマイナス三ないし四下回るという状態に最近の傾向としてはなつております。

を保護するという立場から、具体的に中小企業庁としてはどういう対策を進められようとしているのか。特にこのような、私に言わせれば買いたたきとも言ふべき不当な下請単価を規制する具体的な措置が今日当然なされてしかるべきではないか、こう思うのでありますが、この点についてはどうでしょうか。

○姉崎説明員 下請取引の適正化につきましては、先生御指摘のように下請代金支払遅延等防止法に基づきまして、公正取引委員会と私も中小企業庁で協力いたしまして書面調査を行い、またこれに基づく立入検査を行って、親事業者に対する改善指導を行っているということで対処しております。

下請単価につきましては、下請代金支払遅延等防止法第四項三号で不当な値引き、それから同じく第五号で不当な買いたたきということの禁止が規定されております。この厳正な適用を図るために、公取及び中小企業庁におきましては、二年前、五十五年四月でございますが、値引き等に関する運用基準を定めまして、それ以降親事業者に対してこの普及徹底に努めてまいったところでございます。

したがって、先生御指摘になりました下請単価の規制につきましては、この下請代金法に基づきます親事業者、それから親事業者に関係いたします下請事業者双方への書面調査に基づきまして、書面調査の結果、基準に照らして違反容疑があるという親事業者については立入検査を行い、改善指導をするということで対処しております。特に昨年五十六年度からは新たに値引き等に関する特別調査という予算措置を講じまして、この単価問題に対する対策の拡充を行ってまいったところでございます。また五十七年度につきましても、中小企業庁におきましては代金法の書面調査の対象あるいは立入検査の対象の拡充を行う、あるいは検査担当職員の増員を図るといったような前年度比約二一％増という予算措置を講じまして、財政状況厳しい中ではありますが、下請取引

適正化対策につきましては中小企業庁といたしまして抜本的な拡充の対策をとっているところでございまして、今後とも引き続きこの方針を堅持してまいりたい、かように考えております。

○池端委員 中小企業をめぐめる問題は非常に山積をいたしております。そこで短時間で論ずることとはできませんから、また改めて機会を得ましてお尋ねしたいと思うのでありますが、ともあれ、日本経済を支えているのは中小企業の皆さん方です。中小企業がこれだけ、もう日本はこれだけのわけでありまして、そういう意味でも、深刻な不況に悩んでいる下請中小企業者の保護育成、そしてまた、そこに働く労働者の労働条件の改善のためにも積極的な施策をひとつ打っていただきたいということ強く申し上げておきたいと思ひます。

次に、政労協関係の問題についてお尋ねをいたします。

政府関係特殊法人の職員、言いかえますならば、政府関係特殊法人労働組合に所属する労働者の労働基本権はどのように保障をされておりますか、その点をまず最初にお尋ねをしたいと思います。

○吉本(実)政府委員 政府関係特殊法人の職員につきましては、先生御高承のように、団結権、団体交渉権及び争議権のいわゆる労働三権が保障されているところでございます。また一方、政府関係特殊法人につきましては、給与の支払い基準に關します主務大臣の承認制度等が設けられておるわけでございまして、これらは特殊法人の公共的性格にかんがみ設けられているものでございまして、これはやむを得ない措置であるというふうに考えている次第でございます。

○池端委員 局長は余り先走って答弁をしないでいただきたいと思うのであります。確認いたします。団結権、団体交渉権、争議権、いわゆる労働三権が完全に保障され、労働組合法の適用を受けている労働組合である、こういうふうな理解してよろしいですね。

○吉本(実)政府委員 先生のおっしゃるとおりでございます。

○池端委員 さらに確認をいたしますけれども、政労協所属の労働者は、労働条件が法律で決定されている非現業の国家公務員の場合や、また公共企業体労働者に対して公務法第十六条という規定がございしますが、この公務法第十六条のような協約の効力を制限する、そういう特別の法律上の根拠は何ら存在をしない、こういうふうな理解してよろしいでしょうか。

○吉本(実)政府委員 法律制度としまして、そのようなことでございます。ただ、先ほど言い過ぎたと申しましたが、いわゆる給与の支払い基準に關する主務大臣の承認制度等が設けられておるということでございます。

○池端委員 承認制度が設けられているということは、労使の自主交渉を否定するものであります。か。

○吉本(実)政府委員 それは支払い基準が一つの承認制度にかかわらしているということでありまして、労使の交渉が直接それによって制約を受けるというような性質のものではないというふうな理解しております。

○池端委員 いま御答弁ありましたように、労働三権が完全に保障をされている。承認制度という問題はございしますが、賃金についても労使の自主交渉にゆだねられている。であるのに、政府関係特殊法人の職員の賃金決定について、政府が介入するのはなぜですか。

○吉本(実)政府委員 政府関係特殊法人の職員の給与改定につきましては、ただいま申しましたように給与支給基準の承認制度等のもとにあるわけでございまして、従来から、国家公務員に關する人事院の給与勧告の取り扱いについての閣議決定の後で主務大臣からこれに準拠した内容のいわゆる内示が行われまして、これを受けて関係労使が交渉を行う、そして給与改定の内容を具体的に確定する、こういうふうな運用されていると理解しておるわけでございます。

○池端委員 その閣議決定が大変な問題だと私は思うのであります。今日まで、公務員の給与改定に關する取り扱いという閣議決定が毎年なされておりました、その資料を私、ここに持ってきております。

昭和四十四年当時の閣議決定では、この特殊法人の問題については何ら言及をしておらない。何も触れておりません。

ところが、その後の経緯を見ますと、昭和五十一年の閣議決定であります。昭和五十一年といふ年は、人事院勧告で夏期手当が〇・一カ月分、年末手当が〇・一カ月分、合計〇・二カ月分減額された年でございまして、その年の閣議決定では、この政労協所属の組合に対する賃金については、こういう規定になっているわけですね。「国家公務員の期末、勤勉手当の減額措置に準じて措置されるよう期待する。」こうなっております。これは昭和五十三年の閣議決定でも同じ表現になっております。

私は、政府が期待するといふのであれば、百歩譲ってこれは理解もできます。政府としてはこういうことを望んでいるんだ、期待をしているんだというのであれば、それは理解しないわけでもございせん。

ところが、昨年の十一月二十七日に行った公務員の給与改定に關する閣議決定ではどうなっているか。自主交渉を認められ、賃金についても労使の自主交渉にゆだねられているにもかかわらず、「公庫、公団等の職員の給与については、これまでの経緯等にかんがみ、国家公務員の例に準じて措置されるよう対処する。」こういう表現に実は変わってきているわけです。「措置されるよう対処する」ということは、措置しないということですね。これは労働基本権が完全に保障されている政労協の組合に対する政府の明らかな介入でありまして、労使交渉否定以外の何物でもない、私はこう思うのでありますが、それについてはどうですか。

○吉本(実)政府委員 政府関係特殊法人の職員の

給与につきましては、先ほど来申し上げておりますように、給与支給基準の承認制度等のもとにおきまして、従来から国家公務員給与に準拠したいわゆる内示が行われておること、また、特別給につきましても国家公務員の水準に近づけるよう要請されているところでございます。こういったような経緯を踏まえまして、昨年度の人事院勧告の取り扱いを決定いたしました御指摘の閣議決定の内容でございますが、それも、特殊法人職員の給与に関する政府の対応の方針というものが決定されたものだということに理解しております。

したがって、各特殊法人は、こういった政府の対応というものを踏まえまして、最終的には労使の交渉によって給与等の問題の決着を見た、このように承知している次第でございます。

○池端委員 内示というのを盛んに強調されますが、それでは、内示というのはどういう性格なんでしょうか。

○寺園政府委員 先ほど来局長が説明いたしておりますように、政府関係特殊法人の給与につきましては主務大臣の承認、その主務大臣が承認いたしますときには大蔵大臣と協議するという定めがございます。したがって、特殊法人の職員の給与を改定するに当たりまして、支給基準の改正ということが必要になるわけでございますけれども、その支給基準の改正については主務大臣の承認が必要であるということになるわけでございます。

したがって、どのような範囲のものであるならば主務大臣として、あるいは大蔵大臣として協議あるいは承認の申請があったときに承認をするかということ事前に知らしておくという、いわば行政的な措置であろうというふうに理解いたしております。

○池端委員 その内示というものを金科玉条のように言われておるのですが、私は、ここに大きな問題がある。そのことをあなた方が主張すれば主張するほど、閣議決定や内示というものが

労使の協定に優先をする、こういうことになるわけですよ。労使協定をほごにする、そういう思想につながっていくということを私は申し上げておきたいのです。

それで内示の問題について、たとえば昭和五十年の二月、中労委が「特殊法人理化学研究所事件に関する中労委命令書」というものを出しております。この中で中労委は何と言っているか。「監督官庁の内示が研究所の説明するようなものであるとしても研究所の主張する内示による拘束ないし制約はそれをもって労働組合との団体交渉を法的にも事実上も無意味なものとすることはできない。」こういうふう述べておりますが、この見解について労働省はどう思いますか。

○寺園政府委員 中労委の命令におきまして、先生がいま御指摘されました記述があることは事実でございます。ただ、その命令の読み方はいろいろあるような感じがいたします。と申しますのは、そのすぐ次のくだりにおきましては、「研究所は管理運営の権限上かくあるべしとの判断のもとに、内示枠の範囲内では自由に組合と交渉することができ」というくだりがございます。

したがって、中労委の考え方は、いま私が申し上げました点を含めて理解すべきものではないかというふうに考えておるところでございます。

○池端委員 あなた、勝手な読み方をされるわけですが、その後をまた読んでいないでしょう、あなたはいま。その後何と書いていますか。

○寺園政府委員 その後には引き続きまして、「必要がある場合には内示枠についても前記付帯決議の趣旨を十分尊重した上でその自主的判断に基づき、組合との交渉経過に即して、監督官庁に対し積極的に折衝するなどの努力をして然るべきものと考えられる。」という記述があるわけでございます。

○池端委員 やはり、そういうふうに正確に読んでもらわなければ……皆さん方、都合のいいところだけつまみ食いされてそれで答弁されたのじ

や、それが何か中労委の見解のようにとられますから、やはりもう少し正確に答弁してほしい、こう思うのであります。

しかし、私が申し上げたいことは、こういった閣議決定なり内示を行う——労働三権が保障され、協約の締結権もある。もうすでに夏期一時金については協約を締結しているのです。すでに協約を締結したもののについて、この内示によって過去に締結したものをほごにする、いわゆる内示優先というところは現実に行われている。労働者の保護あるいは労働条件の改善、これは労働省設置法第三条に明確にうたわれているわけでありまして、労働大臣はその立場に立つて労働者を守っていかなければならないのに、あなた、なぜこんな従来と変わった閣議決定にオーケーされたのですか。

従来は、少なくとも「期待する」という表現にとどまっておった。今度は「措置されるよう対処する。」こうなっている。労働大臣、いかがですか。——いや、大臣に聞いているんだよ、閣議に行ったのは大臣だから。

○初村国務大臣 今回の閣議決定は、特殊法人の職員の給与、一時金が国家公務員に準拠して決定されるという従来の経緯、特に現下の厳しい国家財政の状況、世論の動向にみても行われたものと理解しておるわけでございまして、私は、やはり従来に準拠して承知した、了解したということでありまして。

○池端委員 従来に準拠してはいないんですよ。従来の方針とは全く別の方針が昨年十一月二十七日の閣議で決定されているんですよ。だから私は問題にしている。従来のような態度で臨むのであれば、私は何もきょうここで議論しませんよ。従来と違った扱いをしているところに大きな問題があるわけでありまして。

ですから、いま皆さん方が言われたことを要約いたしますと、労働三権は完全に保障されている、こうは言うけれども、一たん内示が出れば、内示が優先をして労働協約は完全にほごになる、全く矛盾した措置が行われているわけなんです。

労働三権というのは絵にかいたもちに等しいというふうには言わざるを得ないわけですね。これは明らかに不当介入ですよ。賃金は労使交渉で自主的に解決するものというようにことを表面上は言っておきながら、明らかに介入している措置だ、こう言わざるを得ないと思うのですが、どうですか。

○吉本(実)政府委員 先ほどから大臣も申しましたし、私も申し上げたように、こういった公務員に準拠していくという問題については、一つの政府の対応の方針ということでございまして、それを受けて労使の交渉がなされるというふうに私も理解しておるわけでございます。

○池端委員 重ねてお尋ねしますが、対応の方針ということとは拘束力を持たない、こういうことですか。

○吉本(実)政府委員 先ほど来申し上げておりますように、いわゆる内示制度というものがございまして、先ほどの中労委の見解にもございまして、それをどのようにして労使で解決していくかというところも言われているところでございまして、先ほど来申したような形で、労使が結果的にはお互いにそれを結んでいくというふうな結末になっていくというふうに理解するわけでございまして。

○池端委員 先ほど大臣が言われましたように、今日、特殊法人をめぐる情勢はきわめて厳しいものがあります。しかし、それは一般の職員の問題ではないのです。きょうの新聞にも出ておりました。ここにも政労協の「天下り白書」、こういう本がございまして、この中にその実態が出ています。高級官僚の天下り、そして渡り鳥、退職金の二重取り三重取り、もうざらでしょう。こういうものに對する国民の世論というものはきわめて厳しい。しかし現場第一線でがんばっておられる職員の皆さん方は、本当に皆々として、歯を食いしばってがんばっているんですよ。それをみても、そも一緒にするようないやう方、ちょっと表現は汚いですが、そういうやり方は政府としてと

るべき措置ではない、私はこう思うのであります。しかも、職員の皆さん方は、退職金についても、あるいは年金についても、公務員よりもはるかに劣悪な状況に置かれている。しかも、今日、特殊法人が置かれている環境というものを十分理解しながら、最小限度の要求をしている。そんな法外な要求をしてこれはもうけしからぬというような、そういうものでない、最低ぎりぎりの要求なんです。それすらも、内示がどうのこうの、閣議決定がどうのこうのということで締め上げる、締めつけるというやり方は、これは完全に労働基本権を尊重しなければならぬ労働省みずからが労働基本権をじゅうりんしている、こういうふうになつていくわけなのです。

大臣どうですか。大臣は、へその緒を体に埋めて大いになんばつておるようでありますが、やはりこういうことになんばつてもならなければならぬ。労働者の今日置かれている賃金の実態、生活の実態というものを踏まえて、やはり労働者を擁護するという姿勢で閣議にも臨んでもらわなければならぬ。私は思うのであります。少なくとも、前労働大臣藤尾さんはそういう立場で再三閣議でも強力な主張をされておった。私は、初村大臣にもそのことを強く望みたい。政労協の賃金問題、期末手当の問題はまだ解決しておりません。この問題の解決のために一段の努力をしてもらいたいということを強く申し上げて質問を終わりたいと思います。いかがですか。

○初村国務大臣 私は、何といたしても労働者の収入が多くなるということは非常に喜ばしいことだと思います。特に可処分所得が少なくなつておるといふことは、やはり今日の所得減税のやり方、これを例年ずつと累積関係で何年かやつておつて可処分所得が低くなつておるといふことはもう忍びない。したがって、労働賃金が上がることは労働大臣として非常に大きい関心を持つておるわけでございますが、何といたしても労働賃金というものはあくまでも労使の交渉で円満にやつていただくというのが一番筋が通ると思うわけでございま

す。偏つて一部の方に対してきつい措置をするといふことはいかがなものであろうか、かように考えます。したがって、労働賃金というものは働く方々の基本の給料でございまして、これについて物価とにらみ合せたりあるいは経済の流れ等を十分考慮して、十分に配慮してやるべきではなからうか。いま前大臣の話を申されましたが、私としても事あるごとにそういう点を十分考慮して閣議等でも発言をして、労働者のためになるようにということと鋭意がなんばつておるわけでありまして、今後ともそういう気持ちで努力したいと思います。

○池端委員 時間が参りましたので、終わります。

○唐沢委員長 次に、永井孝信君。

○永井委員 いま同僚の池端議員からも質問がございましてけれども、春闘の大きな山場を迎えまして、もちろん賃上げ闘争そのものも大きな問題でありますけれども、この春闘の時期に集中して、いまお話をございましたように労働者の労働基本権にかかわる部分について幾つかの侵害事件といひますか不当労働行為といふものが起きてくる、これは毎年のことでありまして。私は、そういうことを踏まえながら質問をしていきたいと考えています。

まず一つは、いまの春闘の状況の中で景気がきわめて不況な状態にある、俗な言葉で申し上げますと、景気に深いかげりが出てきている、こう言われているし、私たちもそう見ているわけでありまして。そこで、景気にかげりが出てまいりますと、当然のこととして企業に活力がなくなつてくる、総体的に低下をする、これは否めない事実であります。そうなつてまいりますと、賃上げを求める、労働条件の向上を求めるというこの春闘の段階で、やはり企業の活力低下ということとを労働者にどうしても転嫁しやうい、これは否めない事実だと思ふのであります。これは公共企業あるいは民間企業を問わずに出てくることだと思ひま

そこで、大臣は、せんだつての所信表明の中で幾つか重要な問題について触れられているわけでありまして、その中で、「雇用の初め労働面全般に影響が生じることが予想されるため、その及ぼす影響、問題点について、総合的な調査研究を進めてまいります。」このように触れられているわけでありまして。そしてそのことは、景気のかげりが労働者の雇用に不安を落としてはならない、こういう決意からその所信表明がなされたとは私は率直に受けとめているわけでありまして。

雇用の確保という立場から、いま私が申し上げましたように企業の活力が低下し景気にかげりが出てきた、このことについて、それでは具体的に雇用あるいは労働者の労働条件を守るための労務管理といふものについてどのように指導をされていくかといふものか、大臣が所信表明をされたことについて、ちょっと掘り下げて、まず見解を承つておきたいと思ひます。

【委員長退席、今井委員長代理着席】
○初村国務大臣 私は雇用問題を最も大事に取り上げておるわけでありまして、先ほども産業ロボット等の話がありまして、いま労働省に入つておる状況では、現在のロボットあるいはMEですとか、雇用等について余り大した影響はないということでありまして、私はそうは思ひません。いまからそういう科学技術の進歩、技術革新、ロボット等が発展してくれば、必ず雇用に影響があると思ひます。そういうことで先般私どもも会議を重ねて、将来これが雇用問題にどういふふうにつながっていくか。私はやはり雇用の問題を重点的に取り上げることが労働省の最も重要な政策の一つではなからうかと考えるわけでありま

○永井委員 もう一つ大臣にお伺いいたしますが、大臣の所信表明の中で、わが国の労使関係はきわめて良好な状態にあるといふふうに触れられているわけですね。「わが国の良好な労使関係」といふことは、一具体的にどういふことを指しておられるのか。

もう一つは、今日、世界的にながめた場合でも、失業情勢等からながめても、日本が一番雇用率はいいわけですね。だからといって、これをほうり放す、そのままやり放しにするといふことはできませんから、そういう点を十分に考えて将来の雇用問題を解決していかねばいけないといふふうな考え方を基本方針として持つております。

○永井委員 雇用の問題についてはきわめて重視をするという立場で御答弁をなされたと思ふのでありますが、それでは、たとえば企業の利益を擁護するためにあえて労働者に強圧的に、雇用を奪つていくといひますか首を切るといひますかそういう問題が出てきたときには、労働省としてはそれに對して、雇用確保という立場で、いま大臣が表明されたような重要な認識と指導の精神に基づいてどのように具体的に対応されるのか、お答えいただけますか。

○石井(甲)政府委員 特に中小企業等におきまして雇用問題といふものが出る場合に、労働省はどういう対応をするかといふことでございまして、日本の場合には、先生御承知のように、失業といふ問題については解雇という問題について、事業主は大変な一つの配慮といひますか、そういう全体の社会的な慣行をつくり上げていく世界でも類のない国だと思ひます。そういう意味では、そういう慣行をできるだけ維持するために努力をするのが行政の役割だと思ひますし、また、基準法上から言えば解雇予告、解雇手当という形を通じてそれが出てまいりますが、解雇については、その条件をできるだけ整えるように行政的な措置をするのが労働省の考え方でございます。

○永井委員 ひとつ大臣にお伺いいたしますが、大臣の所信表明の中で、わが国の労使関係はきわめて良好な状態にあるといふふうに触れられているわけですね。「わが国の良好な労使関係」といふことは、一具体的にどういふことを指しておられるのか。

たとえば、いまの私たちの認識では、完全失業者が百三十万人程度ですか、潜在失業者を入れるとかかなりの数に上ると思ふのです。それが単に仕事がないという単純な事柄よりも、企業が企業自体の防衛策として労働者にしわ寄せを求めていくといひますか、結果としてそういうことが雇用不

安を引き起こしてきたと思うのでありますが、そのために幾つかの労働争議も起きてきているわけですね。そういうことも踏まえて考えてみますと、景気の悪いときは労働者はしんぼうしろ、会社は困ったときは労働者は首を切られてもやむを得ないということで、弱い者いじめと言つてはなんでありますが、労働者にしわ寄せをされることをすべて受忍しない、企業の方が大切であつて、そこで働く労働者が受忍することはいまの状況の中では当然だ、そういう前提でいまの労使関係が良好だというふうに判断されておるのか、大臣、ひとつ明らかにしてください。

○初村国務大臣 私の「良好な労使関係」ということは、率直に言うて、労働者に対する報酬、賃金を要求にあつたものを与えるべきである、あるいは労働時間とか労働衛生環境というものも十分に与えるようにしなければいけない。そこで初めて労使が協調して企業の発展も成つていくわけでございますから、労働者を苦しめるような賃金制度、こういうことをやめてはいけないというような考え方から、良好な労使関係というものは、そのときの物価高にに応じて賃金も上がつていくだろうし、あるいは生活環境もそれによつてよくなつていくだろうし、そういうことを、百点満点で百点ということではないけれども、それに近いものを労働者に与えなければいけない、そして初めて良好な労使の関係が持たれるという意味でございます。決して労働者に変な考え方を押しつけるような考え方をしておることはございせん。

