

—

市町村社会福祉協議会の法制化に関する陳情書
外三十八件(第五回議長岡本祐信外四十七
名)(第五二号)
優生保護法改正反対に関する陳情書外十件(國
立市議會議長高柳潔外十名)(第五三号)
は本委員会に参考送付された。

本日の会議に付した案件

特定不況業種・特定不況地域関係労働者の雇用
の安定に関する特別措置法案(内閣提出第一四
号)
駐留軍関係離職者等臨時措置法及び国際協定の
締結等に伴う漁業離職者に関する臨時措置法の
一部を改正する法律案(内閣提出第一五号)
労働関係の基本施策に関する件

○稻村委員長 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。田口一男君。

○田口委員 大臣が予算委員会の関係で少しばか
り時間がすれましたが、まず身体障害者の就
職の問題についてお伺いをしたいと思います。

昨今の経済情勢から、雇用問題はいわゆる健常
者の方にとっても厳しいということですから、ま
してやハンドディキャップを持つた障害者などにつ
いてはより御苦労が多いと思います。それだけ
に、こういった方々の雇用問題についてはより真
剣に役所の側も社会全体も考えていく必要がある
だらう、こう思います。

そういった観点から、実は去年の暮れからこと
しの正月早々にかけましていろいろな障害者の団
体が会合を開いておるのでですが、その中でまず、
略称障全協と言つておりますが、これは障害者の
生活と権利を守る全国連絡協議会、それから私の
地元の三重県身体障害者福祉連合会、こういった

ところが寄り合いをやりましていろいろな要望を
出しております。

ちなみに、この障全協というところが、全国の
盲学校、聾学校、それから養護学校、こういったた
ところの高等部を昨年の三月に卒業された方を対
象にアンケートをとつておるのでされども、そ
の結果によりますと、いま言った学校を卒業され
た方のわずか四四・五%しか就労をしていない、
とりわけ養護学校なんかになりますとわずか一五
・三%しか就労をしていない、こういう実態なん
ですね。

そこで、これはいろいろな部門について労働省
も努力をされておるということはわかりますけれ
ども、以下申し上げる二つ、三つのことについて
お考えを聞きたいのです。

まず一つは、資料で後でいただきても結構です
が、概略をまず聞かせていただきたいのは、雇用
促進法十三条の規定によって、国家公務員の任免
に関する問題では毎年労働大臣に通報しなければなら
ぬ、こういう決めがありますが、この国家公務員
の各省別に障害を持った方々の任免状況はどうい
うふうなのか。最近の数字で結構ですから、まず
お答えをいただきたいと思います。

それから、いま言つた団体の方で強い要望、こ
れだけは何とかしてもらいたいということは、身
体障害者の雇用促進法の中でもいわゆる雇用率、雇
用義務ということを課しておりますが、この中に
知恵おくれが入っていないんですね。いわゆる精
神薄弱者といいますか、もうそろそろ、労働省の
ほうで、この点についてどうでしょうか。

まず、その点だけ先に聞かせていただきたい。
○谷口政府委員 まず最初の、身体障害者の国家
公務員への任用状況についてでございますが、一
昨年の昭和五十六年六月一日から昨年五十七年の
六月一日までの一年間におきます中央省庁における
新規採用の身体障害者数は、百三十六人となつ
ております。

省庁別に主なところを申し上げますと、多いと
ころでは郵政省が五十七人、建設省が三十二人、
文部省が十三人、労働省十二人、通産省六人とい
うようなところでございまして、その他の省庁に
おきましてはゼロから三人ぐらいになっておりま
す。

なお、新規採用がゼロのところにつきまして
も、雇用率、非現業ですと一・九%，現業一・八
%の雇用率は達成しておるか、若干達成していな
くとも不足数はゼロというような状況でございま
す。

それから、続きまして、精神薄弱者の方々の雇
用促進策について、雇用率を適用すべきではな
いかという御質問でございますが、御存じのよう
に、精神薄弱者の方々の雇用の問題につきまして
は、こういう方々が雇用に適するかどうかとい
う判定がむずかしいこととか、あるいは精神薄弱者
の方々に対する適職の開発がおくれているとか、
また、職場生活に直接関係はないけれども、社会
生活の指導面で特別の配慮を必要としておると
か、またプライバシーの問題とか、いろいろな問
題がございまして、御案内のように、現行の身体
障害者雇用促進法におきましては、雇用義務の直
接の対象にはしておらないわけでございます。