○永井委員 それでは具体的に伺ひをしてみたいと思ふのです。

労働者を苦しめること、そういうことではないという立場での所信表明であつたというふうに言われているわけですが、たとえばいま企業が苦境を切り抜けるために、言いかえるなら企業の利益を確保するために、労働者に対するどれだけの不当労働行為が行われているか。これは、労働省は専門の監督官庁でありますから当然掌握済

みの話でございますけれども、私はここに資料を持っておりますが、その資料で見ますと、たとえば地労委にかけられている不当労働行為事件というのは、申し立て件数が年々増加をしておりますわけですね。労使が良好な関係にあるのなら、こういう不当労働行為の地労委提訴の件数はふえてこないと思ふのでありますが、年々新規の申し立てもふえてきている。もちろん繰り越しの分もずいぶん累積として残されている。

数字で申し上げますと、地労委に申し立てられたのが、五十三年度が六百八十五件、五十四年が六百七十八件、ずいぶんふえてきているわけですね。そして、では中労委にどれだけかかつているか。五十四年が六十四件、五十四年が八十三件、五十五年が八十四件、これも年々増加をしてきているわけですね。いま大臣の言われているように、良好な労使関係が保たれているし世界に類を見ないような雇用が確保されているのであれば、なぜこういう地労委や中労委への申し立て件数はふえてくるのか。

この中には労働者の雇用を剝奪するような件数もかなり含まれていると思ふのでありますが、この中身について労働省は分析をされておりますか。

○寺園政府委員 ただいま先生から五十三年度以降の新規の申し立てあるいは中労委への再審査の申し立ての件数がございました。その三年で見ると、若干数字の増減はございまして、その三年で見ると、残念ながら増加であると思ふことだと思ひます。もう少しロングで見ますと、申し立て件数が多かった時代もあるわけでございます。ただ、いづれにしても、こういうような不当労働行為事件というものが起り、労働委員会の審査の対象になるということは決して好ましい事柄ではないというふうに思つております。

不当労働行為のそれぞれの、一号、二号、三号各号の件数の状況につきましては、現在数字を持ち合わせておりませんので、後ほど御報告申し上げます。

○永井委員 ついでのことには申し上げますが、これだけ申し立てられた件数の中でいままで命令決定がなされた内容、これも申し上げてみますと、地労委の関係では、五十三年に百二十一件の命令決定がなされているわけでございます。五十四年には百四十一件、五十五年には百二十五件の命令が出されている。これは全部労働組合の申請内容を認めて救済命令が出されているわけですね。これをその申し立てられたもので具体的に示されたものを割つて率で見ますと、五十三年の百二十一件の命令というのは、処理をされた中の九一・七％、五十四年は九〇・七％、五十五年は八三・二％、これだけが組合の救済請求を全面的に認めているわけですね。いわば地労委や中労委に提訴されている中身というのは、ほとんどが経営側にその非があるということが認定されている。

中労委の関係で申し上げますと、五十三年には処理がされておるのが十二件であります。そのうち十件が組合の申し立てどおり命令として認められているわけですね。五十四年は同じく十二件に対して十一件、五十五年は十八件に対して十八件、組合の要求が一〇〇％認められているわけですね。

この中できつめて重視をしなくてはならないことは、賃金上の紛争と本来の労働組合の権利にかかわる問題があります。賃金上の争いというのは、紛争中のものについて救済命令が出ればさかのぼつて救済することができるといふわけです。回復措置をとることができるといふ、権利上のものについてはその間の損失は取り返すことができないのです。その間のものをさかのぼつて取り返すことができない。ましてや労働組合をつぶす目的を持って不当労働行為をかけたものが、地労委、中労委を経過して命令が出された場合に、肝心の労働組合はつぶされてしまつていて、このケースも間々あるのです。これは大変なことですね。

だから、救済措置はとられているといつてもその実効を伴わないというケースが非常に多い。こ

ういうことは、救済命令が出される前にそういう不当労働行為が起きないような施策、あるいは不当労働行為が起きた時点で迅速に問題の処理が監督官庁の指導も受けて行われるようにされなくてはならないと思ふのでありますが、これに対して労働省側の決意やこれからの対応を簡単に御答えいただけますか。

○寺園政府委員 法律で明確に禁止されております不当労働行為があつてはならないことは当然でございます。したがつて、労働省といたしましては、これら禁止された行為の内容あるいはそういうことが起こらないようにという教育、啓蒙活動をいろいろな形を通じてやっております。特に、問題がよく発生しますのは、中小企業におきまして経営者がいまだ十分に労働関係法規を承知しておらないというところから発生する事例もございまして、中小企業を一つの中心としながら不当労働行為の発生を防止するための教育、啓蒙活動を行つておるところでございます。何はともあれ不当労働行為が起きないということが絶対の要請であるわけでありまして、

不幸にして不当労働行為が起きたときには、最終的な判断は労働委員会が行うことになるわけでございますが、いま先生が御指摘のようにその審査の過程が非常に長くて、実際に組合の人たちあるいは労働組合自身が不利益を受けてしまふといふことが考えられるわけでございます。そのためには労働委員会における審査の促進というところが大変重要な課題になってまいります。そういう観点から、現在私どものところにございまして労働関係法研究会に不当労働行為の審査の促進の方策について御研究をお願いいたしております。近く結論をちやうだいできるものと期待をしておるところでございます。

○永井委員 いまの御答弁を聞いておりますと、こういう不当労働行為が起きやすいのは主として中小企業に多い、だからこの中小企業に対して教育や啓蒙を行つていくということが触れられているわけですね。必ずしもこういう不当労働行為は

が、これは一言で答えてください。

○吉本(実)政府委員 個別の事案について違法かどうかと、こう言われますと、私もはちよつとその見解は差し控えていただきたいと存じます。

○永井委員 私が申し上げておるのは、雇用の確保が損なわれる。百九十九名、二人に一人という大量の首切り提案がされている。これを認めないといふ労働協約を結ばないというわけだから、繰り返して恐縮ですが、この合意書では、相互信頼に立つて労働協約を締結するために双方が努力をするということとをわざわざ確認をしているわけですね。そうして会社は組織介入を一切これから取りやめ、協定放棄を撤回し、誠意を組合に示す。そのかわり組合は地労委に提訴している問題については取り下げる、こういうことで合意書をつくってきたわけですね。

ところが、団体交渉の議事録を見ましても、会社は、鈴木社長は、この解雇を認めない限り一切協約を結ぶ意思を持っていない、このことを団体交渉の席上で言っているわけです。これは労組法の第一章第一条に抵触しないか。まず雇用を解消しますよ、それで協約を結べといつて組合が協約を結べますか。

これはいまの局長の答弁では私は納得できません。もう一回答えてください。

○寺園政府委員 今回の紛争におきまして、さきに合意書が締結されましたことにつきましては先生が御指摘のとおりでございますが、その合意のもとになりました調停書を見ますと、「紛争の最大原因は相互の不信感と思考される。」という記述がございます。相互に不信感がありましたならば物事の解決というのはなかなかできていかないと考えます。相互の不信感を除去するための努力としてひとつ十分その話し合いをしていくということが必要であらうかと思ひます。

話し合いの場としては、団体交渉という場もございましょうし、あるいは、調停案にもございませうように、協議会という場もあらうかと思ひま

す。

最近私どもの承知しております情報といたしましては、このままでは争点の整理もできない、十分話し合おうではないかという組合からの呼びかけに對しまして、話し合いの場としては協議会という場を活用したいという会社側の意向のようであり、それだけでも、いずれにしても、この問題について十分話し合いをしようという機運が盛り上がり、それがまた実行されていくようになっていた。だいたいのものだ、そのために私どもとしてお手伝いができることがあればお手伝いをしてまいりたいというふうに思っております。

○永井委員 もちろんそういう御努力は願わくせぬといふのでありますが、繰り返して恐縮ですが、首を切ることを認めないと労働協約を結ばせぬと言われて不信感が除去できませんか。

大臣どうですか。大臣、ひとつ率直に大臣の考えを聞かせてください。

○初村国務大臣 話を聞けば、相当長い経緯があったと思ひます。しかも、協約をした当事者の鈴木さんが社長になった。なった途端に、三百六十六名の中の百九十九名の解雇をしなければならぬ交渉に際しない、手の裏を返すようなことのように私は直観するわけです。したがって、これが労組法にどうだこうだということとは私の立場で言いくいけれども、何と云つても労使が最初話し合つたような気持ちに早くなくて、再度円満な解決をしていただければ幸せかと思ひます。

○永井委員 いま大臣が答弁されたそのとおりだと私思ふのです。手のひらを返したような対応だと思ふのです。

ついでのことには申し上げますが、この神戸精糖が他の同じ精糖会社と比べて経営が必ずしもよくない、それは私たちが承知をしているわけです。ところが、経営がよくないという内容をいろいろ資料を集めて分析してみますと、実は原糖を買い入れるときの相場に失敗しておるわけですね。同じときに各精糖会社が輸入したときの買入れ価格を全部見てみますと、神戸精糖だけが異常に

高い値段で購入してしまつた。それが結果的に経営の悪化につながつていった。それがストリートに、労働者の責任かのように簡単に首を切るということは許せないことだと私は思ふのです。同じ時期にずいぶんあちこちの精糖会社で労働紛争が起きておつたわけでありまして、解雇の提案をした企業もいまは全部撤回をしています。神戸精糖だけが頑としてがんばっているという状況なんですね。

そうして、もう一つ問題点を申し上げますと、これも国会で取り上げられたことでありますが、不当労働行為が神戸精糖で続発したときに、いわゆる労働屋といひますか、よくあることなんですけれども、労使紛争を解決することによって乗り込んできて、結果的に組合つぶしを行う、こういうケースが間々あるのです。近代国家と言われている日本でも、そんな例は枚挙にいとまがないほどあるのではありませんか、この神戸精糖で言いますと、当時、近代労研から役員が労働担当として派遣をされて問題になりました。

お断りしておきますが、近代労研は、実は去年年末に一応表向きは解散をしているわけでありました。そのときに、この近代労研の方から神戸精糖に派遣された役員の問題をめぐつて労働界でもかなり問題になりました。その当事者間で、ここにその和解書を持つていっているわけですが、遺憾なことであつたということで全部和解のための合意書が策定されたわけなんです。この中身はここでは省略をいたしておきます。そうして、近代労研は表向きは解散されたことになっている。ところが、事実上近代労研の思想あるいはその業務というものが神戸精糖の中に生かされてきている。

それはどういふことかと云うと、そのときの近代労研の最高責任者といひますか筆頭株主が、実は神戸精糖の会長になって乗り込んできているのです。当時、近代労研をめぐつて国会でも問題になったのですが、その近代労研の筆頭株主が、鈴木社長のもう一つ上の会長になって乗り込んできている。いわば問題を起こした張本人が会長で

あり、合意書に調印をした張本人が社長であつていまの状態なんです。恐らくその中身は推測していただけると思ふのです。

さらにもう一步突っ込んで申し上げますと、この近代労研の株主は、当時、去年の暮れに表向きは解散をしているのです。近代労研の株主は全員が丸紅の役員であります。いわば丸紅がみずからつくつた近代労研で神戸精糖の労使問題を起こし、そして後始末と称して、その筆頭株主と丸紅の砂糖部長であつた鈴木氏が社長として乗り込んでくる。そうしていまのような問題が起きてきている。これは一体、どう対処したらいいの。

労働省として、私のいまの質問を受けてどうお考えになりますか、お答えいただけますか。

○吉本(実)政府委員 先生のたゞいまの、一つは、経営難の原因が相場の問題だとか、あるいは役員構成が丸紅並びに近代労研の方というふうな形でございまして、率直に言つて、私ども、この問題がなかなかむずかしいというのでもさういふところから原因があるのではないかと思ひます。で、そんな事実関係を十分調査しながら、何とか解決の糸口を見出してまいつたらいかうか、このように思ふ次第でございます。

○永井委員 こういう不当労働行為問題は、この春闘の時期に集中してくるのです。私の知る限りでもずいぶんあります。私が直接手がけた企業もずいぶんあります。いわば春闘の要求を提出した時点で会社側から分裂行動が始まつたとか、悪言で表現すれば、飲まして食わして、幹部を抱き込んでしまつて組合を解散せよとか、いろいろなそういう悪質なケースもあるのですが、それらは主として、さつき審議官が言われましたように中小零細企業に多いのです。しかし、天下の丸紅と言われているような丸紅、そしてその系列下にある神戸精糖といふれつとした企業がこういう問題を起こしているわけでありまして、いまの局長の答弁で、これからさらに努力をしてもらわなくてはならないと思ふのでありますが、とりわけ国会のいままでの討議の経過もあり、そ

デルケースとしてひとつ指導してもらいたい。そうして、速やかに雇用不安が除かれ、安心して労働者が神戸精糖で働くことができ、そのことを通して神戸精糖そのものが立ち直ることができるよう、ぜひお願いをしておきたいと思ひます。

加えて、いま砂糖産業界は全部五大商社に系列化されています。ここにその資料も持っているわけでありますが、本場にびくつきしますね。三井物産、三菱商事、日商岩井、丸紅、住友商事、伊藤忠商事、大洋漁業、これだけに全部系列化されてしまった。これは最前、私が申し上げましたように、この砂糖産業界を保護育成するための特例法の成立を受けてこういう系列化が進んできたことは否めない事実なんです。国内産糖の保護あるいは国内価格の安定という大切な目標は持っているんですが、そのことが商社のつけ込むところとなつてしまつて、系列下におさめられて、結果的にどこかの企業の下請、孫請じやありませんけれども、精糖会社そのものがいわば甘い汁、砂糖会社だから甘い汁が出ると思うのですが、甘い汁を吸い取られて労働者が痛められる、こういうことがあつては、政府としても本意だろうと思ひます。この法律をつくつたてまえから言つて。だから、モデルケースとしてひとつ徹底的に指導し、一日も早い解決がされるように強く求めて、次の質問に入つていきたいと思ひます。

時間がありませんで、はしょつて恐縮であります。春闘問題で一つ二つお聞きをしておきたいと思ひます。

去年の春闘で、民間の賃金の相場が決まつて、そして公共企業体に対して、民間賃金に準拠するといつたてまえが貫かれて、仲裁裁定が出された、また人事院勧告も出された。しかし、その取り扱いは、御承知のとおり去年の臨時国会の終盤までもつれ込みました。政府が全部一律に議決案件として国会に上程するという、私から言えば、あえてそういう暴挙を行ったために解決がずれたんだ。解決がずれて困るのはその公共企業体で働いている労働者であり、人事院勧告で言えば

公務員なんです。国家公務員、地方公務員を含めて労働者が一番困つてゐるわけでありまして。

去年、私はこの同じ社労の委員会、民間賃金に準拠すること、仲裁裁定や人事院勧告を尊重すること、一時間にわたつて当時の藤尾労働大臣とやりとりをいたしました。そして、労働省の態度として、基本的に民間賃金準拠方式というものは変えない、そして、仲裁裁定や人事院勧告を尊重するのは当然なことであるといふことの答弁をいただいたのであります。結果として経過を見るならば、私から言えば、暴挙とも言えるような取り扱いがなされてきた。まして、つい最近では年度末手当について、政府が直接年度末手当の支給額を引き下げる、抑制するような内面指導を行ったことも問題になつて、異例の与野党の国対委員長会談が何回か開かれる、政府からも文書で釈明文が出る、こういう状態があつたわけですね。これはいま春闘の本番を迎えようとしておるのであります。よもや去年のようなことは新しい労働大臣はされなかつたと思うのであります。労働大臣、いかがでございますか。

○初村国務大臣 ときどきの政府の方針でいろいろ賃金問題がかわつていくといふことはいいが、なにか。したがつて、ことしの賃金ベースについては、やはり民間準拠というふうなてまえが、あります。それについてどうしようかというふうにあるんです。だから、私もやはりことしの賃金等についても、労使があくまで円満に交渉をして自主解決をしていただくことが一番よろしい。したがつて、民間の賃金に公共企業体、三公社五現業、そういうものが準じていくと思ひますが、よもや去年のようなことは新しい大臣はしないだろうねといふような質問でございます。私はやはり法に従つて、たとえば公労委に持つていって、公労委裁定が出れば、それを尊重してやらなければいけない。いつまでもぐずぐずするやうなことはいたしたくないというのが私の気持ちでございます。

○永井委員 労働大臣のその決意どおりに速やか

に問題の処理を図つてもらいたいと思ふのであります。先ほども同僚の池端議員から問題が提起されておりましたけれども、これは私の率直な感じですが、いままで春闘の前になると、労働者の労働条件を確保するために労働省が積極的に行ふ意味で、よい意味で動いている動向といふものがマスコミにも載つてくるのですけれども、残念ながら、これは一向にそういう記事はお目にかかることができないのです。新聞記者が取材をしていないのか、あるいはそういう事実が存在しないのかわかりませんが、この春闘の段階を迎えたときには、だれよりも労働大臣の発言が新聞をにぎわすくらい積極的な姿勢があつてしかるべきではないか、これは私の率直な感じですから、まず申し上げておきます。

そこで、ことしも公共企業体やあるいは公務員に關しては賃上げの原資はたしか一〇程度しか組み込まれていないのです。去年は一〇の原資しか組み込まれていないから、結果的に、民間賃金に準拠するといふことで対処するにしても、予算上、資金上云々といふことで議決案件に持ち込まれたという経緯が存在しているわけですね。そのことを承知しながら、きょうは大蔵省ここにおりませんけれども、依然として一〇しか原資が計上されてない。これでは幾ら物価が安定化の方向をたどつていっても、まさか一〇以内におさまるほど物価の安定が望まれる条件はいまない、私はこう見てゐるわけでありまして、そういう一〇というこの予算上の賃上げ分に対して、労働大臣はどうこれを受けとめておられるのか、あるいはなぜもつと後で問題が起らないようになさうとしないのか。

時間がございますから詳しいことを申し上げるわけにいきませんけれども、たとえばもう一つつけ加えて言うなら、民間の場合なら団体交渉で結論が出ればそれで終わり、公共企業体で言えば、団体交渉でまず有額回答を示してもらうことである。去年の私の質問に対して労働省は、有額回答が最近では出てくるようになった、前進をして

きた、こういうふうな答弁で評価されているわけでありまして、ことしもまず有額回答を出してもらうこと、しかもそれが積極的な有額回答でなければいけません。そうして、仮にそこで団体交渉がまとまらなかつた場合に公労委へ調停申請をする。公労委が調停を出す。場合によつては仲裁裁定を出す。本来そこで問題の決着がつけられなくてはいけないのであります。場合によつて去年のように国会まで持ち込まれる。こうなつてくると、その場所には労使の力は全く及ばないわけですね。及ばないとなつてくると、労働大臣の積極的なそれに対する対応というものが、労使の及ばない力関係にかわるものとなさなければならぬ。

このところの大臣の見解、決意を聞かせていただきたいと思います。

○初村国務大臣 原資を一〇出して、それでよもやどうこうといふ話がありまして、なぜそのときに労働大臣として発言をしなかつたかといふようなことがまず冒頭にありました。私は総理府総務長官がその担当でございまして、一〇の予算を五十七年度に組むときに総務長官が発言した後で手を挙げまして、一〇では良好なる労使関係は保たれませんよ、将来必ずこれは問題になりますよといふことを特に発言を求めてちゃんとしております。

第二番目は、公労委に持つていつた場合に、それが仲裁裁定が出るわけですね。その間、労働組合側としては取りつく島が労働大臣しかないやないか、労働大臣は積極的にならうという点を何とか努力する考えはないのかといふことでございまして、これはできるだけ労使であくまで円満に話し合つていくといふことが主体でございまして、それから、そういう考え方で、ここで公式に申し上げられませんが、できるだけ私は私なりに努力していききたい、こういうふうな考え方をしております。○永井委員 労働大臣のそういう閣議における発言あるいは予算編成時における発言が具体的に生きてくるようにやつてもらふことが労働大臣のこ

これらの仕事だと私は思っております。極端に言えば労働大臣しか閣僚の中で頼るところはないのだから、そこはひとつふんどしを締め直してやっていたらいいことを申し上げます。

そしてさらに、仲裁規定が出された時点で、去年のようにもともと一％しか原資を組まぬで、予算上、資金上支出が困難だということ、公労法の十六条適用だということ、国会に問題をもち込む。これでは公労法の権威がなくなってしまう。ましてや、労使という立場をそれぞれ代表されている委員はそれぞれ立つ基盤がありますけれども、公益委員の立場にすれば、おれらを一体何と認めているんだということになると思うのです。なぜならば仲裁規定は公益委員が出すのですから。だからこの公益委員の権威にかけ、仲裁規定が出されたら出された時点で問題の処理を行ってしまう。そのときにどうか大臣の発言が新聞やテレビで報道されるぐらいの決意をもって対処してください。よろしくごいいますか。大臣、決意だけ一言。

○初村国務大臣　やはりこれは仲裁規定が出たならばそれを守らなければならないという規定があるわけですから、規定を守って努力をいたします。

○永井委員　時間がなくなってきましたので、この問題を引き続き追っかけるわけにいきませんので、いまの大臣の決意で、これを全面的に信頼をした、そういう私の強い期待を込めて一応この問題については終わっておきます。

最後に、最初の池端議員の質問の中でも、地域最賃によって労働条件の底上げをという労働局長の答弁がありました。私はそのことに関連をもちょうと申し上げてみたいと思うのであります。私たちは全国一律最賃制というものを求めている、なかなかそれが法制化されない、こういう問題がありますけれども、しかし御指摘のように、地域にそれぞれ地域の実情に基づいた最賃制がしかれておりまして、確かにこのことが全体の労働者の労働条件の底上げになってきていることは間違いないのであります。

違いないのであります。

ところが、それが全面的に守られなかったらどうなるのか。私はいままでもこの社労でパート問題をとり上げて質問をしたことがあるのですが、いまパート労働者、いわゆるアルバイト、パートという労働力人口は物すごくふえてきているわけですね。あえてきょうは中身については申し上げませんが、まして婦人労働者というのはいくらもパートの面ではふえてきているわけですね。そういう中で、本来の常用労働者よりもそういうパート労働者などの労働条件を守っていない、守れない、それが守れないようでは全体の労働条件を向上させることはできぬ、こういう現実にかかれておられると思うのです。

ところが、これはおとといの新聞の切り抜きであります。これは全労働省労働組合兵庫支部、神戸職業安定所内、この労働省の職員でつくっている組合の調査によつて発表された数字でありますけれども、まず一つはパートの人たちの就職のルートというのは職安を通ずるものほとんどない。新聞のチラシとか縁故、こういうもので就職していくんですが、最低賃金すれすれの時間給といふのがきわめて多い。すれすれ、法律に抵触していないと言えどもそれまでだけれども。そして一日の労働時間は五〇％の人が八時間の勤務に就いている。常用労働者と全く変わっていない。一週間の労働日数は五日、六日というものが八〇％、ほとんど常勤労働者と変わっていないのです。そういう中で、この地域最賃が完全に守られておればいいのですが、たまたまちょっと私の目の届く範囲で調べたところによると、ここに二十ほどの事業所を調べてみたのでありますが、この事業所で、決められた地域最低賃金を守っていない企業がこの二十の中にも四つも出てまいりました。その労働者に聞くと、その最低賃金制が幾らになつていくかというところは知られてもなかった、知らない、雇用主が故意に知らせない、ということもあるんでしようね。知らせてもらっていない、あるいはそういうものが広報として出されて

いるのを見たことがないという労働者がかなりありました。もう一つは、知っているんだけどこの地域最賃に到達していないことはおかしいと言え、あしたから来てもらわなくてもいいというところになつては困ると、パートであるために、ここが大事なところですよ。だから言いたければいい。だからといっていまの仕事になれていないからこのままこの職場でパートを続けたらいい。そういう中で、実態はこの最賃が踏みにつられていくというケースがあるのです。

これを調べてみましたら、一番原因はどこかというところはわかりました。労働基準監督署なら労働基準監督署の監督官が少な過ぎる。労働基準監督署へ行つて私調べてみたのです。いろいろ調べてみましたら、手が回らぬことは事実です。一つの労働基準監督署に三人や四人の労働基準監督官で一体何ができますか、正直申し上げて。私の調べた高砂労働基準監督署でも一万二千を超える事業所を抱えているのです。一万二千を超える事業所に監督の目は届かない。残念だけれども全部を掌握することはなかなかできないという実態がわかってまいりました。

私は、これは労働省を責めるというよりも、このパートなんかの本来最賃制を一番最初に守つてもらわなくてはならない一番底辺に置かれている労働者の労働条件を守るための労働行政のあり方として余りにも問題ではないかと思ひますので、どうやって地域最賃を守らせるか、守らせるために労働省の機関、組織がいまのままで果たしていいのかどうか、お答えをいただきたいと思ひます。

○石井(甲)政府委員　最低賃金につきましては、御指摘のように毎年地域最賃あるいは産業別最賃を設定いたしまして、特に地域別最賃につきましては各都道府県基準局長が決定するということになつております。それが公労使三者構成による審議会方式をとつておりますが、そこで問題は、これが履行されないという面についての問題であらうかと思ひます。

現在私も調べてまいりましたところが、五十六年における監督結果によりますと、最低賃金額に満たない賃金を支払っている事業所が七％というところであります。まことにこれは大変なことであらうと考えております。この履行確保につきましては、これまでも特に十一月下旬に最低賃金周知期間、大体十一月になりまして賃金が改定されるものから、それを周知期間ということ、一つの行政的な活動を行つていくわけでありまして、それをさらに徹底をさせる、あるいは都道府県の知事部局と連絡をとつてこの周知を図るというふうなことをさらに徹底するということにいたしましたと思ひます。また、特に労働基準局あるいは監督署にいわゆる基準協会という事業主集団の一つの団体がございますので、そこを通じて徹底的に周知徹底を図るという活動を展開をいたしたいと思ひます。当然のことながら、監督によりまして最低賃金に満たない、つまり違反事業所ににつきましては、是正勧告をいたしまして、これまでも厳正に改定をさせましたわけですが、これもさらに徹底をいたしたいというふうに考えております。

それからもう一つは、何分にも監督官の数が少ないではないかということでございます。私も、先生御存じのように定員削減という大きなあらしが吹いておりまして、行政全体としても監督官以外を含めまして大変な定員削減を実際に行つていくわけでありまして、ただ監督官につきましても、そういう基準行政全体の定員の減少の中でもいろいろやりくりをいたしまして、機械化その他をいたしまして監督官だけはふやしてあるという現状でございますので、これからでもできるだけその面に沿つて監督官の増員を確保していきたいというふうに考えております。

○永井委員　時間が来ましたのでおきますが、不当労働行為の絶滅、春闘の闘いの中で労働者の労働条件が守られるように、私幾つかの問題点をきょうは取り上げたわけでありまして、ひとつ労働省、大臣を先頭に労働省の存在価値がより高まっ

ていくように、労働者からも信頼されるような労働行政をしてもらうために、今度新しく大臣になられた初村さん、ぜひがんばっていただきますことをお願い申し上げます。私の質問を終わりたいと思います。ありがとうございます。

○唐沢委員長 次に、草川昭三君。

○草川委員 公明党・国民会議の草川昭三でございます。

最初に春闘問題、次に中小零細に働く、特に新聞配達にまつわります諸問題について伺いをしたい、こう思います。

新聞等で私どもも拝見するわけでありますけれども、春の恒例のベースアップ問題もいよいよ大詰めになってきておるやうに伺うわけであります。景気というものが見えますと、非常に先行きが不安である、あるいは伸び悩みがある。あるいは企業側の方も企業収益を背景になかなか厳しい春闘だと伝えられておるやうでございます。いずれにいたしましても、わが国の賃金水準については、労使関係が基盤ではございますが、労働省としても重大な関心を持ってみえることは事実だと思っております。問題は、経済の成長率が非常に低い中で賃金引き上げということについては、労働側の方もかねて来より政策要求あるいは制度要求という形で労働者の生活を守るといふいろいろな訴えをしておるわけでございます。その意味では減税についての対応というものが非常に重要ではなかったか、こう思うのです。先ほどもこの減税問題についての御意見があったと思うのですが、今次予算案の審議の中で、昨日、参議院の方でこれは成立したわけでございますが、労働大臣として、減税問題についてどのようなスタンスで閣議の中に臨んでおみえになったのか、基本的な問題としてひとつその姿勢をお伺いしたい、こう思います。

○初村国務大臣 減税問題について、今度の国会で各党が国対委員長会談等で取り上げて、結論は、予算委員会が済んでから衆議院の大蔵委員会で小委員会をつくって、その結論に政府が従う、

こういうことになっておるわけであります。私は、労働大臣に就任して以来、現行課税最低限が長期にわたって固定され、しかも可処分所得がずっとそのままだっておるといふことはいかかなものであろうか、これは近い将来においてやはり考えなければいけない。当初、五十七年度予算編成も済んでおったものですから、五十七年度の減税は無理であつても、五十八年度には考えざるを得ない、したがってその環境づくりに労働大臣として非常に関心を持っておるから、その環境づくりに努力をいたしたいというのが私の気持ちであります。

○草川委員 五十八年度をにらみながら、あるいは五十七年度でもぜひというお立場でがんばっていただいております。労働省の御意見は、これからいよいよ大蔵の小委員会でも各党の知恵を出し合うということになるわけでございますし、いずれにしても、最終的には大蔵の方の言葉をとっていくということになると思うので、一層の、ひとついままの延長線の発言をお願いを申し上げたいと思っております。

二番目に、もう一つの問題は、今度の労働組合側の主張なんかを見ておりました。特徴的なのは、外需依存型の経済からの転換ということと、それの賃金白書等でも触れておるわけであります。国際経済との関連を重視してみずから賃金問題も考えなければいけないというのは、これは非常に重要なことでもございますし、いいことではないだろうか。いいことというより、それだけ問題が深刻であるというふうにも言わざるを得ないと思つておるわけであります。貿易摩擦問題で、最近新聞でも連日この問題が出ておるわけですが、ごく最近、ヨーロッパの労働組合の方あるいは国際的な労働組合の関係をアメリカもあるわけでございますが、日本の労働者の労働条件というものが少し過酷ではないだろうか。ヨーロッパに比べると、たとえば労働時間、あるいは有給休暇の消化率が悪い、あるいは残業時間が大きいところの、いわゆる

公正な労働基準というのを設定して同じ条件で働かない限り、日本の方の輸出産業の方が強いというやうな国際批判が上がつておるやうに私も承るわけですが、この点になりますと、これは労働省としてもちよつと放置ができません、関連しておるとするならば正しいPRが必要でありませぬし、また、意見交換をする点はしなければいけませんし、労働省としても、労働時間問題等については過去何回かいろいろ働きかけをしておりますから、そのことは私認めますが、今日のこの貿易摩擦の問題点の中からどのような対応を立てられるのか、お伺いしたいと思います。

○吉本(実)政府委員 ただいま御指摘のやうな、欧州金属労連といったやうな労働組合の方々、そのほかヨーロッパ並びにアメリカ等の労働組合の方々から、最近におきまして、いろいろ貿易摩擦等のことに関連してわが国に対する批判も高まっているというところは確かに否定できない点でございます。このことにしましては、かねがね私どももそのやうなことのないうちと思つておるわけであります。その問題解決ということとは、先づ生い御指摘のやうに、わが国の雇用なり賃金慣行等の労働事情というものをよく理解していただくということが一番肝心であらうと思つて、また、それによつて、従来もいろいろと御理解を得ながら進めてきたところでございますので、これからはもういった点をさらに進めたいと思つておる次第でございます。

特に国際交流の事業等を通じてそういった問題をやるのか、あるいは私どものいろいろな労働組合も入った政府の三者構成の多国籍企業労働問題連絡会というものがございまして、そういうふうなところでいろいろ意見交換しながら、その合意に基づいて諸外国の労働組合なり経営者にも理解を深めさせていく、こういうふうにしてまいっているわけでございますし、今後ともそういった点を十分徹底してまいりたいというふうに思つております。

○草川委員 労働省はOECDにも労働アタッシェを送つておられると思つて、ILOにも見えるわけでありまして、西ドイツにもお見えになると思うのですが、そういう意味での労働外交というのは、国際外交というものの重要性は、役所は役所としてもう少し、予算をどのやうに持つかという問題もあるわけですが、積極的なPRを展開しないといけないと思つて、その点でセンター、日本の労働事情を紹介するセンターというものが在外公館に行つてもないわけですね。私も非常に残念に思つて、そういう意味で、いま局長がおっしゃつたやうなことを現実的に目で見るとかPRをするやうな文書をぜひ在外公館なり日本を紹介するセンターには設置をすべきであるということ、この際付随して私は申し上げておきたいやうに思つております。

そこで、問題はさらに深刻化していくわけでございまして、外需依存型の日本経済の体質を内需拡大にしなければいけないということは、ほぼ国民的な合意ができておるわけですが、現実的にいま労働省がつか合つておるやうな労働組合というものはやはり大々手な手ですね、総評、同盟、中立を問わず。ここあたりは全部、労働力も資金も、輸出産業が中心になっておるわけでありまして、内需ということになりますと、勢い建設関係ということになりますし、それから、あとは公共投資ということになります。そのほか、卸売だとか小売業だとかサービス業だとかいうことにはなりますが、こゝろは労働生産性というものは非常に低いわけで、零細企業の低い労働条件というものをどのやうに押し上げていくか、これを押し上げない限りは内需拡大ということにはつながらぬわけでありますから、非常にむずかしい問題になってきておるわけですね。

そこで、実は公共企業体等労働委員会の中立委員をやられております金子さんなんかの論文ですが、つい最近、新聞では、金子さん個人の見解とは言いながら、大幅賃上げをしない限りは内需刺激にならぬやうな御意見を出し、経営者側の方からはかなり痛烈な批判が出ておるわけ

ですが、私は非常に一つの検討すべき御見解ではないだろうか、こう思っておるわけです。

その点について、労働省の方はどのようにお考えになっておられるのか、お伺いしたいと思ひます。

○吉本(実)政府委員 金子美雄先生が三月十五日の朝日新聞の紙上で記者のインタビューに答えて述べておられるわけでございますが、それは一人の賃金問題研究家という個人的立場で、一般論としてことしの賃上げについて述べられたもの、こういうふうに理解している次第でございます。

○草川委員 一般論、それはそれでいいのですけれども、労働省として、紹介をしておるのではなくて、これは大臣に聞いた方がいいと思うのです、私は一つのりっぱな御意見だと思ふのです、私のいま前段で申し上げたことについて、これが非常に重要な点ですから、紹介だけではなくて、見解を賜りたいと思ふのです。

○初村国務大臣 私は人柄を余りよく知らないわけではあります、後でどういふ方なんだと聞いたのです。日本でも非常に権威のある賃金関係の研究者であるということを知りまして、なるほどなあ、そういう方の見解であるあと、ただ感心をしております。決して中傷しようとは思ひません。したがって、そういう方が公益委員としておりますから、適当な意見を吐いて、将来の日本の労働賃金については相当な貢献度があらわれるのじゃないだろうか、かように考えております。

○草川委員 いまの大臣の見解は正直で非常に結構なんです、われわれは本当は労働大臣にあのようなことを言ってもらいたいわけです。そこにまさしく日本の労働大臣のあり方があると思ひますし、これは最後に締めくくりに申し上げたいと思ふのですが、西ドイツの首相あたりは労働を積極的に私宅に呼んであつせんをするとか、労働の問題でございませうからもちろん表ではあれですけども、労働省のあり方というのはそのようなところに非常に国民的な信頼感というものがわくのではないだろうか。これは個人で結構ですから、

労働大臣個人として、せっかく金子さんがあのようなことをおっしゃっておるわけですから、大臣は感心しているだけではなくて、自分も同列でぜひ対処をしていただきたいということを、これも私の要望ですけれども、お聞き願ひたいと思ひます。

そこで、賃金問題の最後になりますけれども、実は中小零細企業は、労働省の統計から言いますと五人から二十九人、三十人以下と、千人とか五千人とか一万人との間の給与の格差というものがますます広がっているのではないだろうかという心配を持つわけでありまして、これが先ほど来から私が指摘いたしております内需拡大につながるという問題なのでございまして、労働省の方の統計で御報告願ひたいのは、五十年からでもいいのですけれども、ごく大ざっぱなところで、三十人以下の企業の現金給与総額の対前年度増加率の年次別、それと三十人以上の企業との比較を簡単にさせていただきたいと思ふのですが、よろしゅうございませうか、答えられますか。もしあれなら私の方が言いますから、それで言っていたでもいいのですが。

○江田説明員 三十人以下の規模の賃金でございまして、これは私も、毎月労働統計調査とております。これによりまして、五人以上二十九人までの規模でございまして、五十年の平均で十三万三千四百三十六円、五百人以上に對しまして約六六%ばかりというような状況になっております。それから五十六年でございまして、五十六年は、五人から二十九人のところが二十万九千六百七十七円に對しまして五百人以上は三十二万八千五百三十八円、率は余りその間大きく変わっていないという状況でございまして。

○草川委員 同じ数字でございまして、これも毎月労働統計の資料でございまして。私、これは経済企画庁の方からもらつてきた数字ですが、現金給与の総額だけの対前年度比率を見ますと、五人から二十九人のところは、たとえば昭和五十年年度のときには一三・一%上がつておるのです。三十人以上

上の方は二・四%かへつて低いのです。これは中小企業の方が人が少ないものですから高く上げたということですが、それがずつと伸びまして、昭和五十五年年度になりますと三十人以上の場合合は六・六%が上つておるのです。ところが、三十人以上は五・九%より上がらません。それが五十六年にありますと、三十人以上は六・四%が上つておるのに、三十人以下は五・二%、すなわち五人から二十九人までのところですが、これがうんと減つてまいりまして、五十七年の一月は、三十人以上は五・四%が上るのですけれども、五人から二十九人の場合は三・八%というように、五人から二十九人の方の伸び率が非常に低くなつてきておるわけです。これは非常に重要な点なのですね。

もう一つ、これも最後にもう一回念を押そうと思ふのですが、いまのうちに言っておきますけれども、大手の会社が賃上げをやりますと、どうしてもその賃上げ原資を合理化で消化をしなければなりませんから、下請単価の切り下げということになるのです。その下請といひましても二次、三次、四次と来るわけですから、この間で勢い単価が切り下げられて、五人から二十九人までのところはもう賃上げがほとんど不可能になってきておるわけです。ですから、今賃上げが終わつたら、これは労働大臣にお願いしたいのです、通産省だとか産業省に、賃上げは結構だけれども下請にそのしわを寄せるなということだけは、ぜひ閣議で申し入れをしてもらいたいと思ふのです。これは言うところは労働省しかないのです。中小企業庁もありますが、最後はパートタイマーのおばさんのところに行くとか、後はほど申し上げますけれども、そういうことになつてきますから、この点だけは労働大臣、ひとつ約束をしてもらいたいと思ふのですが、どうでしょう。

○初村国務大臣 そういうことを規定外発言として発言して善処したいと思ひます。

○草川委員 それはぜひお願いを申し上げます。そこで、きょうは、その五人から二十九人までの

の一番零細な事業者の方々の例を少し申し上げておきたいのですが、たくさん零細企業があるわけですから、その中でも新聞を配達してみえる労働者の問題というのを取り上げてみたいと思ふのです。これは、使用者側は新聞販売店ということになります。そしてラインとしては新聞を発行する発行本社、日本で言うところの一流の各新聞社ということになるわけでありまして。

きょうは公正取引委員会にも来ていただいておりますけれども、私も、新聞は毎朝自宅で見られるわけでありまして、布団の中で新聞が手に入るというのは日本だけで、サービスが非常にいいわけでありまして、これは感謝をしなければなりません。日本の新聞というのは、情報が非常にりっぱでありますし、過度というぐらいに情報が多いわけですね。社説等も、われわれが尊敬をするりっぱな社説が書いてあるわけですが、問題は、その販売ルートということになりますと、恐ろしく、もう誇りも何も何もなく、かなりひどい販売合戦がやられておるわけでありまして。いわゆるなかま合戦、あるいはトラブルの非常に多い販売軍団と称する特殊なオルグというのですか販売部隊が、流通機構の中であまり露骨なことをしておるというので問題があるわけでありまして、結局そのしわが販売店に寄せられてくる。同時に、その販売店で働くところの従業員に劣悪な労働条件を強いておるのではないだろうか。だから、販売店労働者の実情は労働省でカバーをする以外にないと思ふのです。それはもう少し労働省としても実態を調べていただいて対応を立てていただきたいという趣旨でいまから申し上げるわけでございます。

まず公正取引委員会にお伺いをしますけれども、公取は今日まで、新聞業界の不正な取引の是正あるいは販売、流通の中で景品表示法違反での排除命令等たくさん出しておるわけですが、過去のどのような対応を立ててきておるのか、まずお伺いしたいと思います。

○植木説明員 お答えいたします。

のを店頭へ何らかの形で引き受けておるといことを言わざるを得ないと私は思うのです。これが堂々と親会社に対して文句が言えないというのは、親会社の方が一方的な契約の力を持つておりますから、能力なしと断定をするならば新しい店を選ぶという力を持つておりますから、これは公取の方にもこの点についての意見を聞かなければいけないところでありませうけれども、非常に問題があるわけでありませう。

こういうABCレポートというのは非常に問題だと私は思うのですが、ABCレポートというのに対して公取なり通産省の商務・サービス産業室というものは影響力を持つのかどうか、二つの省からお伺いしたいと思います。

○植木説明員 お尋ねの点でございませうが、私もしましては、ABCに載る部数でございませうね、これがどうなるかということにつきましては一切タッチしておりませう。

○江崎説明員 ABC協会、この団体の性格でございませうけれども、これは広告の媒体であります新聞ですとか雑誌というものの正確な部数を調査いたしまして、これを公表することによって広告とか宣伝の合理化に役立てようという団体でございまして、この団体は私も所管しておりませう。

○草川委員 そうすると、これは通産省所管をしておるといふならば、通産の役割はここだと私は思うのです。実はABCレポートによつて広告料金が決まるわけですから、この部数が正確であれば問題がないわけですよ。しかし、このABCレポートというものは、これは社団法人としての公益性というものが一応あるわけでありませうから、正しい実態を評価することが大切だと思つたのですが、たまたまABCレポートというものが去年の八月からでございませうか、全国の四十七都市において口座別、すなわち店別、銘柄別の部数報告を行うという指導をしておるようでありませう。これは一見非常に明らかなやうでございませうけれども、販売店にしてみれば、手の内をお互いに明