しかし、それ以外の面、たとえば職業紹介とか、
職場適応訓練の問題、あるいは現に精神薄弱者を
採用されておりますと雇用納付金の減額の対象に
するとか、また、雇用促進のための助成につきま
して納付金を原資とする助成措置を実施すると
か、大部分の条項につきましては、精神薄弱者の
方々についても適用されておるわけでございま
す。

えまして、そのための能力開発の推進とかその
他の、いろいろ具体的な措置を積極的に積み重ね、
推進をいたしまして、条件整備の進展に対応いた
しまして、雇用率制度の適用については検討をす
ることといたしたいというふうに考えておるわけ
でございます。

○田口委員 まあむずかしい問題だと思うのです
が、そこで、いまの問題に関連をして二つほど、
一つは大臣にちよつとがんばってもらいたいと思
うのですが、せつから雇用促進法十三条で「職員
の任免に関する状況を労働大臣に通報しなければ
ならない」こうなつておるのですが、それを聞
いて、はあ、そうですかと言うだけではどうも
法の精神としてはおかしいのじやないか。したが
つて、いま一、三の役所の例を出されましたけれ
ども、世間一般の常識から言って、ここらあたり
は一人や一人採用してもというところには、大臣
がちょっとブッシュする。こういったことがなけ
れば、障害者の特別雇用制度といったものも生き
てこぬのじやないか。したがつて、まあ一律的に
どの省を何人、何%満たすようにやれといふこと
も必要でしようけれども、いま見ると郵政、通
産、労働、文部、建設ですか、ちょっと聞くと、
まあ障害者の所管庁である厚生省には一つもな
い、こう思うと、厚生省どうなのかといふうに
声をかけてもらう、こういうことが必要なんじや
ないかと思うのですね。そういう点が一つ。

それから、いま言つた盲学校、聾学校、養護学
校の高等部を卒業された方の、これは去年の調査
なんですかとも、出先の職業安定所に行くと、
たしか障害者の方々の雇用にかかりつきの担当
官が安定所に一人見える、全部にはおりませんけ
れども。ところが、学校側からいようと、新卒の学
生の就職について職安がいろいろと飛び回つて御
苦労いただくのと同じように、こういった盲学
校、聾学校等の新卒についても担当の職員が欲し
いなという要望があるのですね。これはもう一律
的には無理だと思うのですけれども、そういうた
めにこたえるようなこともひとつ考えてもらえ

ないか、こう思うのですが、どうですか。
○大野國務大臣 ただいまの田口先生の御質問の第一点の方は、これは法定雇用率につきましてはすでに政府委員から答弁いたしましたように、一応応國としては達成はしておる、しかしまだ低いじやないかという点の御指摘もござりますし、その点につきましては、現在の社会情勢、一般的に雇用という問題が非常にむずかしいときでございまして、しかしながら、やはり私どもが率先して、そして民間企業にも大きく影響を与えるといふことを考えておりますし、また同時に、昨年の十月二十九日の閣議におきまして、これは私の前任の労働大臣から、各省庁に対して、もっと身障者の方々の雇用をふやしてほしいという強い要請を行つたところでございますし、また、いまの政府委員からの答弁の中で、通産とか労働とか——厚生省みたいなところは入つておらぬじやないかといふ御指摘につきましては、私は十分承知いたしましたので、厚生大臣にも直接そういう話ををしておこう、こういうふうに考えております。

また、第二点につきましては、いまちょっとと先に政府委員から説明させます。

○谷口政府委員 精神薄弱の方々の雇用の促進につきましては、先ほど申し上げましたよらないいろいろむずかしい問題がありますので、それを一つ一つ解決しながら条件整備をして進めていくということでおざいますが、先生も御指摘になりましたように、こういう方々につきましては、やはり職場の生活の面、それから社会生活の面でもいろいろ相談、指導を十分行うということが非常に重要でございますので、そういう意味では、たとえば職場にそういう方々の雇用管理の指導を行う職員を置く場合は助成をするとかいうような制度もございますが、同時に職業安定機関にも相談員を配置するとかいうようなことをいたしておりますけれども、いずれにしましても、御指摘のありました養護学校その他の学校等と職業安定機関の連携、あわせて雇用される方の事業所等との連携、こういったところを十分にしながら、そういう