らかにすることになりますから、これはもう刃のやいばというのですか、いい面を言うならば確かに積極的な面にはなりませうけれども、逆に言うならば強者の論理で弱いところをつぶすとか、あるいは弱い力があるならばほかの方法でやるとか、片一方では拡張の軍団と言われる拡張軍団が依然として残っているわけですよ。この拡張軍団というのは、増減センターをつくつたて、いまでもある地域においては、トラックが行く、そしてそのトラックの上には山のようにいろいろな添付する商品を積んでいく。そしてその後数台の軍団、オルガナイザーというのがあるわけですよ。これが弱い地区へ一斉に行きますと、一日で二百部、三百部というのを落とすとして、その軍団を派遣した特定の会社の本社の新聞というのが半年とか一年契約でやられる、こういうわけでありませうから、その軍団が押し寄せたところの店主というのはもうつぶれてしまふわけですよ。だからそこで働く新聞配達員にしが寄るという理屈になるわけでありませうけれども、このABCレポートのあり方について通産省はいま一度点検をし直してもらいたい。

たとえば東京中日という新聞がありませうけれども、これは全く正直な部数をお客さんからお金をいただく部数だけを報告した、こういうわけですね。そうしたらこのABC協会は、いや君のところは、逆に言うならばもっとたくさん売れておるにもかわらず低い部数を報告したというので、認証保留という制裁をしておるわけですよ。認証しないわけですよ。君のところは神奈川県では何部売れておるといふことを協会が認証しない。ということになりませうと、広告主との間でいろいろなトラブルがあるという、これは逆な現象なんですね。多過ぎていけない、少な過ぎていけないわけですよ。この場合には正直なことを言つたがゆえに認証が保留をされておるといふ一つの例であるわけですよ。

ABCレポート、社団法人としての公益性が議論をされておるわけでありませうけれども、このレ

ポートは一体どうなつていくのか。大変な権限を持つ協会ということになるのですが、通産省は今後このABCに対する対応をどのように考えられますか、お伺いしたいと思います。

○江崎説明員 このレポートのあり方につきましては、実は昨年五月でございませうが、発表されております数字の中に、これは各家庭に配達された新聞の部数の合計であるというやうな印象を与えるという御指摘が当時ございまして、その後私もABC協会の指導いたしました。これは発行本社が販売店に売り渡した部数の統計であるということとをむしろレポートに明記するようにという指導をいたしました。実は先生御指摘のように販売店から各家庭に配達されるものの合計がとれば一番いいわけではございませうが、これは全国に非常にたくさんございませう販売店の集計が事実上非常にむずかしいということとで、むしろ誤解を与えないやうなことを明記をするということとでレポートの数字を受け取つていただくというふうに指導したところでございませう。

今後調査の仕方その他につきまして、このレポートが発行本社の競争をおおることがないやうにわれわれとしても十分指導してまいりたいと考えております。

○草川委員 簡単にこの協会の動きを見ることがなく、事の非常に深いレポートを発行することになるわけですから、ぜひ慎重な対応をしていただきたいと思ひます。

これは前に聞けばよかつたかも知れませうけれども、なぜこのレポートがこわいのかということとは、結局いまの新聞社の収入の中で新聞発行の収益、売り上げと広告収入との割合のバランスが崩れたからこそ問題があると思ひます。

これは公取にお伺ひしますが、現在の平均的な数字でいいますから、広告収入と販売収入との比率はどのやうになっておりますか。

○植木説明員 御指摘の点でございませうけれども、これは新聞協会さんにお調べになつて発表されておる資料でございませうが、まず五十五年の

ころまで推定という数字が出ております。これによりませうと、新聞の販売収入が四八・七％、広告収入が四〇・九％、その他の収入、これは出版とか事業の収入でございませうが、それが一〇・四％ということとでございませう。

この数字は若干年によつて変動するやうでございませうが、それほど大きな変動はないやうに思ひます。たとえばその前年の五十四年について見ますと、販売収入が四七・九％、広告収入が四一・七％、それからその他の収入が一〇・四％、これは同じでございませう。そのやうになつております。

○草川委員 いずれにいたしましても、広告収入が新聞社の収入に非常に大きいだけに、このABCレポートというものが重大な役割りを果たすことになるわけでありませうし、やはりいまのままでいきますと大きいところが勝つわけですよ。いま宇宙時代になりまして、やがて放送衛星が打ち上がる、あるいはテレビも文字多重時代になりまして、文字多重時代になりませうと、自分の好きなチャンネルの中から任意に株式であらうとスポーツであらうと取捨選択ができる。しかもそれをコピーできる。だから、自分の家でやがては新聞というものが手に入る時代になるわけですよ。そういう時代になりませうと、いまのやうに新聞販売店が競争をしておるとするならば、あるいはまた新聞販売店に競争させるやうな営業政策を新聞社の販売局がやっておるとするならば、これは自滅行為につながることは間違いないと思ひます。

新聞はやはり新聞の社説で、あるいは新聞社のイデオロギーで、あるいは新聞社の持つ性格で読者に購入を求め、こういう時代が来るので、それを忘れる限り、せつかく世界に誇るべき新聞をつくつても私はだめだと思ひます。これはとりあえずは通産省の指導と、公取は過当競争防止の協議会をつくれというのを言い、新聞社の間でも過当競争防止の協議会をつくつておるわけでありませうから、これを徹底的に私はやつていく以外に解決はないと思ひます。

そういう意味で、公取から今後の指導について一度決意をお聞かせ願いたいと思います。

○植木説明員 先ほどお答えいたしました、私どももいたしましては、新聞協会と申しますか新聞協会の中にあります新聞の公正取引協議会に抜本的な対策を講ずるようというのを申し入れておまして、さらに個々の違反行為があれば取り締まる。それから、増減管理センターはきちんとしていただきたというところで再三再四要望しております、その線に沿ってやっていく所存でございます。

○草川委員 最後になりますが、そういう中で実は新聞配達員の従業員というものは朝四時あるいはひどい場合になりますと三時半に起きて、雨の日も雪の日も個別に新聞を配達するわけでありまして、夜は夜で夕刊を配達し、たくさんの方の交通事故に遭いながら苦しみおみえになるわけでございますし、その中には女子の従業員の方も非常に多くのパーセントを占めるようになります。

そこで、ここからは労働省に聞いていただきたい、答弁を求めたいわけでありすけれども、労働組合ができていて大手のところとか、そういう組合の方々がばかりのおつき合いではなくて、このような新聞配達をやっておみえになるような零細な事業場で働く、たとえば学生の方々のいる専門の従業員の方々にもっと耳に手を当てていただきたい。そして、賃金というのはいかに年間で二百二十、三十万だということ。これは大の男の人でも年間二百二十、三十万だということ。

で、これは相当な意味で力を入れて関心を持たないと零細な人たちの労働条件というの上がなりません。専従従業員というのはいくら少なくありません。専従店員は女子の従業員を採用しようとするわけでありす。

もう一つは、学生アルバイトを採用するわけです。特にこの学生アルバイトの場合は、アルバイトというよりも、どういうやり方をするかといえますと、奨学生、いわゆる大学へ入る場合の入学

金あるいは学費というものを奨学金でつって販売従事をさせようとするわけですね。私、ここに日刊アルバイトニュースを持ってきましてけれども、このアルバイトニュースを見ようという新聞を見ようと全部書いてあるのですけれども、何々新聞奨学生募集と書いてあるわけですね。それで、月給は七万四千円ですよ、将来は大学を卒業できますよ、外国旅行もさせますよ、まあいいことばかり書いてあるわけですね。

しかし、いま申し上げたように、新聞社は物すごい拡張運動をやっているわけですから、生きるか死ぬかの非常に厳しい状況の中ですから、朝と晩だけの新聞配達じゃ困りますよ、集金もやってもらいたい、あるいは集金だけではなくて拡張もやってもらいたい、こういうわけで学生が昼日中から拡張運動をしなければいけませんよ。これは大変つらい話です。われわれのところへ新聞社が来たって買いませんよ。しかし、あえてその仕事をしなければいけませんよ。ということで、結局学業を放棄せざるを得ない。そこで店主に、もう私はもうついでにいけません、もうこれで勘弁してもらいたいと言いますと、では直ちにここで入学金を返せ、五十万円返さない、あるいは毎月の学費を返さないということになりまして、七十万、八十万というお金を返さなければいけません。そうすると、それを返す能力がない。返す能力がないと結局学業をやめざるを得ないわけですよ。学業をやめて、結局新聞販売店の専従になつてしまふという例が実はかなりたくさんあるわけですよ。

きょうはこの点について少し申し上げるつもりでございますが、余り時間がないので順番からいきたいと思います、全国で新聞販売従業員というのはいくらおみえになりますか、まずその数字からお伺いしましょう。

○石井(甲)政府委員 新聞配達員の就労実態について申し上げます。日本新聞協会の調査によりますと、昭和五十六年二月現在新聞販売店従業員の総数は四十一万三

千人となっております。その内訳は、いわゆる新聞少年が十七万七千人、満十八歳以上の者が二十万六千人という数字になっております。

○草川委員 いずれにしても四十一万の人数がみえになるわけですね。そういう人が朝の三時半、四時から働いておみえになり、非常に苦勞しておみえになるわけですから、もう少し労働省はこの点についても深い関心を持っていただきたいというように思っています。

そこで、女子の従業員がの中に二五・八%いるという数字があります。女子の従業員は早朝勤務というものが今日の基準法からいってできませんから、日本新聞協会の販売委員会の方からは女子年少者労働基準規則六条の「女子の健康及び福祉に有害でない業務」に指定してもらいたい、早く言うならば女子も四時から仕事をやってもらいたい、本人たちも希望しておるからという申し入れをしておるのですが、私はこれは認めるべきではないかと思うのです。それは少し問題があるんじゃないか。安易にお母さん方にしわを寄せるといふことはかえって本質的な解決にならないという意見を持っておるわけでございますが、二回にわたって協会はこれの申し入れを労働省に出しております。労働省は認めるお気持ちでございますか、どういふような態度ですか、お伺いをします。

○高橋(久)政府委員 女子につきましては深夜業が原則として禁止されているわけでございます。新聞協会の方からこの女子につきまして早朝の四時から労働ができるように特例を設けてほしいという要望をいただいておりますが、この女子保護規定を含めまして、今後の婦人労働法制のあり方につきましては現在婦人少年問題審議会において審議をしております。この審議の観点といたしましては、雇用における男女平等を確保するための諸方策について審議が行われているわけでございますが、この中で女子の保護のあり方も含めまして議論がされてまいりますので、労働省といたしましてはその結果を踏まえて対応してまいります。このように考えております。

○草川委員 そこで、私は女子の従業員の対応については、これは普通のキャリアウーマンの対応とちよつと違いますから、別に一項起して検討してもらいたい、こう思うわけですね。私、この基準法改正についてはキャリアウーマンの立場からはまた別の意見を持っておりますが、ここだけは違ふということをおし上げておきたいわけですね。奨学会のことですけれども、俗に言うところの育英資金というものは公益法人によつてあるわけですよ。大学に入りた、あるいは家庭の条件が悪ければしかじかかくかくの条件で卒業後何年に返済をするという育英資金というのはあります。ところがいま新聞社で、新聞販売店をやっておるところの奨学事業というものは、実は労働条件から言うならば前借に近いわけですよ。前払いに近いわけですよ。よし、金が要るなら百万円出してやるよ、それで入学金払いなさい、そのかわり三年間がんばつたら免除してあげますよ。そのかわり一年でけつを割つたら返しなさいという個別契約になるわけですよ。

だから、基準法から言うところの、俗に言う十六条の法律についていろいろ労働省からお伺いをしておるのですが、詰めていくとどうも十六条じやひつかからないようなんですね。ですから、何らかの形で、ひつかかるという言葉を悪いのですけれども、労働省として関与できる、ちよつとかわいそうじゃないか、おかしいじゃないか、めんどろ見ようじゃないかというものはないだろう。かという意味で、各新聞社がやっている育英奨学会を一回洗つていただいて、何らか私が言うような行政上のフォローができないかどうか、これをちよつとお伺いしたいと思ひます。

○石井(甲)政府委員 新聞販売店学生の奨学金というところで募集をしているわけでございます。新聞販売店学生が奨学金を受けて、働きながら勉強するというそのこと自体は決しておかしいわけではございません。問題は、御指摘のように途中で何らかの理由によりましてこれをやめる場合に、い

ばそれを返済しなければならぬという場合に、大

変御苦勞な問題が起きてきます。この奨学金自体につきましても、いろいろ条件をとりまして、お互いにそれを容認し合つて入らうと思うのでございませう。そこで問題は、途中で退職する場合に一括返済させるというのは、普通一般の学生にとってはいかにも大変なことではございませう。

そこで、どういう形をとり得るかということでございませうが、現実を調べてみますと、民法三十四條の公益法人として労働省が、労働大臣が認可をしていられるものに、新聞販売従業員共済会というのがございませう。これは大体朝日系が加入しているようでございませう。この中には、途中でやめる場合には分割でこれを返済してもいいような規定が入っております。したがって、こういう認可法人であれば、直接監督機関としての立場からいろいろ関与はできるわけでございませうが、そのほか各新聞社ごとに同じような、言ってみれば独自の制度がそれぞれ置かれていられるのでございませうが、これに対しては、いま先生御指摘のように、基準法の問題ということもはっきり明定できないようなことでございませう。

ただ、労働省といたしましては、いわゆる勤労学生の福祉等の観点から返済条件の弾力化等について、いま設立されております各新聞社の任意の関係の奨学会に理解を促して、これをそのように持つていくように働きかけをいたしたいというように考えております。

○草川委員 時間が来ましたのでこれで終わりますが、非常に積極的な前向きな答弁をいただいたので、私もありがたく思うわけでございませうが、一つは労働大臣の認可法人は直接そう言っていたら、さらに入っていない、認可されていない他の新聞社に対してもこの機会に、一括返済を弾力的にしない、これは非常に重要なことだということを勤く勤労青少年を守る立場からぜひやっていただきたい、こう思うのです。

この点について最後に大臣の方から見解を賜つて私の質問を終わりたい、こう思います。
○初村国務大臣 できるだけ趣旨に沿うように努力いたします。

力いたします。

○草川委員 以上でございませう。
○唐沢委員長 次に、米沢隆君。

○米沢委員 私は、先般行われました労働大臣の所信表明に關連いたしまして若干の質疑を行い、当局の見解をただしたいと思ひます。

さて、まず第一は今後の雇用対策の重要性にかんがみまして、完全雇用を目指す総合的な積極的な雇用政策の展開につき当局に検討方を要請しつつ、質問をいたしたいと思ひます。

御承知のとおり、完全雇用の達成は福祉社会における基本的な条件であり、国の施策の究極の目標とすべきものであると考へます。現にわが国の雇用対策は、昭和五十四年八月閣議決定された第四次雇用対策基本計画に基づきまして、昭和六十年までの計画期間中において安定成長下において完全雇用を達成するとともに、来るべき本格的な高齢化社会に向けての準備を確実なものとする。このことを課題として鋭意努力がなされつつあります。しかしながら、今日の雇用環境は失業率、有効求人倍率ともに依然として厳しい情勢にあり、今後の経済成長率の相対的な低下に加えまして、資源、エネルギーの制約、国際経済環境の厳しさ、変化等による産業構造の転換、一方では労働力人口の急速な高齢化が進むなど、雇用不安は一向に好転する状況にはありません。またマイクロエレクトロニクスを軸とする第三次産業革命の到来によりまして生産態様、労働態様は激変しつつありますが、このような変化はすでに雇用構造に深刻な影響を及ぼしつつあることは御案内のとおりであります。

そこで、まず当局にお伺いしたいことは、現下の雇用情勢の実態につきどのような認識をなされておられるのか。

第二に、今年度の雇用情勢はどのように推移していくと予想されているのか、二点だけまず最初にお伺いいたします。
○関(英)政府委員 現在雇用情勢は弱含みといいますが、足踏み状態を続けておるわけでございませう。

して、第二次石油危機以降、雇用情勢は非常に悪化したわけでございませうが、昨年や回復基調が見られたもののまた足踏み状態になって現在に至っております。昭和五十七年度につきましては、政府としては国内民間需要、これの回復を目指しつつ安定成長に持っていくというところで経済政策をやっておりますので、そういう経済政策の効果によりまして政府見通しのような経済成長が図られるならば、五十六年度よりは五十七年度、雇用の改善が図られるものと思っておりますが、御承知のように雇用状態といふのは経済の動きと多少のずれがございませう。そういう意味で、五十七年度いづかに相当の改善を見るかということになりますと、五十六年度よりはや改善するもの、まだまだ不十分が残るのではなからうかと思ひますが、先生御指摘のように、第四次雇用対策基本計画は、昭和六十年までの見通しを立てておるわけでございまして、その間全体をならして五〇程度の経済成長が図られるならばわが国の雇用情勢としては完全雇用の状態に持つていけるのではないかと、また、そうあらねばならぬと思ひておるところでございませう。

○米沢委員 私は昨年この問題を質問をさせていただきましたが、そのときの局長の答弁も全くいまと同じで、いまは大変厳しい状況にある、しかし経済対策等を閣議で決定してその運用のよろしきを得るならばまたよくなるであろう、そういう答弁をなされておるわけでございませう。しかしながら、どうも現在の経済の動き等を見ておると、昨年よりもいいという感じになるかどうかわからぬ、去年よりも逆に厳しい状況になるであろう、じゃ来年はどうかと問われたならば、こしよりもまだ厳しい状況に入っていくであろうということ、少なくとも昭和六十年に向けて完全雇用の目標を達成しようという意欲にもかかわらず、実際の経済そのものはきわめて厳しい状況に推移していると言つても過言ではないと思ひます。

そうになりました場合、いわゆる第四次計画で目標にしておりました完全失業率一・七〇程度以下とか、あるいは有効求人倍率一・〇倍に近い水準というものは、現在の雇用情勢の延長線上に描いたならば、非常に厳しい、目標達成不可能に近くなりつつあるのではないかと危惧をするわけでありませうけれども、その点はどういうふうに御判断いただいておりますか。

○関(英)政府委員 確かに現在の雇用情勢、雇用情勢がなお続いていくものとした場合には、目標といたしました求人倍率なり失業率を達成することは非常にむずかしいと思ひますが、五十七年度、たとえば公共事業の前倒しを含め民間住宅建設促進等々の経済政策が実施されようとしておるわけでございまして、私どもとしてはそういった政府の努力によりまして経済状況がやがて改善していくものというところに期待をかけ、また、それに合った雇用対策を進めていきたいと思います。

○米沢委員 いまの政府の雇用対策というのは経済成長任せという部分が非常に多過ぎる。御承知のとおりこの第四次計画の基礎となつた新経済社会七カ年計画の経済成長率は毎年五・〇パーセントアップされておる。しかしながら、五・〇パーセントアップされるたびに、当初は御承知のとおり五・七〇の経済成長、それから五十四年の時点では五・五〇、五十五年の時点では五・五〇、五十六年では五・一〇、こしまた五・〇パーセントアップしたならばこれは五・五〇を必ず切り下す。そういうふうで下方修正がなされて、実際の経済成長の実績というのは毎年政府見通しよりもいづれも低い状況にあるわけでございませう。

五十六年度も、御案内のとおり当初見通しは五・三〇、新基準で計算し直したら四・七〇だということでありませうけれども、これが四・一〇の見込みに変わると、実際いまさきやかれておるのとは三〇前後ではなからうか、こういうふう言われておるわけでありまして、ということは従来の経済成長依存中心型の雇用政策では完全雇用の実現というのは大変困難になつてきた。経済成長率が

見通しに比べて低くなりましたので完全雇用は達成がむずかしくなりましたでは、実際これは済まないわけですよ。その点を一体どういうふうに考えられるかという問題であります。

毎年、雇用につきましても御承知のとおりフォローアップがなされていると聞いておりますけれども、いまや第四次計画そのものはやはり抜本的に見直しが必要になってきている時期ではなからうか、そのためにはやはり昭和六十年の完全雇用を目指す総合的な雇用対策の新しい展開が必要になってきておるという認識を労働省は持つべきだ、私はそう考えるわけでありませう。

そこで、その新しい展開の着眼点の一つは、高齢化社会に対応した政策体系、あるいは雇用政策と産業政策とが有機的につながった政策体系、すなわち八〇年代の雇用環境の変化を見通した雇用政策へぜひ転換を図っていくかねばならない。そのことをめどに各般の雇用情勢に対応して政府が雇用そのものを創出していく方向を確認すべきである。同時に、わが国のいかなる産業政策の策定にも雇用の安定確保という観点から労働省が積極的に参加できる体制をつくることであると考えるわけだ。もし行政指導に限界があるならば、時によっては法律を制定してでも雇用秩序を確立していくという決意を新たにすることではないかと私は信じておりますけれども、大臣、いかがですか。所信を述べてもらいたい。

○閣下(政府委員) 多少私から御説明をさせていただきます。

抜本的に基本計画を見直すべきだ、そういう時期にきているというお話でございますが、先ほども申し上げましたように五〇年度の成長を続けることができれば、私どもその目標達成は可能だろうというふうな推測しておりますし、毎年のフォローアップの際に、経企庁と共同いたしまして、単に経済成長の見直し、フォローアップだけでなく、就業者数、失業率、そういうものを含めて見直しを行っておりますが、まだ経済社会七カ年計画あるいは第四次雇用対策基本計画の目標を変えない

ければならないところには来ていない。フォローアップの都度見直しはしておりますが、ただ、今後の経済成長なりあるいは先生のおっしゃった産業構造の変化なりいろんな問題をもう一度見直して、この辺で経済政策についても抜本的に見直しが行われるとすれば、常に経済政策と調和をとってつくられるべき雇用対策基本計画についても見直しをしなければならぬ、そういう問題だろうというふうに思っております。

また、高齢者の雇用対策というのは今後の雇用政策の最重要事項でございます。単に経済政策の後追いというだけでなく、積極的に雇用という観点から経済を考えていく、こういう観点も非常に重要でございます。私も経済計画あるいは毎年の経済見通しの際に積極的に経済企画庁と連携をとります。いまや必ず雇用の安定という言葉をまず第一に経済計画なり毎年の見通しの中に入れてくる、そういう時代に私はなってきたと思っております。

○米沢委員 いまの答弁を聞いておりますと、いまだに経済成長。確かに雇用情勢というのは経済成長と無縁ではありませんし、密接不可分のものでありますけれども、どうも経済成長がよろしきを得さえすれば雇用情勢はまともになるのだというその発想から余り出ておられないところに私はちょっと問題があると思うのだ。八〇年代というのは、いままでの六〇年代、七〇年代の、経済成長をどんどん追いながら労働量がふえていく、質的に何かあったならばそれに対応していくという、そういう発想から、まさに雇用をつくっていくかなければならない時代であり、同時に産業政策がいまままでのような状況以上に激変し、急変していくというそういう中にあるのは、ただ経済計画の中で雇用安定の言葉が書いてあるとかそんな議論ではなくて、もっともって産業政策というものの対して先見性を持って、そして雇用そのものは大変な影響を受けるというそういう観点から、いままで以上にそういう経済政策づくりの中にまともにも最初から入っていくというそういう体制が

くられないと、雇用そのものの情勢は、六十年の完全目標を達成することもできないし、今後ますます深刻な状況になっていくのではないかと、そう考えておるところ申し上げておるので。

大臣、いかがでしょうか。

○初村国務大臣 今後の雇用政策の展開に当たっては、やはり高齢化社会の急速な到来を初めとして、産業構造の変化、それから技術革新の進展、労働力需給等の両面における急激な変化に適するように対処していかなければならない。そして、わが国の経済社会の活力の維持発展を図るとともに、働く人々が安心して働くことができるようにすることが一番必要ではなからうかと私は思うわけなんです。そのためには、さつきから問題になっております第四次雇用対策基本計画に沿って関係政策との連携を図りながらいろいろな雇用対策を推進してまいりたい。

それには、まず第一に、高齢化社会の進展に対応していま問題になっております六十歳定年の早期一般化、あるいはまた六十歳前半層に対する多様な就業機会の確保、そして生涯訓練の理念に立った中高年齢者の職業能力の発達向上、こういうことを第一に取り上げなければならぬ。

〔委員長退席、大石委員長代理着席〕

第二には、産業構造の変化や技術革新の進展に対して適切な経済成長の確保と機動的な雇用対策の実現を図らなければならない。そして発展が予想されるところの第三次産業の雇用の実情に即した対策の推進を考えなければいけない。特に産業用ロボット等の技術革新の雇用への影響の掌握、これは大事ではなからうか。こういうことを考えて、雇用、職業に関する情報の整備や地域雇用問題の取り組みに大いに努力すべきである、これが今後の雇用対策を進める方針であります。

○米沢委員 私どもはこれまで、御承知のとおり雇用創出機構をつくってまいりたいとかあるいは定年法をつくるべきだとかあるいは中高年齢者の雇用保障法の制定をやるべきだ、こういう幾つもの要求を掲げてまいりましたけれども、残念ながら

いまだその合意を得ないままに雇用を取り巻く情勢だけが急速に変化、展開しつつあることは、大変私たちは遺憾に存しておるわけでありませう。この際、労働省は、主に高度成長期を背景に制定され、あるいはその間改定されてきた現在の雇用対策等の関係諸法規、十七本ありますね。私は、この十七本について抜本的な見直しをする必要がある、先ほど私が言いましたような観点に立て、現行の複雑多岐にわたる雇用対策の再編整備を図って時代の要請に応じた新しい総合的な雇用政策というものを確立すべきではなからうか、そう思っております。

確かに従来の現行法規をいろいろ活用しながらもそれはある程度情勢に対応できていくかもしれないけれども、私はこんなに厳しい情勢になってきましたときには、あんなに複雑で、どの法律を読んだらどこに何が書いてあるかわからぬようなそういうものではなくて、使う方も使われる方ももう少し見やすい法律、そしてまた、時代の要請に応じた内容のものにまた再編整備していく、そういうことが必要ではないかと私は思うのですが、いかがお考えですか。

○閣下(政府委員) 雇用政策を総合的に特に今後の労働力需給両面にわたる構造変化に対応したものと進めなければならぬということとは、先生御指摘のとおりでございます。そういう観点で私どもやっているつもりでございますし、またさきには、複雑多岐にわたる給付金の整理統合を図りましてこれからの高齢化社会に活用されやすいものに変える等努めてきているところでございます。

現在の法制、確かに数は多くございますが、そのほとんどは特別対策としての立法でございます。基本法的な法律がそう数多いわけではございません。そういう意味で、時代の進展とともに常に見直しをしていかなければならぬと、これからはもうますます、現在の法体系を抜本的に改めるというような点が本当に必要かどうか。それだけの改正がなくても十分現在の体系のもので

私どもとしては対応できるのではなからうかと思
います。今後の変化、そういうものを常に注意
しつつ、必要があれば私どもいつでも法律改正に
取り組む覚悟はいたしておるところでございます。

○米沢委員 私、先ほどから言っておりますよ
うな総合的な雇用政策を立案するに当たりまし
て、六つ問題があると思っております。

一つは、安定的な持続的な経済成長を確保しな
ければならない。その必要は言うまでもありませ
んけれども、まず労働時間の短縮、ワークシェア
リングの実施等によって労働力の需要を増大させ
て雇用の安定確保を図ること、これに努めなけれ
ばなりません。

第二に、いま御承知のとおりわが国の経済構造
を見ましたときに、産業間の跛行性あるいは規模
の大小による跛行性とともに、地域経済間に大き
な格差を生じつつあるということが指摘をされて
おります。そういう意味では、地域に密着した雇
用機会の開発、地域潜在需要の開拓等によって雇
用創出政策を推進することである。

第三に、定年の引き上げ、六十歳台前半の雇用
保障制度の確立など、中高年齢者の雇用安定、あ
るいは技術革新、職業構造の変化に対応した職業
訓練システムの拡充など、高齢化社会に対応した
政策体系が確立されなければならない。

第四に、特定不況業種や特定不況地域対策を初
めとして、経済変動、産業構造の変化等に対応す
るために、いろいろな雇用政策を一元化してもつ
とかかる事態に後追いはなくて前向きに対処で
きるように、機能的に効率的に対応できる体制を
つくり上げることではなからうか。

第五に、産業、地域間の雇用機会のアンバラン
スの是正、高齢化や女子労働力の増大などの労働
力変化に対応するため、職業情報の充実や労働力
移動の促進など、労働力需給の円滑な調整政策を
実施することである。

第六に、経済、産業政策と雇用政策の有機的結
合による政策の実行。どういふことかといいます

と、経済、産業政策というものはもとより雇用の
安定に裏づけられて初めて実になるわけでありま
すが、従来の行政パフォーマンスを見ましたとき
に、どうも雇用政策はつけ足しのしか参加して
ない。これを是正してもっと有機的結合ができる
ように政策体系を確立すべきである。

この六つの点を確実に労働省がおのれの一つの
課題としてやっていただきたならば、ある程度の
雇用情勢の変化にも相当力強い対応ができるので
はないか、私はそう思うのでございます。

概括的に伺いたいのでありますが、この六
つの点について、大臣、どういふような御見解を
お持ちですか。

○関英政府委員 私からまず最初に答弁させて
いただきます。

六つの点、いずれもごもっともな御提言であろ
うかと思ひます。労働時間の短縮も労働省として
計画的に取り組んでおるところでございますし、
地域間雇用開発についても、初めてのことでござ
いまして私も手探り状態ではございますけれども、
過去三年の研究成果をもとに今年度からこう
いった事業をモデル的に実施してみたいと思つて
おるところでございます。

また高齢者対策についても、この委員会でも取
り上げられておりますように、最重要課題として
取り組んでおるところでございます。

経済変動に対しまして失業の予防という観点か
ら、現在の給付金制度をこの前の国会で見直して
いただきまして、活用されやすいものにして対処
しているところでございますし、雇用情報の充
実、労働市場の円滑化、こういふところにも努
めておるところでございます。

また、経済政策につきましましては、労働省として
積極的に経済計画の策定等には参画をして今日ま
でやってきているわけでございますし、必ず経済
政策と調和をとった雇用対策基本計画を同時につ
くるように努力もしてきたところでございます。
事務的な点だけまず私から御答弁申し上げます。

○初村国務大臣 いま委員から列挙して六つの問
題の要望があったわけでありますが、私どもはそ
ういふ提言されたことを十分考慮してできるだけ
労働行政として取り組んでいきたい、こういう基
本的考えを持っております。

○米沢委員 私はこの六つを指摘をいたしました
が、その中で、先ほどから何回も言っております
ように、八〇年代を見通したときに、労働省とし
てもっと力を入れてもらわねばならぬのは、雇用
の創出という問題だと思ひます。御案内のとおり
、五十四年からでしたか、中央と地方に雇用開
発委員会をつくって、そこではいろいろと雇用開
出に関する議論を重ねてこられた。五十六年は答申
が出るということ、その答申の内容いかんによ
っては即実行に移すのだという、昨年は労働大臣
の発言までいただいておりますが、この
雇用開発委員会はどういうかっこうでいま雇用
創出の推進というものに関連してどんな動きをや
っておるか、その経過と今後の方針を聞かせて
もらいたいと思ひます。

○関英政府委員 先生からお話しございました
ように、地方雇用開発委員会というのを三年前か
ら逐次、たとえば当初不況地域とかいふふうに関
型的に三年間にわたって置いて、関係者、行政当
局、公益側、労使それぞれ御参加いただきまし
て、調査、検討、研究を重ねていただきました。
一番最初に設置しました五県について、いまその
報告書がまとまったところもございまして、ま
まりつつある段階でございます。その中で、そ
の県の雇用に関するいろいろな状態、労働力の
供給状態あるいは産業界の実態、そういうものを
十分分析、検討していただいた上、今後雇用の供
給状況に応じて発展が見込まれる分野としてはど
ういふものがあり、それに対してどういふ施策を
講ずべきかということについての提言がまとま
つたり、あるいはまとまりつつあるわけでござい
ます。

そこで、本年度からそういった地域におきまし
て、それを具体化するために現実の労働市場、
公共職業安定所が一つの労働市場に一つあると
いうのが大体的例でございますが、そういう労働
市場に具体的にその提言を生かして雇用開発を
進めていくための地域雇用開発推進事業というも
のを行ってまいりたいというふうに考えていると
ころでございます。

○米沢委員 もうそういう研究だとかいう段階を
通り越して、結局そちらの方にただ預けておるだ
けでは私はいはそう出でこないと思ひます。
ね。もっと政府が介入すべきだと思ひます。
もつとつくる方向でがんばってこれというくらい
の激励がない限り、研究段階に終わって一向実行
に移されません。私は、そういう意味でもっと
大臣、力いっぱい、この雇用開発委員会等のいま
までの研究成果を踏まえて、もう今度は雇用を創
出する実行の段階である、そういう状況ができる
ようにもつと馬力を上げて雇用創出に力を入れて
もらいたいと思ひますが、大臣、いかがです
か。

○初村国務大臣 いま局長からいろいろとお話
がありまして、中央地方に雇用開発委員会という
ものをつくってその意見をどうこうと、なるだけそ
ういふ意見を早く出してもらって、できるだけ今
後の雇用拡大に努め、積極的にそれを活用してい
くことが一番大事ではなからうか、かように考え
ます。

○米沢委員 ぜひ力を入れてもらいたいと思ひま
す。

それから定年延長の問題であります。これは
けさはいろいろな議論になっております。け
れども、定年延長が高齢化社会における雇用基盤
形成のかぎとなることはもう御案内のとおりで
す。そういうことではいろいろと行政指導を強化さ
れてなされておりますけれども、現時点において
は、これは雇用管理調査、昭和五十六年一月現在
の結果であります。労働者三十人以上の規模の
企業で一律定年を定めているものは四二・六%、六十
歳以上定年制が主流となりまして、あるいは改定

を予定または検討中の企業を加えた六十歳以上定年制の普及状況は五三・七%、五千人以上規模では七三・五%と見込まれる、六十歳定年は着実に前進しておる、こう言われておるのです。

問題は、六十年に近づくと従って、いままではずっと上がってきたのですよ。あとさあ六十年という本当の間近になったときに、残された企業は一体どうするのだという問題が出てくると私は思います。それなりの理由があつてそうなつておるのかもしれない。また、もう完全に行政指導なんか余り受けたくないということで、逆に定年延長なんかわれわれのものだ、勝手にさせてくれという気持ちで残つておるのかもしれない。私は、六十年が近づくと従って、少なくとも五十八年前後からは相当大きなウェイトを持つて一体これをどうするかという問題が出てくると思うのです。

定年延長をしない、またはできない理由として、退職金や賃金制度の見直し問題、職務再編成等の人事管理上の問題のほか、再雇用、勤務延長制度の存在、現行定年制で十分だという判断等々が挙げられておるといふことなものでありますが、このあたりは一体どういふふうに片づけていくのですか。

○関英政府委員 本年度から三カ年計画で、六十歳未満の定年制の企業について、個別指導によりまして六十歳定年の早期一般化のために努力してまいりたい、こういうふうに考えております。現在まで取り組みのおくれている企業の理由としては、先生挙げられましたようなことでございますが、特に立ちおくれの見られるのが三百人から九百九十九人程度のところでございます。そういったところには再雇用なり勤務延長制度なりがあつて、実質的に希望者は六十歳あるいはそれを超えてもなお雇用しているのだからいいのだ、こういうようなお話がよくあるわけでございますが、私も、一定年齢をもって自動的に雇用契約が終了してしまう年齢というものはどうしても六十歳にしたいだかないと、年金との関係からしても現状ですでに問題があるわけでございます。

し、将来はさらに年金財政のことを考えますと六十歳台前半の雇用の対策もやらなければならぬ。そのための基礎としての六十歳定年でございまして、そういった点を十分企業側に御理解いただいて、もとより労使の自主的な話し合いによつて延長は決めらるべきものでございますが、三カ年の計画で六十歳定年に達していない企業のすべてについて個別の行政指導をやつてまいりたいと思つておるわけでございます。

〔大石委員長代理退席、委員長着席〕

○米沢委員 いまでも個別の指導をなされてきて、まだ個別指導が全然行き渡つてないところは多いでしょう。少なくとも網はかぶせたわけですよ。そうしていまだに五三・七%の普及ですね。これから五十八年、五十九年に向かうに従つて六〇とか七〇くらいになるかもしれないけれども、二、三割はやはり昭和六十年前後で私は残ると思うのです。そうした場合は、個別の折衝あるいは労働大臣が手紙を書くとか通達を出すとか、労働省の方が行つてよろしく願ひします、ということでは片づかない時期が必ず来ると私は思う。

これは完全に行政の限界だと思つておる。少くともいままでは行政指導でここまでやつてきた。それは労働省の行政指導のつとめてやつてきたのだから許したとして、残つた部分については行政の限界を感じる時期が必ず来る。そうならば法的措置をとらなければいけぬのじゃないかという気がするのである。

○関英政府委員 確かに五十六年一月の状況は先生お述べになりましたような数字でございますが、たとえば私も中央の労働省で直接担当した業種あるいは企業につきましては、五十六年以降定年延長をすでに実施しているところもございまして、そういう意味でことしの一月現在の数字はさらに改善が図られると思ひますし、三百人以上の企業で六十歳未満のところすべてについて五月十五日までに三カ年の今後の取り組み計画を出していただきまして、それに基づいて三カ年計画で私

ども行政指導を実施していこうと考えておりますので、この行政指導に最大限の努力をいたしたいと思つております。

なお、どうしても残るところがあるじゃないか、そういうものについて法制をというお話でございますが、先生御承知のように、この問題につきましては、国会の御議論を踏まえまして雇用審議会で諮問に応じて現在審議が行われているわけでございます。法制化問題につきましては私どもその雇用審議会の答申を得て対処し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。

○米沢委員 そういうことで御努力いただくことは結構だと思ひますが、昭和六十年の時点で本当に六十歳定年は一般化するんですね。何%くらいになると思つておるの。一〇〇%になるの。

○関英政府委員 一般化をパーセントで申し上げるわけにはちよつとまいりませんが、私も先ほど申し上げましたことによつて、一般化と先生方に認めていただけるような状態に十分できるといふふうに思つております。

○米沢委員 四捨五入して一〇〇%なんというのはないわけですね。よろしく頼みます。

それから高年齢者の雇用を保障する諸政策、いろいろと給付金等を活用されて努力をしていただいておりますけれども、聞くところ、余り効果がない、あるいは定年延長奨励金なんというのは定着率に余り結びついていない。定年を延長させるそのものに定着していない、こういうふうな指摘なされておるのですが、いろいろな限界があると思ひますけれども、中高年齢者の雇用開発給付金、特定求職者雇用奨励金ですか、これが一緒になりました特定求職者雇用開発助成金になったのですか。一体この実績とか受給状況に関して何か問題があるのじゃないですか。

○関英政府委員 まず定年延長奨励金制度につきましては、従来定年延長が余り進まなかつた段階ではその実績も伸びなかつたわけですが、最近の定年延長の推進を反映いたしまして、その実績は非常に伸びてきております。

なお、あるアンケート調査で、この制度があるから定年延長するわけではなくて、定年延長というのには労使の話し合いがまず第一で、組合からも要請があるし、経営者側も必要だと思つてやりまゝ、こういう答え等があるものだから、奨励金については余り効果がないのではないかと、いろいろな意見も出たわけでございますが、私も、給付金の見直しの際に、そういったことも関係者、労使、公益の間で十分御議論をいただきましたところ、確かに、これがあるからやるわけではないが、この制度があることが定年延長に踏み切る一つの助けになつておることも事実だし、そういう意味で早々にこれを廃止してもらつては困る、と。私も、昭和六十年に廃止したい、そのことも法律に盛り込んで考えていきたいというように、なことも提案したわけですが、それはやはり六十年時点の定年延長の推進状況も十分見きわめないと、いま決めるのは問題であり、やはりこの制度は非常に効果的だといふような審議会での御意見でございました。

そういう意味で、私も、いろいろの問題点があれば常に率直にそれを反省をし、見直しをし、関係者の御意見を審議会等でお伺いしながら改めていくつもりでございますが、これからもそういった奨励制度を活用して、定年延長なり中高年齢者の雇用に努めていきたいと思つております。

○米沢委員 ぜひがんばつていただきたいと思ひます。それから職業訓練についてちよつとお伺ひしたいのですが、先ほど何回も述べておりますように、雇用と職業訓練というのはまさに密接不可分といひまじやうか、そういう関係にあるわけでありまして、このごろ職業訓練もかなり充実の方向に努力をされておることは率直に認めたと思ふのでありますが、やはり私は、この時代になつたら、職業訓練を希望する労働者は、行政上の責任においてその期間をすべて確保できる、それぐらいの職訓については行政上の対策を強化されねばならないと考えるわけでございます。

産業部門の技術の高度化、多様化等に対応し得る公共職業訓練の質の高度化が果たして図られておるのであるか。訓練教科の多様化あたりが実際本場に図られておるのであるか、そこまでくるとちょっと疑問ですね。幅は、手は広げた。しかしその中身については、特にもう変転きまわりないこの技術革新というものの対応できるような訓練がなされておるか、そんな教科があるかというところ、この部分は一番弱いところですね。昔の部分はいいですよ。大工さんとか電気工だとか自動車板金工だとかそんなのはいいですけど、いまやそんなことばかりで世の中成り立っているわけじゃないのですから、逆に言うたら職業訓練のあり方ももっとスピードを上げて、この技術革新についていけるぐらい力を加えてもらわないと、何か最終的には職訓なんかに行っても何にもならない、そういう時代がひょっとしたら来るかもしれないということを私は危惧するわけでございます。

そういう意味で、技術革新に対応した職業訓練施設の充実ですね。それから地域の特性を踏まえた職訓ですね。そういうものを念頭に置いて、この職訓の充実、再編成というものにこれからどう取り組んでいくとされておるか。私は、その意味では職訓法の見直しも必要だと思うのですが、局長の答弁を聞かしていただきたい。

○野崎説明員 高齢化社会へと急速に移行する一方、先生御指摘のように、技術革新が非常に進んでまいっているわけでございます。そういう意味で、私どもの方も職業訓練については今後とも大いに力を入れていかなければならないと思っております。

そこで、その場合、日本の実態から申ししますと、まず必要なのは、民間企業が行っております職業訓練を充実することではないかというふうに考えておまして、昭和五十七年度から新たに、民間の事業主の方が生涯訓練の見地に立ちまして行います中高年齢者の職業訓練に対して助成措置を講ずることになっております。

それから公共職業訓練でございますけれども、従来から、たとえば高校卒業者を対象に高度の技能を付与する職業訓練短期大学の設置等も進めております。さらに、技術革新に対応いたしました、施設設備の整備でございますとか、指導員の資質の向上等にも努めております。ただ、御指摘のとおり急速な技術革新の進展にはなかなか追いつかないという面も確かにございますけれども、さらに努力してまいりたいと思っております。

○米沢委員 昨年九月の、行管庁がやりました行政監察結果を読みますと、いま、民間の企業の職業訓練に力を入れていくという話をなさいましたけれども、たとえば定年退職予定者に対する職業訓練というのは、全然問題にならぬぐらい低調ですね。これは一体どういうことですか。うらはらじゃないですか。