う相談、指導に当たられる方々の配置等も含めてあります。第一点の方は、これは法定雇用率につきましては、政府委員から答弁いたしましたように、一応応國としては達成はしておる、しかしまだ低いじやないかといふ御指摘もござりますし、その点につきましては、現在の社会情勢、一般的に雇用といふ問題が非常にむずかしいときでございまして、しかしながら、やはり私どもが率先して、そして民間企業にも大きく影響を与えるといふことを考えておりますし、また同時に、昨年の十月二十九日の閣議におきまして、これは私の前任の労働大臣から、各省庁に対して、もっと身障者の方々の雇用をふやしてほしいといふ強い要請を行つたところでございますし、また、いまの政府委員からの答弁の中で、通産とか労働とか——厚生省みたいなところは入つておらぬじやないかといふ御指摘につきましては、私は十分承知いたしましたので、厚生大臣にも直接そういう話ををしておこう、こういうふうに考えております。

また、第二点につきましては、いまちょっとと先に政府委員から説明させます。

○谷口政府委員 精神薄弱の方々の雇用の促進につきましては、先ほど申し上げましたよらないいろいろむずかしい問題がありますので、それを一つ一つ解決しながら条件整備をして進めていくということでおざいますが、先生も御指摘になりましたように、こういう方々につきましては、やはり職場の生活の面、それから社会生活の面でもいろいろ相談、指導を十分行うといふことが非常に重要でございますので、そういう意味では、たとえば職場にそういう方々の雇用管理の指導を行う職員を置く場合は助成をするとかいうような制度もございますが、同時に職業安定機関にも相談員を配置するとかいうようなことをいたしておりますけれども、いずれにしましても、御指摘のありました養護学校その他の学校等と職業安定機関の連携、あわせて雇用される方の事業所等との連携、こういったところを十分にしながら、そういう

よう連携をとつて進めてまいりたいと思います。

○田口委員 これはあと身障者の問題の要望なことがありますね。五十八年度は前年度に比べてそれが月額千円を増額をしておるのでそれとも、この職場適応訓練費について、いまはたしか中軽度の方については六ヶ月、重度については一年と

いうふうな大体の決めがあるようですねけれども、これは案外好評です。好評で多々ますます弁するんではないのですが、この訓練制度を延長しても

が、親の方からも案外要望が強いのですね。私はここでどうだというふうな言い方をしませんけれども、そういつたせつかくの職場適応訓練費といふ制度ですから、期間の延長などについても、いまの一年を、一遍に二年ということにならぬでしょ

うけれども、追い追い延長していく、こういったことももうそろそろ考えてもらつてもいいんじゃないかと思うのです。この点は一応要望だけにしておきます。お考えは後でお伺いをしたいと思ひます。

次に、雇用の問題はちょっとまだあるのです

が、時間の配分から後に回しまして、労働災害、労働安全といふ問題についてお伺いをいたします。

年でそういう心筋梗塞に類したようなことで九人も亡くなっています。こういう状況からより必要性があるのですが、去年の十月にある民間の調査機関が調べたところによりますと、同じような規模の民間で産業医を置いていないところは一%程度しかない。ところが、官公庁の事業場には一三%

も置いていないという数字が出ておるのでね。しかし、どうなんだといふ指導は、労働省からもやつて、まあ預かってるPTAと言ふとなんですが、親の方からも案外要望が強いのですね。私は

約十倍。これもさつきの問題と同じように、せつかりつくつた決めでありますから、そういう傾向が多い昨今、やはり産業医は置くべきじゃないか、どうなんだといふ指導は、労働省からもやつて、まあ預かってるPTAと言ふとなんですが、親の方からも案外要望が強いのですね。私は

ここでもさつきの問題と同じように、せつかりつくつた決めでありますから、そういう傾向が多い昨今、やはり産業医は置くべきじゃないか、どうなんだといふ指導は、労働省からもやつて、まあ預かってるPTAと言ふとなんですが、親の方からも案外要望が強いのですね。私は