○野崎説明員 御指摘のような公共職業訓練施設の行います定年退職予定者に対する職業訓練というのは、そこにも指摘されておりますように、それほど活発であるとは言えないわけでございます。したがって、今度五十七年度から改めまして給付金制度におきましては、定年退職予定者の受けます訓練の先を公共職業訓練施設だけではなくて、民間の教育訓練施設で訓練を受ける場合も助成の対象にする、こういう改善を講じているところでございます。

○米沢委員 まだ労働省関係はたくさん残っておりますが、時間もありませんのでちょっと話題を変えまして、公企体の賃上げについて若干の質問をしたいと思っております。

御承知のとおり、現行の公労法は、スト権にわかる公共企業体等労働者の救済手段として調停、仲裁の制度を設けております。しかし、ややもすると、たとえばさきの三公社五現業の年度末手当決定について、政府が労使交渉にゆだねておくといいながら、実際は政府の介入が行われていた、こういう事実がまことに遺憾であると私は考えます。財政再建の最中でありますから、政府の人事費圧縮の気持ちはわからぬでもないのですけれども、

も、政府が、公労法に定める調停、仲裁制度の遵守に疑いを持たせ、あるいは仲裁裁定に圧力をかけるがごとき態度を軽々に示すことは、公労法の本質にかかわる問題であり、事は重大であると言わねばならないと考えます。また、かかる事態が放置されるならば、違法スト等を排除しなければならぬ政府の立場を放棄するものと私は考えるわけであります。

そこで、政府を代表して労働大臣に伺いたいのでありますが、一つは、公労法に定める調停、仲裁制度の精神を尊重し、その権威を侵さぬためどのような反省をなし、今後どのような方針で臨まれるのか。

二つ、仲裁裁定で決まったものについては、早期完全実施をやるという方針をこの際明確にし、速やかに平和解決を図らせることに關し、大臣はどのような所信を持たれるか、まずこの二点について御答弁をいただきたい。

○初村国務大臣 公労法に定める調停、仲裁制度の精神をという、いろいろありますが、公労法というものは、公共企業体等の労使紛争の解決を図るために公正な第三者機関として設けられているものでありますので、その結論が出た場合には、政府としてこれを尊重するよう、基本姿勢に変わりはありません。

それから、仲裁裁定が決まったものは早期完全実施と言われましたが、やはり私も、仲裁裁定の取り扱いについては、仲裁裁定が出された段階で検討することになるが、公共企業体等労働関係法の三十五条には、政府は裁定が実施されるようにできる限り努力をしなければならぬ、こういうふうな規定がありますので、この精神を尊重してできる限り努力したいということでございます。

○米沢委員 その三十五条の解釈論になるといろいろと、もう時間がありますのでできませんが、やはり公労法でこのような仲裁裁定の制度を決めて労使紛争の平和的な解決を図ろうという趣旨については、まさに完全実施をできるなら

らば一〇〇%近くやってあげようという気持ちのあらわれなんでありまして、ここをマイナスの方向に解釈するのがプラスの方に解釈するのか、それによってかなり違ってくるわけですから、プラスの方向に解釈できるように閣内においてぜひ労働大臣は労働者の味方としてがんばってほしい、そのことを申し添えておきます。

それからもう一つは、いやしくもいまわが国は民主主義体制の国であり、現行の社会秩序を尊重して憲法精神の確立を強力に推進することは政府の最大の課題であると考えます。いま公労協がまた十三日に半日ストライキ、十五、十六日、二十四時間ストを計画していると伝えられるのでありますが、政府はこれにどう対応するつもりか、これが第一点。少なくとも、公労法制定の経緯がどのようなものであれ、正当な手続によつて定められた公労法に対し、あくまでもこれを守らせることが法治国家の最小限の義務だと私は思うのであります。大臣の意見を伺いたいです。

○初村国務大臣 公労協が民間と呼びまして十三日に云々というふうな情報がありますが、これはもう私はこれを黙視するわけにはいきません。そこで政府としては従来から違法なストライキが行われないように努めてまいったところでありまして、今後もその姿勢に変わりありません。

なお、違法ストが行われた場合には厳正な措置を講ずることは当然である、かように考えております。

○米沢委員 いまでも違法ストライキが行われないように努力をしてきたとおっしゃいますが、努力にもかかわらず毎年出ておるのです。そこが問題なんです。だから終わった後ストライキ参加者を処分するという、そこでお茶を濁してその前段階の努力がやはり何かどこか欠けておるのじゃないかという気がしますね。答弁は要りませんけれども、努力をしておるという一通りの答弁では納得できないですね。何かもやもやが私はありますね。

一方、働く者の権利として、労働基本権の確立

先生御指摘の国有林野事業職員の賃金の一般公務員との格差の問題でございまずけれども、賃金水準の比較につきましては比較対象あるいは比較要素をどうするかなどむずかしい問題がございまずが、国有林野事業に所属いたします定員内職員と行政職(行政職)の俸給表適用の一般公務員につきましては、最も一般的な比較方式でございまずスパイレースの手法によりまして学歴及び経歴

○町田説明員 この問題につきましては現在労使

間におきまして協議を續けているところでございますけれども、林野庁当局といたしましては、国有林野職員の給与水準が一般公務員のそれと比較いたしまして著しく均衡を失するということは、給与特例法の精神からいたしましても好ましくないと、いう基本的考え方から立っているところでございまして、これまでの間も年々の配分等に際しましてその改善について可能な限り意を用いてきざ

○米沢委員　ところで、たとえば公労委で調停や仲裁がなされますね。その場合に、林野庁としては格差は正についてどういう意見を公労委に諮られておるのか、その点を聞かしてもらいたいと思

うし、林野庁に聞くのは酷かもしれません。公労委そのものがこの官官格差についてどういう認識を持っておるのか。いままでの交渉あるいは調停、あっせんの過程で感じられる公労委の官官格差の是正についての感觸を、ちょっと教えてもらいたいと思います。

○町田説明員 この問題につきましての公労委との関係についてでございますけれども、実は、これまでにも公労委の方から、労使間でさらに協議す

是正方を早急にやってもらふべきものである。私は、少なくとも別枠で議論をしていくぐらいの強さを持って官資格差の是正について取り組んでもらいたいということを注文をつけまして、終わります。

たいと思います。

○唐沢委員長　次に、浦井洋君。

○浦井委員　大臣の所信表明に對する一般質問と
いうことでございます。

まず最初に、今春闘でも、各労働団体いづれ
も、労働時間の短縮といたのを運動の柱の非常に
大きなものにしておるわけでありまして、労働時
間問題についてお尋ねをしたいと思ひます。

それに応じられたのでしょうか、大臣のこの周
の所信表明の中でも「労働時間対策を推進するわ

め、従来に引き続き、週休二日制等労働時間対策推進計画にのっとり、週休二日制の普及等に積極的に取り組んでまいります。」というふうに言われておるわけなんです。これは、週休二日制であるとか残業の規制、あるいは有給休暇の完全消化というようなことを柱にして、トータルで年間総労働時間二千時間の目標を早く達成しなければならぬ、こういうことで覚悟を決めておられるだろうと思うのですが、ひとつこれは大臣に決意をお聞きしておきたいと思ひます。

○初村国務大臣 労働時間の短縮については、諸外国から、日本は労働時間が長いじゃないかといういろいろな批判があるわけでありましてけれども、年次、労働時間の短縮は見ておるわけでありまして、私どもは、最終的には二千時間というものを達成するようにあらゆる努力をしておる。その手始めとして週休二日制を、特に銀行に完全週休二日制をいまお願いしておるわけでございますが、大体それができる見通しになっております。したがって、私どもとしては、銀行のみではなくて全産業における週休二日制の一般化を図って、そして労働時間の短縮を図っていくということの決意に変わりはございません。

○浦井委員 要するに、週休二日制を先頭に立ててあらゆる努力を払って、六十年までですか二千時間を達成したい、こういう御決意に変わりはないわけですね。もう一遍。

○初村国務大臣 その決意に変わりはございません。

○浦井委員 そうしたら、年間の総労働時間の数字はもうすでにこの委員会でも何回も出てきておりますが、五十四年に二千百十四時間、五十五年二千百八時間、五十六年に二千百一時間、こういうことですね。確かに減ってはきておりますけれども、さあ、このテンポで行きまして、六十年に二千時間実現は非常にむずかしいのではないですか。

大臣、どうですか。

○石井(甲)政府委員 御指摘のように、労働時間

の全体の趨勢を見てまいりますと、昭和三十五年の二千四百三十二時間というのが一番長い時間でありまして、その後、これまで毎年急速に減つてまいりまして、五十六年現在で二千百一時間、すなわち、その間に三百三十一時間程度の減少を見ただけであります。このままでの労働時間が短縮した一つの大きな要因といたしましては、週休二日制が急速に日本の土壌の中に普及してまいったことが大きいわけでございます。その他、休日を含めまして所定内の労働時間の減少が多かつたわけでありまして。

ただ、先ほど大臣からもお答え申し上げましたように、最近やや停滞感がございます。その原因といたしましては、週休二日制が特に大企業においてはかなりの普及をしておりますが、中小企業においてはまだまだ非常に低い。すなわち、ある自然の流れによつて週休二日制が普及したことが、いわば頭打ちの段階にきたというような感じを持つております。そこで何らかの突破口を開こうというところで、一つは、先ほど大臣が申し上げましたように銀行の週休二日制につきましてやってまいりたい、こういうことでございまして、現在二千百一時間でございまして、努力をしてみたいと思ひます。

○浦井委員 素人と玄人の違いといひますか、別に大臣が素人だとは申し上げませんけれども、非常に歯切れよく、あらゆる努力をして二千時間を達成したいと言われる。私はそれが正解だと思ふ。それが労働省のお役人になると、何だかんだと言ひわけをして自己の立場を弁解されておられる。私はこれはあながち皆さんの本音でないことではないと思ふのです。

一つ証拠をお見せしたいと思ふのですが、監督課長さんおられますけれども、去年の十一月十一日に、労働基準局監督課長さんが日経連の特別委員会「今後の労働基準行政の基本方向と当面の対策」という表題で講演をされた。その中でちよつとこれは見逃せぬようなことを発言しておられるわけですね。ちよつと大臣、それから岡部さんも

よく聞いておってください。

この二、〇〇〇時間を、労働基準監督官が、個々の事業所に行つて指導をするような形の施行はしない、ということになつてゐる。各業界の方でそのような方向で検討していただけないか、というお願いの段階に過ぎないのであり、政府として方向づけを行つて労使の御参考と供する性格のものである。従つてこの二、〇〇〇時間計画は経済計画の一種のようなものであり、それを強権をもって個々の企業毎に実現を図っていくという性格のものではない。

ところが、若干の地方において二、〇〇〇時間が一歩歩きを始めたという傾向もなきにしもあらずだが、それは、そのようなことではないということをも、更に全国に趣旨の徹底を図つてゐる。例えば、五十六年十一月十日に全国の局長を集めて労働時間問題、労働時間行政について指示をしたが、その中でもこの二、〇〇〇時間が一人歩きしないように、それはあくまでも労使に対する御参考であるとの性格を明確にした次第である。

こういうようなことを監督課長は言われておるわけなんです。

これは私は岡部さん一人の御意見であるように思ふ。思ふに私にはないわけなんです。どうもいまの時点で専門的に労働行政に携わつておられる方の本音のようない感じがして仕方がないわけですが、それが本音だということになりますと、これは大臣、大分ニュアンスが違ひますね。どうですか、ひとつ大臣の御答弁を……。

○初村国務大臣 私どもは二千時間という目標を立てておるわけでございますから、そのための手法としていま銀行を初めとする週休二日制をやつておるわけですね。したがって、これを法的に圧力をかけるということはない、自主的にやつてもいいというところで督促をしておるわけですが、その督促の方針に変わりはなく、いま監督課長がいろいろ話したと思うが、そこはそこ何か

の一つの考え方があつて話したと思ひますけれども、私の方針としては変わらない。

○浦井委員 だから、日経連という経営者の団体へ行つて労働省の責任ある地位の方がこういうようなことを言われるのは、やはり不謹慎といひますか、ちよつと言ひ過ぎではないか。よく読めばなるほど本音がわからぬこともないわけなんですけれども、ざつと読めばこれは二千時間どうでもいい、ひとり歩きせぬようにしておいてくれというようなことではありますから、これではぐあいが悪い。ですから、そういう点で、大臣は少なくとも在任中、当初私の質問に答へて言われたように二千時間を断固として実現をするということで属僚を指導、監督課長も監督しておってください。

○初村国務大臣 そういふことで指導をいたします。

○浦井委員 もう一つ、いまの週休二日は局長は中小企業がおくれているというところでありますが、残業規制はむしろ大企業の方がおくれているというところになるわけですね。そこで、外国でもかなり厳しく残業規制をやつておるわけですね。それから労働省の五十七年の基準局の運営方針でも「著しく長い所定外労働時間の改善を促進するため、三六協定において定める時間外労働の限度時間についてガイドラインを設定し、全国的指導基準とすることとする。」というところで先ほど午前中の質問の中でもこれが出てまいりましたし、このガイドラインをつくられるということでありまして、いつどういふ程度のガイドラインを出されるつもりなのか。

○石井(甲)政府委員 残業問題、いわゆる時間外労働の問題であります。御案内のように日本の法制、基準法はいわゆる三六協定ということでございます。労働時間の残業規制の問題については、特に日本の場合には非常にむずかしい問題が内包しております。午前中もお話ございましたが、いわゆる雇用慣行というものと非常に結びついております。したがって、景気がよくなれば労働時間が上がっていくという要素もございまして。

また、一つの実態としては、賃金に残業が繰り込まれているという要素もございまして、行政の展開に当たって非常にむずかしい、いわば質的な問題が含まれております。

そこで私も、しかしながら現在の情勢を見ますと、時間外労働についていわゆる八時間労働という基準法の原則からしても非常に過長な、著しく長い、しかも恒常的なものは、この際一つの上限という目安とかガイドラインを設定をして、これを行政的な目安にしたいという考え方を持っておるわけでございます。ただ御指摘のその上限の水準あるいは実施の方法等ガイドラインの内容については、残業の実態を全国的に把握いたしましてこれをいま集計し分析している最中でございますので、これを見ながら、実態に即した水準の設定あるいは実施の形をつけてまいりたい、こういうのが現状でございます。

○浦井委員 どうも歯切れが悪いわけなんです、またもう一度監督課長の御発言を借用いたします、同じ講演の中でこういうふうに言われておるのです。

一部の新聞に法定超えて月四十―五十時間の線を労働省が設定するのではなからうかと、憶測記事が流れたが、これはあくまでも憶測である。

只今実施中の調査結果をふまえて、しかも結果をまとめて、だいたいのラインを作り、それから各産業毎に経営者側との十分な打ち合わせに入りたいと考えている。

その際考えの基礎としては、どこから見てもいたずらに長い残業について規制をする、という考え方で、ガイドラインを設定したいと考えている。決して平均的な姿の残業というものを規制をするという形はとりたくない。

まず経営者側と十分な打ち合わせに入っていること、これもしからぬわけなんです、ここで言われておる「いたずらに長い残業」というのはどのくらいを指しておられるのか、それから「平均的な姿の残業」というのはどれくらいを頭

に思い浮かべながらここでしゃべられたのか、一遍監督課長に聞いておきたいと思います。

○岡部説明員 残業規制の具体的な内容につきましては、これから調査結果をまとめて、全国、全産業的に結論を出してまいらうという段階でございます。それが五十時間か四十時間か四十時間か、これはその結果を見なければ何とも申し上げることはできませんが、考え方の基礎としては、いたずらに長い、言うなれば病的に長い残業を規制するということが今回の措置の眼目、政策の柱でございます。わが国の残業というものはやはりわが国の雇用慣行からいたしましてある程度存在することは統計の示すところでございます。平均的な残業まで規制するということになりまして、わが国の産業が成り立っていかないと、これは当然のことでございます。したがって、従来の時間短縮行政の柱でございます過長な残業の規制ということに今回も焦点を合わせたいと考えている次第でございます。

○浦井委員 それぐらいしか出ないだろうと思えます。

そこで、ガイドラインを設定しますね。これは秋ごろだというふうな新聞報道がありますが、これを超えるような協定が提出された場合に一体どうするの。

○岡部説明員 このガイドラインの施行方法につきましては、いまだ成案を得ていないわけでございます。たとえばこれにつきましては通達でやるものか、あるいは何らかの規則でやるものかというところすらまだ写真真ができていないというところでございます。したがって、このガイドラインを超える三六協定が提出された場合の措置につきましても、これからいろいろと詰めてまいりたいと存じますが、これは監督署の窓口でございます。そういう場におきまして行政指導を中心としたしましてこの履行を確保していくということが基本的な考え方にならうかと存じます。

○浦井委員 窓口で、言うたら受理をしないとい

うようなかつこうでもう一遍再考を促すといううなだけでは不十分であって、やはり徹底するな徹底して、どういいますか、そういう指導に従わない企業については企業名を公表することであるとか、あるいはこの際思い切った法改正をすることであるとか、そういうことをもうタイムスケジュールとして考えておかなければならぬのではないかと。でなければ、大臣がかたい決意を表明されたように、せつかくの年間の総労働時間の短縮という問題が、もう一番の基礎のところであつたことになる。こういう決意のもとにやっていたらいいと思うのですが、ちよつと私の尋ねた二点について。

○石井甲政府委員 実施方法につきましては、先ほど来申し上げましたように、その実態をどういうふうにしていくかというこの一環として検討をしていきたいと思ひますが、御指摘のように、この問題をやる限りにおきましては、やはりそれが確保できるような方法をもつてやっていきたいということだけは申し上げられると思ひます。

○浦井委員 きょうはそのくらいにしておきまして、次に、港湾労働に関連をした問題をひとつ取り上げたいと思ひます。

大臣も港湾の多いお国でありますのでよく御承知だと思ひますが、港湾労働というものは、これをごらんになっていただきまして、写真で見てみると、港湾労働の態様というのが非常に変わってきておるわけですね。神戸港なんかある意味で一番進んでおるのですが、コンテナ化が物すごく進んでおるという中で、もう労働態様が一変してきておるわけです。

そういう中で、きょう私取り上げたいのは、ほとんどコンテナ化が進む、そのコンテナを運ぶために、たとえばそこに写真をお見せしましたように、ストラドルキャリアーというふうなものが港の中を横行しておるわけですよ。それをごらんになったらわかるように、縦が七メートルあります。そして問題は、運転席から視界が非常に悪

い、死角が多い、こういうことなんです。ここへ私、表を持ってきておりますが、大臣ごらんになっていただきたいのですが、コンテナを抱え込まないときは赤線のこと、運転席から死角になるわけです。で、コンテナを抱え込むと、赤線はちろんのこと、黒くこうかいてあるこれが全部死角になる、視界がなくなる。だから、そういう中でストラドルキャリアーによる事故、死亡事故です、これはほとんど、轢死ですね。その大きなタイヤで人をひき殺すというふうな恐ろしい事故が去年とことしですでに四件起こつておるわけなんです。

これはもう私の方から言いますけれども、ストラドルキャリアーというのはもうほとんど港湾で使われて、全国で二百七十台しかないわけですから、そこで去年とことしで四件死亡事故が起こつておるわけでありまして、これは車両の事故件数としては物すごい数字なんです。一般に市中を走つております車が、乗用車やらトラック合わせますと大体三千七百三十三万台だと言われておる。二百七十台で四件ですから、これを直しますと、それがもし事故が起こるとしたら何と五十万人が二年間で死ぬというふうな形になる。物すごい事故率なんです。

だから、そういう点でストラドルキャリアーの規制というものをとと嚴重にしなければ、これからどんな悲惨な事故が起こるかわからぬ。最大の欠陥は視界がないといひます。特にコンテナを抱えたときには全く見えない。その写真でおわかりのように、運転者というのは七メートル上に座つておるわけです。そしてカニの横ばいのように、東西に動くときでも前を向いて座つておるわけです。こう横に動くのです。カニの横ばいみたいにして、こういうふうにならなければならぬ。そうしたら、そのタイヤの先にちよつと人が入つてももう見えない、こういうことなんです。で、労働省の方はいろいろな告示によって規格をつくつておりますというふうなことになるかも

わかりませんけれども、そんなもの、規格をつくらせてみたところ、読み上げてみますと、「ストラドルキヤリヤー構造規格」というところに、「運搬に必要な視界等」ということで第七条「ストラドルキヤリヤーは、運搬者が安全な運搬を行うことができる視界を有するものでなければならぬ」というふうに書いてあるだけなんです。よね。だから、現場ではもう恐ろしくてそばへ近寄れぬ。で、その作業をやっているところには他の職種は入らないということをして、ただ防災協会なんかで取り決めに守ってやるわけですが、今度はストラドルキヤリヤーの監視員の人を轢死で、ひかれて死亡するというような事故が神戸港でも起こっているわけなんです。

だから、そういう点でひとつこれは実情を十分に調べることで、それから大臣、長崎でも佐世保港や長崎港、たくさんあります。恐らくストラドルキヤリヤーが何台あるかという点で、一度見ていただきたいと思います。もう轟音を立ててかなり高速で狭い港のヤードを走り回る。それがなければいまのコンテナ荷役というのは先へ進まない、必須のものになってきておるわけです。ところが、どんな人を殺す。どんなと言え少々オーバーかもわかりませんがね。しかし、事故率からいって乗用車やトラックに比べると非常に高いわけです。

これについて、まずひとつ実情を把握されておるのかどうか、ちょっと聞いておきたいと思う。○林部説明員 いま先生の御指摘の中でも数字が出てまいりましたが、現在ストラドルキヤリヤーが港荷役の關係で稼働している台数は、おおよそ二百ないし三百台くらいであろうと推定されておられます。

港荷役における死亡の実態でございますが、私、現在手元に持っております数字は四十五年以降のものでございますけれども、御指摘のように、五十六年の三件と五十七年に入りましての一件、直近の二年間で四件という数字は確かに稼働台数の割には多い数字でございますが、実際に

ういうようなきわめて大型の港荷役の装置というものが稼働し始めました経緯を眺めますと、四十五年に一例、四十七年に一例、それから五十二年に一例というのが実は私どもの把握している数字でございます。昨年とことしに四例というところで、現在まで七名の死亡という状況でございます。

○浦井委員 だから、四十五年から始まったと、四十五年といまと労働の態様が違ってきておるのです。コンテナ化がどんどん進んでいって現在作業場になる、そして、一方で国内的な消費不況が起こる、一方で貿易摩擦が起こる、商社や船主にしごかれて、港運業者やそこで働く労働者というのには文字どおりてこ舞いしているわけですね。これは大臣もよく御承知だと思っております。そういう中で最近ぐつと死亡事故がふえてきておるというふうな理解するのが正当ではないかと私は思うわけです。

そういう点で根本的には、現場の声を聞いてみますと、昔、市電や都電がその先に網をつけていたんですね、ああいうものをつけよとか、それから一時間の作業量、コンテナの扱う個数を制限せよとか、いろいろな意見が現場で出てきております。

しかし、一番根本は、これは欠陥機械ではないかと私は思うのです。荷物を運ぶという点では確かに有用かも知れぬですけど、しかし、安全という点では欠陥機械ではないか。だから、ひとつ大臣、よく調べて、これは早急に基準局長を勧誘していただいて、構造ももう一遍検討いたしますか、かなり大幅な構造改善をやらなければならぬ。労働省に言わせると、五十四年に規格をつくりましたと。確かに、それ以前にできたものは通じません、それ以後はやっていきますということを言うんだけれども、実際に調べてみますと、五十四年以前と以後と全く何も変わらないうけです。そういう点で、ひとつ大臣の善処方をお願いしたいと思っております。

○初村国務大臣 私どもは何といつても労働安全衛生というものを守らなければいけない。それだけ危険性のあるものが、なぜ現在二百七十台あって稼働しているのか。これは機械の優秀性という何か特性があつてやっていると認めますけれども、二百七十台あつて四人も殺しておるというところでは、これは非常に重大な問題である。したがって、実態をよく調査して、改めるところは改めて指導していききたい、かように考えております。

○浦井委員 ひとつそれは嚴重にかつ早急にやっていた方がいい、このことをお願いしておきたいと思ひます。それと関連をいたしましたもう一つ、これも大臣よく御承知だと思ひますが、港のヤードというのには現在現場であるわけですね。元請、下請、それからストラドルキヤリヤーあるいはフォークリフトのような危険な運搬機械が横行しておる、そして危険現場であるわけですね。

労働安全衛生法の第十五条に特定元方という項があつて、そこでは統括安全衛生責任者というものが置かれて、現場全体を責任を持って安全と衛生を管理するというものになっておるわけですね。それには建設業と一つは造船業があるわけですね。この港運送業といふ港運送業が港荷役業、それなにかもそういう意味では混在であり、危険であるという点で、特定元方事業主制度みたいなものは適用させる方がこの際よいのではないかと私は思ひますが、ひとつ。

○林部説明員 御指摘の点でございますが、確かに港運という限られたヤードでいろいろな業者がそれぞれ目的に従つて作業をしているわけでございます。この特定元方の考え方というものが建設業あるいは造船業の場合に適用されております背景と申しますのは、一言で申しますと、元方が作業を一括して請け負ひ、それを重層構造の下請と申しますか、下請にそれぞれ作業を分割して、重層下請の形で請け負ひ、こういうような形になっている場合に、その下請業者の中で発生する災害を防止するということが本来のねらい

でございます。そういう観点からそういう協議組織と申しますか、元方が中心になって全体の災害を減らすための有効な施策を進める上で、こういう考え方が有効であるところから出てきた考え方でございます。

したがらして、港荷役の場合にも、確かに限られたヤードで、作業そのものはいろいろな業者が混在して作業をする面もあるわけではございませんけれども、作業全体を元方が一元的に請け負つて、それを下請が分割して、重層構造の下請によって行ふという形とはかなり趣が違ふというところがございまして、港運における作業の場合に、御指摘になりましたような建設業あるいは造船業と同じような形の適用が、直ちに最も有効であるということには必ずしもならないのではないかと。

先ほど御指摘がございましたような新しい大型の港荷役の機械、近代化によつてそういう機械化が進んできているわけでございますが、そういう問題によつて災害が起こってくるというところ、建設業あるいは造船業において、そういう特定元方によつて一括して行ふということには若干問題点に差があるわけでございます。われわれの現在の考え方としては、先ほど大臣からのお答えがございましたけれども、近代化されたそういう機械はそれなりに有用性もある、しかし、それに伴つて危険性もあるということでございます。そのために防衛団体のようなものが中心になって関係者の中を取りまとめて、災害の防止を進めるといふような方法で現在やっておりますわけでございます。実態としてはむしろそういうふうな形の方が現在の実態にはより適合しているのではないかと、現在の段階では考えているところでございます。

○浦井委員 大臣、そういうお答えなんです、長崎港であるとか佐世保港なんか見ていただいたらおわかりになると思うのですが、一定の現場がありまして、確かに造船業や建設業のような典型

的な重層下請でないかもわかりません。しかし、ほぼそういうふうになつていっているんですね。

神戸港の例をちよつと申し上げますと、いまポートアイランドの中にコンテナヤードがあり、それを一定の広さに区切って、全体の船主とか荷主は商船三井がやっておるわけです。これは大会社ですね。そして、その下請会社の港運部門を担当してゐる商船港運が一つを請け負い、一つは上組が請け負う。上組、御存じでしょう、これは港運業者の最大手ですね。その下に甲陽であるとか、住井運輸であるとか、大西とかいうように、ずっとあるわけです。だから、総括安全衛生管理者組織をこゝへ導入するのは決して無理な要望ではないというふうに私は思うわけです。

いま部長はそういうお答えでしたけれども、大臣、もう一遍よく考えていただいて、せっかく建設業、造船業に適用されておる、まあそれが役に立つかどうかはやってみて、それがきちんとやらなかったらどんな制度をつくってもだめですけれども、やはり一遍検討するようなことを考えていただけないか。

○石井田中政府委員 要するに、各種の立場にある、あるいは業者として対等の立場にある業者間が混在しているわけでごいまして、普通の重層下請とはまた形態を異にするわけでありまして、また、たとえば岸壁等の作業場所も地方自治体等の管理でございまして、その上に総括管理者あるいは荷役の元請請負という形で統括管理を義務づけるというところは、実際上の問題として非常にむずかしい問題であると思ひます。それだけを私から……

○浦井委員 ひとつ大臣、よく検討してみたいだきと思う。やつてやれぬことはないと思うのです。

○初村国務大臣 一応私の方で調査して、検討してみてもいいか、やれるかやれぬか、その結論を出してみたいと思ひます。

○浦井委員 そこで話題を先へ進めますけれども、

も、その総括安全衛生管理者の問題に関連を以て、SSKの問題をちよつと取り上げてみたいと思ふのです。

これは大臣は私なんかよりよく御承知だと思ふのですが、三月十八日の午後に、釜石運搬船が入つて船体修理、改装工事中に火災を起した。それで十人の方が亡くなられたということなんです。が、大体新聞報道などを総合いたしますと、これはそのパラウニ号の船尾の底の方にあるところの機関室で船主直雇いのインド人船員がアセチレンガスバーナーでさびたボルトを焼き切る作業をしていて、その火花が船底にたまっておるスラッパに引火をして、火災を起して、十人の方が死亡されたということですね。大体そうだと思うのです。

私がもう一つ例として取り上げたいのは、去年、昭和五十六年十一月十九日に、これは神戸の三菱造船所でありまして、サタン・ダイヤモンド号というこれも外国船ですが、同じかつこうで火災を起しているわけです。これは台湾人のエンジニアがガスバーナーで切断したボルトをスラッパの上に落としたために火災が起つた、こういうことになつてゐるわけです。労働省からいただいた資料でも、この三菱神戸造船所の事故原因といふのはそういうふうな推定されるということになつておる。

この神戸の場合は、たまたまその機関室に主軸のスクリーを抜いていたのですから穴があいていた。だから六十人おられたのですけれども皆脱出できたわけです。ところがSSKの場合には、その脱出口がきわめて不備であつたために、十人の方が残念にも亡くなられておる、こういうことです。

問題は、船主の直雇いの人の場合です。SSKは、いまも局長やら皆言われたように、重層下請できちんとなつてゐる。きちんとなつてゐると言うたらかしな言い方ですけども、そうなるていますね。だからこれは統括安全衛生責任者がお

るわけです。ところが、外国人にしろ、日本人にしろそうですが、船主直雇いの船員が作業をするのはこの統括責任者の中へ入らないわけなんです。そこで、同じようなかつこうで事故が起つて、片一方は大きな脱出口が偶然あつてゐたもので、片一方は逃げられなかつた。SSKの方は逃げられなかつた。こういう作業態様が造船業では最近きわめてふえてゐるわけです。昔は、船が港に入る、それで造船所へ入つて修繕する、そうしたら船員は上陸して、まあ言うたら休養とか遊んでゐたわけなんです。ところがいまは合理化の中で、船員もほとんど働かせないで、片一方で仕事を請け負つた造船所の方の作業員がやるのと同時に、船員も何らかの仕事と一緒にやる場合が普通になつておるわけです。その場合に、この人たちは統括安全衛生責任者の管轄外になつてゐる。

だから私が言うておるのには、そういうような人たちの扱いをどうするか。事故の一番の原因といふのはこれなんです。しかも外国人ですから言葉もわからぬしということ、勝手に、もう全然無関係に同じ場所で作業をしてゐる。そこで火気を扱う。だから火気取扱何と云うのですか、あの規則にも違反をしてゐるだろうし、いろいろなことはあるだろうと思ふのですが、どないにも手のつけようがない。

こういうことなんです。これについてひとつ率直なところを大臣に御意見を伺ひたいのです。

○初村国務大臣 船舶が造船所に入つて修理をする。その場合に、造船所そのものには総括安全衛生の係がおるわけですね。ところが船主側になると、仕事の中の一部分でも自分の雇用しておる直接の雇用の方々に仕事をさせる。修理代が若干でも安くすればこれは船主としていいことですから。しかし、それを取り扱うために労働安全といふものの知識がない。したがつてそこに、いろいろないま言うたようなSSKなりあるいは三菱神戸造船所において事故が起つた。こういう問題でありますので、これは造船所側に責任があると

ばかり言えない、やはり船主側にも責任があるのではなからうか、私はこう思うわけなんです。したがつて、そういうところの扱いをどうするか、労働基準法等に基づいてよく研究してみたいと思ひます。

○浦井委員 これはかなり古い話であります。昭和四十年十月十三日に基準局から、これは照会です。基収第五九一七号というので、この問題に関連した回答が出てゐるのです。それで「元方事業主である造船業者は船舶所有者の労働者も統括管理に服するよう船舶所有者に要請する等適当な措置をとられたい。」ということなんです。だから、やはり造船業者の方が船舶所有者の方に要請するといふようなことを労働省としてはかつて言われてゐるわけです。これは四十年ですからかなり古いのです。それで四十九年の基収第六七三号通達、それから第六七三号の二通達でも、一言で言えば同じようなことを言つておられるわけなんです。

だからこの際、私が言いたいのには、やはり統括責任者が統括をできるようなそういう位置に船主直雇いの労働者も入れなければ、こんな事故は何ほでも多発するのではないか。それなんです。

○林部説明員 本筋としては先ほど大臣からお答えしておるわけですが、先ほど先生が御指摘になりました事例二例のうち、後の神戸の例は確かに外国籍の船員によつて起つた事故であるといふことが明らかでございますが、佐世保重工の問題につきましては現在まだ調査中でございまして、確かに先生おっしゃいますように、原因につきましては、火災発生当時インド人の船員二名が機関室内でガス切断作業を実施してゐたのではないかという証言もあるわけでございますけれども、現在まだ確定しておりません。

そういうようなことでもございますから、二例たまたまお話が出たのでございまして、片方の場合には作業の場所が外国人だけだ、それから佐世保重工の場合には、もし日本人と外国人が一緒

に混在して作業をしていて事故が起こったということになってまいりますと、外国人に対する法令の適用上の問題はなかなかむずかしい問題がございまして、現在私どもも関係省庁等とも相談をしながら、その辺の適用問題については検討中でございます。

したがって、先ほど先生が読み上げられましたように、船主協会あるいは造船工業会に対して、私どもが過去に災害をなくするためにいろいろな協力要請をいたしておるわけでございますけれども、外国の船主に対してどういう形で要請をするかという点については、いま申しましたように適用上もいろいろむずかしい問題がございまして、もちろん行政指導の形で協力の要請をするということも現実にはできるわけでございますけれども、事が外国の船主、そして外国の船員ということになりますと、法令の適用上いろいろむずかしい問題がございまして、特に今回の佐世保重工の事例に關しましては現在まだ調査の最終的な段階に達しておりませんので、調査の結果が明らかになった時点で、確かに先生御指摘のような事態に對して最も有効かつ適切な対策がどのような形のものであるかということについてはやはり慎重に對処する必要があるのではないかと、率直に申し上げまして現在私どもが考えております考え方としては、先ほど大臣も御答弁いたしましたように船主側にももちろん責任はあるわけでございますけれども、現実の問題としては、調査の結果が明らかになりました時点で、具体的に定期修理のためにわが国のドックに入つてまいります外国の船の補修等担当いたします造船工業関係の業界とよく話し合つて有効な方法というものを模索してまいりたいというのが現在の段階での考え方でございます。

○浦井委員 これで終わりますけれども、有効な方法を模索している、その間に何人の人が死ぬかわからないわけですね。だから早くやらなければいかぬわけですよ。だから私は外国の船員がどうのこうのというようなことはい言つてないわけなんです。これは船中の論議ですよ、そんなことを言うてはぐらかすのは。私は船主の直雇いの労働者が一緒に造船所の中で働いておる場合に、統括責任者の中に入れないかというのを言つておるわけですよ。これは大臣の方がわかりがよいと思う。そういう点で私は、これはもうこんな事故は探せばほかにもあつたらうしこれからは起るもので、ひとつ造船所の総点検をやるぐらい、それで労働安全衛生法の安全衛生規則の中にいろいろ書いてありますけれども、一遍大臣よくよく点検していただいて、そしてこれではあかんというところを、たとえば脱出口を確保することであるとかあるいは見張り、安全監視員というのがあるのですが、それも統括責任者の権限外ですからある点で早急に直直しをやっていただきたいと思うのですが、最後に大臣の決意を聞いて、私終わりたいと思つてます。

○初村國務大臣 いま労働安全衛生の面からいろいろ話があつたわけでございますが、まあ事務的な方は一応外国人ということでも非常にきつことを言うようでありまして、要は労働災害をなくすることなんだから、やはりそれに前進するように検討してみたいと思つてます。

○浦井委員 終わります。

○唐沢委員 次に、菅直人君。

○菅委員 きょうは、労働大臣の所信に對する質問ということでありますけれども、二十二分という限られた時間ですので、私はいわゆるパート労働、パートタイマーの問題について少しいろいろとお聞きをいたしたいと思つてます。

パートタイマーの問題は、きょう朝も他の委員の質問の中でもいろいろと出ておりましたけれども、近年大変にパートの増加ということが言われておりますし、また同時に、その構造が相当に変わつてきているといふまいしょうか、産業構造的に見ても、第二次産業における臨時工としてのパートという形に加えて、第三次産業におけるスパートとかチェーンストアなんかのパート労働というものが大変に拡大してきているということも言われているわけですが、そういう変化に對して現在の労働行政というものが的確に對應できているかどうか、そういう問題についていろいろな角度からお尋ねをいたしたいと思つてます。

まず現在のパート労働の実情といふまいしょうか、そういうことについて、パートについての定義もいろいろな形があるようだけれども、パートの定義、そしてパート労働のこの数年間の総数の変化、わかればそれを産業構造の中で第二次産業、第三次産業という形で分類をしていただいて、どういふふうな変化になっているのか、まずそういうところからお尋ねをしたいと思つてます。

○江田説明員 お答え申し上げます。

パートタイマー労働者の定義でございますが、ただいま御指摘ございましたように、必ずしも統一をされておるわけではございません。その調査の目的に応じてそれぞれ定義を行つておるという状況でございます。ちなみに労働省の行つております統計調査におきましては、大きく分けまして二通りの定義がございまして、

一つは、一日の所定労働時間がその事業所の一般の労働者より短い、あるいは一日の所定労働時間が同じであつても一週間の所定労働日数が一般の労働者より少ない者、こういうような定義に基づきまして調査を行いますものとしたしましては、雇用動向調査とか賃金構造基本統計調査などがございまして、

もう一つは、企業においてパートタイマーあるいはパートと呼ばれる者という、その企業の中の処遇という面に着目をして定義をいたしておりますものが、雇用管理調査あるいは第三次産業の雇用の実態調査、これは昭和五十四年だけにつきまして行つております。こういうような定義がございまして、

このほかパートタイム労働者を文字どおり短時間就労の労働者とみなすものとしたしまして、総理府の統計局が行つております労働力調査がございまして、これは、一週間の就業時間数が三十五時間未満の雇用者、こういうような定義になっております。

そのパートタイマーの推移でございますが、全体をつかみますものとしたしまして、最後に申し上げます。週間の就業時間三十五時間未満の非農林の雇用者数で見ますと、その総数が昭和五十五年平均で三百九十九万人でございます。五十六年では三百九十四万人というふうな状況でございます。これが五十一年度の数字で申し上げますと、三百九十四万人であつたわけでございます。五十六年までに約八十万人が増加をしておる状況でございます。また、三百九十四万人のうちの二百六十六万人が女子というふうな構成になっております。

次に、産業別に見ますと、短時間雇用者というのはその約三分の二に当たる二百五十九万人が第三次産業に雇用されております。産業大分類別に見ますと、これは五十五年の数字でございますが、卸売・小売業で二百三十三万人、サービスで百八十八万人、製造業九十六万人といったところがその多くを占めておるというふうな状況でございます。

○菅委員 いまお聞きしますと、いわゆる第三次産業が三分の二ということですから、第三次産業の伸びというのはいささか、いささか、ちよつとわかりかねる状況でございます。

○江田説明員 ただいま申し上げますが、ちよつとわかりかねる状況でございます。

○菅委員 それでは結構ですけれども、こういう大変な、急激な増大の中で、現在のいろいろな労働法規等が十分に對應できておるかどうかという点について、いろいろな角度からお尋ねをしたいのでありますけれども、まず労働基準法の中で、多分一番関係の深いのは労働契約の問題、また解雇の問題、それから休暇の問題等ではないかというふうに思ふわけですが、それについて、現在たとえばこういう問題が発生しやすいんだとか、そういうことが報告されているとか、それに對して何らかの對應をしているとか、きょう、朝の論議の中で雇入れ通知書制度の問題も出てお

りましたけれども、これを実施することで労働契約というものが十分に行われるようになるということだと思えますけれども、いままでの程度、労働契約の問題について言えば守られてきたのかというふうなことであります。

ちよつと、あれこれたくさんになりましたけれども、とりあえず労働契約と解雇の条件、休暇の条件等について、現状について何か問題があるならあるで、また対応なら対応についてちよつとお尋ねをしたいと思ひます。

○岡部説明員 パートタイマーにつきましては、まず雇いますときに、または雇われますときに、そのまゝ口約束で就労が決定するということがございまして、労働条件につきましても明確な取り決めがないというのがほとんどの実情でございます。

就労いたしました後に、就業規則があればそれはそれで労働条件のよりどころになるわけでございますが、これもパートタイマーについて就業規則が整備されておると見られますものは半数程度でございます。したがって、パートタイマーにつきましてもトラブルが多く発生するようになっております。賃金関係では、たとえばベアスアップがあるかないか、賞与、手当をもらえるのかもろえないのか、それから一般社員との賃金格差についてのトラブル、それから労働時間の関係では、果たして年次有給休暇がどれくらいもらえるか、あるいは割り増し賃金の計算の起算点はどこかというふうな問題、あるいは労働、社会保険に加入しているか否か、それから離職あるいは解雇に当たってのトラブル、このようなものが発生している状況でございます。

これにつきましては、私も、その多くは雇入れ時の労働契約がしっかりしていれば解決されるものと考えられますので、先生御指摘のように、雇入れ通知書方式を本年度の新政策として全国的に施行したいと考えているわけでございます。そのほか、相談体制等も整備してまいりたいと考えているところでございます。

○菅委員 この雇入れ通知書というのは、多少具体的に言つと、どういう形でどういう規模でやられる予定ですか。

○岡部説明員 雇入れ通知書といいますが、これは見方を変えれば労働契約書ということになるわけでございます。これにつきましては、十人以上の規模でパートタイマーを一人でも雇っている事業は、現在、全国で三十七万事業所あるわけでございますが、そのすべてに、私もこの雇入れ通知書のひな形を作成いたしましたので、これを渡したいと考えております。これをモデルに、パートを雇います際には、その空欄のところに記入していけばそこで一つのいい労働契約書ができて上がるというふうな形のものをこれから考案してまいりたいと考えております。

○菅委員 それと、いまの年次有給休暇の問題で、この場合は、たとえば二カ月とか六カ月で更新をして一年以上継続して働いている場合についても、当然年次有給休暇が与えられるというふうな解釈をしていいわけですか。

○岡部説明員 パートタイマーの契約期間が更新されてまいりまして、それがたとえば一年以上になりました場合には、通常これは継続して勤務したものとみなされるという考え方をとられるわけでございます。そうなりまして場合には、その次の年から労働基準法上の定めによる年次有給休暇請求権が発生するというふうな考えをすべきであらうと考えます。

○菅委員 労働基準法以外の、労災保険の問題、雇用保険の問題、社会保険等の問題があるわけですが、労働と雇用保険の問題というのは、これは両方とも確実に加入を強制したいまいしうか、パートもすべて加入されていると考えていいんでしょうか。それとも、加入しない場合があるとすれば、どういふ場合に労災、雇用保険について加入のない場合があるのか、お尋ねをします。

○石井(甲)政府委員 労災保険につきましては、現在全部適用でございまして、すべての雇用関係にある者がその適用を受けるわけでございます。

仮に、労災保険につきまして使用者がその保険料を万一支払つておらない場合でありまして、その被災者は労災保険から補償を受けるという仕組みになっております。すなわち、全部適用でございまして。

○岡(英)政府委員 雇用保険について申し上げます。

雇用保険も、たゞまは全面適用でございまして、パートタイマーの実態が非常に多様でございますので、結論から申し上げますと、一定の基準を設けまして、その基準以上のものについてはすべて適用する、こういう考え方をとっております。

と申しますのは、雇用保険は主として賃金をもって生計を維持しようとしている人についての保険でございますが、非常に臨時、内職的に就労するにすぎない者については、適用することがかえってその労働者の利益にならないという場合も考えられます。パートタイム労働をされる方の中には、たとえば家庭の主婦の中で夫の被扶養者としての地位をそのままにして、したがって各種社会保険——労災保険はもちろんだ除かれますが、いまお話のあったとおりでございますが、各種社会保険の上で被扶養者として扱われていたというふうな希望をされる方もございます。ただ、その御本人の希望だけというわけにもまいりませんので、そこで私どもとしては、その者の労働時間、賃金、その他の労働条件が就業規則で明確に定められておりまして、一週間の所定労働時間が当該事業において同種の業務に従事する通常の労働者の労働時間のおおむね四分の三以上で、反復継続して就労するような場合には被保険者とするというふうな基準で適用いたしておるところでございます。

○菅委員 雇用保険についてはある程度の基準が必要という事情もわかるわけですが、社会保険に關して、いま被扶養者扱いの問題がありまして、けれども、場合によっては、一種の被扶養者扱いをやや前提として雇い入れるといえますか、そういうことも中にはあるやに聞かれます。

も、この基準なりが、基本的には加入させるといふことを原則として、例外的に一定の条件ないし本人の希望を含めて配慮するといふ、そういう加入を原則として考えるべきだといふふうに思うわけですが、その点はいかがですか。

○岡(英)政府委員 雇用保険については、先ほど申し上げましたように、やはり雇用保険の被保険者として保険料を納めていただき、そして失業したときには失業の認定をして再就職を促進する、こういう立場から適用というものを考えていきたいと思います。逆に問題も起こる場合がございます。そういう観点から先ほどのような基準を設けて、その基準に達した者は適用するという考え方のもとに私も運営しているわけでございます。

社会保険については、私も労働省でお答えするのはちよつといかがかと思ひますので、お許しただきたいと思ひます。

○菅委員 それからもう一つ、これは労働省の管轄ということではないかもしれませんが、税務上現在七十九万円を超える賃金があった場合は被扶養者の扱いを外されるということで、実際には、配偶者の賃金がかかり高い場合はそれを外されるために、配偶者の方の扶養者控除が外れた方が逆に言うところ経済的に損をするというために、七十九万円以上働くとだんなの方の税金と勘案して考えれば損をしてしまうので、それ以上は働かないという形をよく聞くわけです。

これは考えようによつたら、雇っている方にとつても、また雇われている本人にとつても、働く意欲がある場合には何か非常に不合理な、社会的な意味での損失ではないかというふうな思ひがあるので、この点について何らかの対応を考えておられるのかどうか、その点はいかがでしょうか。

○高橋(久)政府委員 先生が御指摘のように、パートタイム労働者につきましては、年間七十九万円を超える所得がございまして、本人に所得税がかかりまして、配偶者に対しまして、夫が配偶者控除を受けられなくなるという問題がござい

す。この七十九万円という金額につきましてどの辺にその水準を引くかというようなことは大変むずかしい問題でございまして、労働省といたしましては、所得が低い者の税負担の軽減を図っていただきたいというふうに考えているところでございしますが、こういった所得の限度額をどういう水準にするかということにつきましては、いろいろな事情を考慮しながら、あくまでも所得の低い者の税負担の軽減を図るという姿勢に立ちながら関係各省と十分連絡をとっていききたいというふうに考えているところでございます。

○菅委員 これは大臣にもお聞きいただきたいのですが、先ほど言いましたようにパート労働というものが、もっと働いてほしいと思ひ、またもっと働いてもらいたいと思ひている当事者がいるが、この制度のために制約されているというのには非常にむだです。これはもうちょっと検討しなければいけないと思ひますけれども、たとえば百万円までは分離課税を選択的に認めるとか、一五五なら一五五を払えば配偶者控除については別に影響ないとか、そういったパート労働というものを生かすという立場での何らかの方策を労働省としても検討されて、必要なところに提案をされるということもあっていいのじゃないかと思ひます。その点についても一度、何らかの対応があるかどうか、それとも税制が変わるまでは仕方がないということなのか、いかがでしょうか。

○初村国務大臣 いま、パートの方が年収七十九万円働けば、それ以上のものについては課税される、したがって、もうそれ以上働かないよというふうな風潮があることは、労働力の必要な時代に逆行化するのじゃないか、これは労働力の関係から私はそう思ひます。何さま税制というものはなかなかむずかしいものがたくさんあるように

ありますので、私もとしては何らかの手当てをして、いま皆さんが言われたとおりに分離課税制度をやったかどうかというようにすることも検討してみたいと思ひます。

○菅委員 時間も来たようですので、最後の質問にしますが、現在のパートタイムのいわゆるパート労働というものは、人数が非常にふえているというだけではなくて、その就業意識も非常に変化しているということがいろいろのデータに出てくるわけです。ここにも政策推進労働などが調べたいろいろな報告書があつて見ていたのですけれども、たとえばこういうパート労働について理由として、経済的な理由にほとんど並ぶ形で、場合によつてはそれ以上に、社会に参加をしたいという意識が非常に強くて、そういう形になっているということも出ております。そういう意味では、これから労働力の中でどう見るか。また、もう一つの意味で言えば、パートパートと言つて何か一時的な、部分的な労働というふうにも聞かせるのですけれども、業態によつてはメン労働になっている。これも時間があればお聞きしたかったのですが、ある種の業態においてはパート労働がメインで、その補充をフルタイムの人がやつていて、そういう業態もたくさんあらわれているわけ、そういう中での労働条件などは、これまでのようないわゆる臨時雇いの発想だけでは処理できないのじゃないかと思ひます。

そういう意味で労働省においても、このパート労働について全面的な再検討を含めてこれから対応をお考えいただきたいと思ひますので、この点について最後に大臣に、どういうふうにお考えになつていかお尋ねをして、私の質問を終わらせていただきます。

○初村国務大臣 産業構造の変化に伴ひまして労働力に占める女子あるいは高齢者の方々が非常にふえておる。したがって今後ますますふえるであらうというところは、私も見込んでおるわけでありまして、そういうことで労働省としては、このパートタイム労働者については非常に重大な関

心を持つておるわけでありまして。したがって、いま言われたような労働条件の適正化対策あるいはまた雇用対策のより一層の充実は今後努力してまいりたい、かように考えております。

は、制度上十分に対処することができない現状にあります。政府は、このような実情等にかんがみ、厳しい財政事情のもとではあります、勤労者財産形成促進制度を見直し、貯蓄及び住宅の両面にわたる施策の大幅な充実、強化を図りたいと考え、そのための案を勤労者財産形成審議会に諮問し、その答申をいただきましたので、ここに勤労者財産形成促進法の一部を改正する法律案として提出した次第であります。

○菅委員 終わります。

次、この法律案の内容につきまして、概要を御説明申し上げます。

○唐沢委員長 次に、内閣提出、勤労者財産形成促進法の一部を改正する法律案を議題とし、趣旨の説明を聴取いたします。初村労働大臣。

御説明申し上げます。

○初村国務大臣 ただいま議題となりました勤労者財産形成促進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。

第一は、勤労者財産形成年金貯蓄制度の創設であります。

勤労者財産形成促進法は、資産の保有面で立ちおくれが見られる勤労者生活の実情にかんがみ、勤労者の財産形成を促進し、その生活の安定を図るとともに国民経済の健全な発展に資するため、昭和四十六年に制定されたものであります。

勤労者が老後生活のための計画的な貯蓄を行うことを促進するため、勤労者財産形成貯蓄制度に、年金の支払いを目的とする一定の貯蓄を勤労者財産形成年金貯蓄として加えることとしたしております。また、勤労者がこのような年金貯蓄を行う場合に事業主が勤労者財産形成給付金制度等を利用して援助を行うことができることとする。この等所要の措置を講ずることとしたしております。

この法律による勤労者財産形成貯蓄制度は、発足後十年を経過し、現在、貯蓄額は五兆円を超える等、勤労者生活に広く定着してきているところでありまして。

第二は、勤労者財産形成持ち家個人融資制度の拡充であります。

勤労者の住宅の取得を一層促進するため、勤労者財産形成持ち家個人融資の貸付限度額を財形貯蓄の額の三倍に相当する額から五倍に相当する額に引き上げることとしたしております。

なお、この融資につきましては、このほか、予算措置により新たに利子補給を行い、返済負担の大きい当初五年間について貸付利率を引き下げる。勤労者の住宅建設に効果的な施策を講ずるよう

その他、この法律案におきましては、その附則において、勤労者財産形成年金貯蓄制度の創設等に伴う経過措置を規定いたしますとともに、関係法律の所要の規定の整備を行うこととしたしております。

以上、この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。

何とぞ慎重に御審議の上、速やかに御可決あらんことをお願い申し上げます。

○唐沢委員長　これにて趣旨説明は終わりました。

本案に対する質疑は後日に譲ることとしたしま
す。

次回は、明後八日木曜日午前十時理事会、午前十時三十分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。

午後六時四分散会

勤労者財産形成促進法の一部を改正する法律案

勤労者財産形成促進法の一部を改正する法律

勤労者財産形成促進法（昭和四十六年法律第九十二号）の一部を次のように改正する。

第一条中「財産形成」を「計画的な財産形成」に改める。

第六条の見出しを、「勤労者財産形成貯蓄契約及び勤労者財産形成年金貯蓄契約等」に改め、同条各号列記以外の部分中「勤労者」を、五十五歳未満の勤労者に改め、「掲げる契約」の下に「勤労者財産形成年金貯蓄契約に該当するものを除く。」を加え、同条第一号イ中「この号において

において」を「以下」に改め、同号八中「痼疾」を「重
度障害」に改め、「含む」の下に「。次項第二号八に
おいて同じ」を加え、同号二中「ともに」を「共に」
に改め、同号ト及び同条第三号八中「その者」を
「当該勤労者」に改め、同条に次の二項を加える。

2 この法律において「勤労者財産形成年金貯蓄契約」とは、五十五歳未満の勤労者が締結した次に掲げる契約をいう。

金融機關等を相手方とする預貯金等の預入等に関する契約（年金がその者に対して支払われるものに限る。）で、次の要件を満たすもの

イ 当該契約に基づく預入等に係る金銀の払込みは、ロに規定する年金支払開始日の前日までの間に限り、五年以上の期間にわたつて定期に、政令で定めるところにより行うものであること。

口当該契約に基づくその者に対する年金の支払は、年金支払開始日（その者が六十歳に達した日以後の日（最後の当該契約に基づく預入等の日から五年以内の日に限る。）

であつて、当該契約で定める日をいう。）以後に、五年以上の期間（政令で定める年数以下の期間に限る。）にわたつて定期に、政令で定めるところにより行われるものであること。

ハ 当該契約に基づく預貯金等及びこれに係る利子等については、ロに定めるところにより行われる年金の支払のほか、継続預入等で政令で定める要件を満たすものをする場合を除き、これらの払出し、譲渡又は償還をしないこととされていること。

より、政令で定めるところにより行ふものであること。

二 生命保険会社等と相手方とする生命保険契約等（郵便年金法、昭和二十四年法律第六十九号）第二条の二に規定する郵便年金契約（以下「郵便年金契約」という。）を含み、年金がその者に對して支払われるものに限る。）で、次の要件を満たすもの

イ 当該契約に基づく保険料、掛金又は共済掛金の払込み（財産形成給付金及び財産形成基金給付金に係る金銭によるものを除く。ロにおいて同じ。）は、ロに規定する年々、ロにおいて同じ。）は、ロに規定する年々、金支払開始日の前日までの間に限り、五年以上の期間にわたつて定期に、政令で定めるところにより行うものであること。

口 当該契約に基づくその者に対する年金の支払は、年金支払開始日（その者が六十歳に達した日以後の日（当該契約に基づく最後の保険料、掛金又は共済掛金の払込みの日から五年以内の日に限る）であつて、当該契約で定める日をいう。以下同じ。）以後に、五年以上の期間にわたつて定期に、政令で定めるところにより行われるものであること。

ハ 当該契約に基づく保険金、共済金その他
政令で定める金銭の支払は、ロに定めるところ
により行われる年金の支払のほか、年金
支払開始日前においてその者が死亡した
場合限り行われるものであること。

ニ ハに定めるところにより支払われる保険金、共済金その他政令で定める金銭の額は、政令で定める額以下の額とされていること。

ホ 当該契約に係る被保険者又は被共済者としてこれらの者が年金支払開始日において生存している場合の年金受取人とが、共にその者であること。

へ当該契約に基づく剰余金の分配又は割戻金の割戻しは、利差益に係る部分に限り、

行われるものであること。

ト 当該契約に基づく保険料、掛金又は共済掛金の払込みは、当該勤労者と当該勤労者を雇用する事業主との契約に基づき、当該事業主が当該保険料、掛金又は共済掛金の払込みに係る金額を当該勤労者に支払う賃金から控除し、当該勤労者に代わつて行うか、又は当該勤労者が財産形成給付金若しくは財産形成基金給付金に係る金銭により、政令で定めるところにより行うものであること。

3 既に勤労者財産形成年金貯蓄契約を締結している勤労者は、新たに勤労者財産形成年金貯蓄契約を締結することができない。

第六條の二第一項第二号中「に基づく預入等(勤労者財産形成貯蓄契約に該当する生命保険契約等又は積立分譲契約に基づく保険料若しくは共済掛金)

金の払込み又は金銀の積立てを含む。第十一條を除き、以下同じ。」又は勤労者財産形成年金貯蓄契約（以下「勤労者財産形成貯蓄契約等」という）に基づく預入等（勤労者財産形成貯蓄契約等

に該当する生命保険契約等（郵便年金契約を含む。）又は積立
以下この号及び第十一條において同じ。）又は積立
分譲契約に基づく保険料、掛金若しくは共済掛金

財産形成貯蓄契約等に、当該勤労者を「その者」に改める。

第九条第一項第一号及び第二号中「勤労者財産形成貯蓄契約」を「勤労者財産形成貯蓄契約等」に改め、同項第三号中「勤労者財産形成貯蓄契約」を「勤労者財産形成貯蓄契約等」に、「三倍」を「五倍」に改め、同条第二項第一号中「勤労者財産形成貯蓄契約」を「勤労者財産形成貯蓄契約等」に改める。

第十一条中「勤労者財産形成貯蓄契約」を、「勤労者財産形成貯蓄契約等」に、「生命保険契約等」に基づく保険料又は共済掛金の払込みを含む「積立分譲契約」に基づく金銭の積立てを除く「勤労者財産形成貯蓄契約」に該当する生命保険契約等に基づく保険料又は共済掛金の払込みを「勤労者財産形成貯蓄契約等」に該当する生命保険契約等に基づく保険料、掛金又は共済掛金の払込み」に改める。

第十二条中「勤労者財産形成貯蓄契約」を「勤労者財産形成貯蓄契約等」に改める。

第十五条第一項中「勤労者財産形成貯蓄契約」を「勤労者財産形成貯蓄契約等」に、「行なう」を「行う」に改め、同条第二項第一号中「勤労者財産形成貯蓄契約」を「勤労者財産形成貯蓄契約等」に改める。

第十六条第二項中「勤労者財産形成貯蓄契約」を「勤労者財産形成貯蓄契約等」に改める。

第十七条第二項中「勤労者財産形成貯蓄契約」に基づき「勤労者財産形成貯蓄契約等」に基づく」に改める。

附則

（施行期日）
第一条 この法律は、昭和五十七年十月一日から施行する。ただし、第九条第一項第三号の改正規定（「三倍」を「五倍」に改める部分に限る。）は、公布の日から施行する。

（勤労者財産形成貯蓄契約等に係る経過措置）
第二条 この法律の施行の日前に勤労者が改正後の勤労者財産形成貯蓄法（以下「新法」という。）第六条第一項第一号に規定する金融機関等（以下「金融機関等」という。）又は同項第二号に規定する生命保険会社等（以下「生命保険会社等」という。）を相手方として締結した契約であつて、改正前の勤労者財産形成貯蓄法第六条に規定する勤労者財産形成貯蓄契約に該当するものは、新法第六条第一項に規定する勤労者財産形成貯蓄契約に該当するものとみなす。

2 昭和五十九年九月三十日までの間に勤労者が金融機関等又は生命保険会社等を相手方として締結する契約に対する新法第六条の規定の適用については、同条中「五十五歳未満の勤労者」とあるのは「勤労者」と、同条第二項第一号及び第二号イ中「五年」とあるのは「三年」とする。

3 第一項の規定により新法第六条第一項に規定する勤労者財産形成貯蓄契約に該当するものとみなされる契約を締結している勤労者が、昭和五十九年九月三十日までの間に、同一の金融機関等又は生命保険会社等との契約（以下「勤労者財産形成貯蓄引継ぎ契約」という。）に基づき、当該勤労者財産形成貯蓄契約に該当するものとみなされる契約を同条第二項に規定する勤労者財産形成年金貯蓄契約に該当するものに變更すること、当該勤労者財産形成貯蓄契約に該当するものとみなされる契約に基づく預貯金等（同条第一項第一号に規定する預貯金等）をいう。以下同じ。）及びこれに係る利子等又は保険金若しくは共済金若しくはは保険料若しくは共済掛金の払込みに係る金額を同条第二項に規定する勤労者財産形成年金貯蓄契約に該当する契約に基づく預貯金等又はは保険料若しくは共済掛金の払込みに係る金額とみなすことその他政令で定める事項を定めた場合には、同条の規定にかかわらず、当該勤労者財産形成貯蓄契約に該当するものとみなされる契約は、政令で定めるところにより、当該金融機関等又は生命保険会社等を相手方とする同条第二項に規定する勤労者財産形成年金貯蓄契約に該当するものに変更されたものとみなす。この場合において、同項に規定する勤労者財産形成年金貯蓄契約に該当する契約

が締結された日は、当該勤労者財産形成貯蓄引継ぎ契約が締結された日とする。

（郵便貯金法の一部改正）
第三条 郵便貯金法（昭和二十二年法律第四十四号）の一部を次のように改正する。

第十条第一項中「及び次項」を、「次項及び第三項に改め、同条第二項中「第六条第一号」を「第六条第一項第一号」に、「四百五十万円」を「該預金に係る財産形成非課税貯蓄申告書に記載されている郵便貯金以外の財産形成貯蓄に係る最高限度額の合計額が五十万円を超える場合にあっては、五百万円からその合計額を控除して得た額」を「次に掲げる額のうちのいずれか低い額」に改め、同項に次の各号を加える。

一 四百五十万円（当該預金者に係る財産形成非課税貯蓄申告書に記載されている郵便貯金以外の財産形成貯蓄に係る最高限度額及び特別財産形成非課税貯蓄申告書に記載されている財産形成年金貯蓄に係る最高限度額の合計額が五十万円を超える場合にあっては、五百万円からその合計額を控除して得た額）
二 特別財産形成非課税貯蓄申告書に記載されている郵便貯金の財産形成年金貯蓄に係る最高限度額を四百五十万円から控除して得た額
第十条に次の一項を加える。

勤労者財産形成促進法第六条第二項第一号に規定する契約に係る郵便貯金で租税特別措置法第四条の三の規定により特別財産形成非課税貯蓄申告書を提出して預入するものに係る貯金総額は、一の預金者ごとに、次に掲げる額のうちのいずれか低い額を超えてはならない。

一 三百五十万円（当該預金者に係る財産形成非課税貯蓄申告書に記載されている財産形成貯蓄に係る最高限度額の合計額が百五十万円を超える場合にあっては、五百万円からその合計額を控除して得た額）

二 財産形成非課税貯蓄申告書に記載されている郵便貯金の財産形成貯蓄に係る最高限度額を四百五十万円から控除して得た額
（簡易生命保険法の一部改正）
第四条 簡易生命保険法（昭和二十四年法律第六十八号）の一部を次のように改正する。

第十六条の三中「第六条第二号ハ」を「第六条第一項第二号ハ」に改める。

第三十一条第一項中「保険契約」の下に「勤労者財産形成促進法第六条第二項に規定する勤労者財産形成年金貯蓄契約であるもの及び」を加える。

理由

高齢化社会に対応した勤労者の計画的な財産形成の一層の促進を図るため勤労者財産形成年金貯蓄制度を創設するとともに、勤労者の持家の取得の一層の促進を図るため勤労者財産形成持家融資の貸付限度額を引き上げ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。

昭和五十七年四月十五日印刷

昭和五十七年四月十六日発行

衆議院事務局

印刷者 大蔵省印刷局

D