ここでもさつきの問題と同じように、せつかりつくつた決めでありますから、そういう傾向が多い昨今、やはり産業医は置くべきじゃないか、どうなんだといふ指導は、労働省からもやつて、まあ預かってるPTAと言ふとなんですが、親の方からも案外要望が強いのですね。私は

ここでもさつきの問題と同じように、せつかりつくつた決めでありますから、そういう傾向が多い昨今、やはり産業医は置くべきじゃないか、どうなんだといふ指導は、労働省からもやつて、まあ預かってるPTAと言ふとなんですが、親の方からも案外要望が強いのですね。私は

ここでもさつきの問題と同じように、せつかりつくつた決めでありますから、そういう傾向が多い昨今、やはり産業医は置くべきじゃないか、どうなんだといふ指導は、労働省からもやつて、まあ預かってるPTAと言ふとなんですが、親の方からも案外要望が強いのですね。私は

それで、私はとしましては、やはりこのよう現状、これは残念な状況だと思いますので、今後とも、現業官庁における産業医の設置につきましては、従来にも増して指導いたしていただきたいといふふうに考えておるところでございます。

○田口委員 次に、労災問題で、これは去年の九月三十日に大阪地裁で判決があつたのですけれども、大東マンガン判決と言つておりますが、これは例によって職業病、この職業病が発生をして、企業に責任があるというだけならば、私は、これ

は労災問題としてもよくあることだと言われても仕方がないだらう、ちょっとと語弊があるかもしれません。ところが、この大東マンガン訴訟の判決の意義が、こういう判決があるのですね。これは役所の方でも知つておるでしょけれども、職業病の発生を防ぐため、国は企業に対して規制権限行使する法的義務がある、その義務を果たしていないから違法行為だというのですね。こういった今までにないこういう職業病、労災の判決だと思うのですが、この判決に対してどう受けとめているか。これをまずお伺いしたい。

○松井(運)政府委員 これは先生がおっしゃいましたように、去年の九月三十日に、大阪の植田満健鍛錬所というところの従業員が、マンガンの製

造精神といふものをもつと生かしていかなければならぬ。といいますことは、調べてみますと、最近そういう傾向が特に強いらしいのですが、職業医がより必要になつてくる。これはある

事実の精神といふものをもつと生かしていかなければならぬ。といいますことは、調べてみますと、最近そういう傾向が特に強いらしいのですが、職業医がより必要になつてくる。これはある

事実の精神といふものをもつと生かしていかなければならぬ。といいますことは、調べてみますと、最近そういう傾向が特に強いらしいのですが、職業医がより必要になつてくる。これはある

ま
す

それで、この判決の考え方につきましては、国めの労働基準監督署等の監督機関の責任につきまして、権限行使につきまして、これは一般論として、権限行使につきまして、これは認められなかつたということで、この点につきましても不満があるということ、実際には高裁に控訴いたしておるわけでございます。ただ、先ほど申しましたように、私どもとしましては、労働基準監督署はやはり監督機関としての責任があるということで、この安全衛生の問題につきましては、御存じのとおり労働行政におけるものでございます。

そこで、私どもとしましては、そのほかにも、たとえば植田満俺の事業所につきまして、昭和四十二年度から衛生管理特別指導、私ども衛特と書いておりますけれども、しかしながら、その責任の行使につきまして損害賠償責任を持つような性格のものではないというふうに考えておるわけでございまして、その点は理論的には分かれておるわけでございます。

それで、私どもとしましては、そのほかにも、十二年度から衛生管理特別指導、私ども衛特と書いておりますけれども、このような事業場に指定するということで、私どもとしましては、その当時の水準といたしましては適切な指導を行ってきましたというふうに思つて、裁判所にその旨を弁論の際に申し上げたわけでございますけれども、残念ながらこれは認められなかつたということで、この点につきましても不満があるということ、実際につきましては、御存じのとおり労働行政におけるものでございます。

面について力を入れているところでございます。
○田口委員 確かにおっしゃるように、この大東マンガンの判決に返って言うならば、国と企業に対するいま言ったような責任があるから、四千六百二十万ですか、そういうたった賠償責任がある。私は、これはいま局長がおっしゃるよう争う余地もあるだろうと思うのですが、私が言いたいことはそうではなくて、一体出先の監督官、監督署、つまり国が積極的に監督指導ということに乗り出していかなければ、こういった職業病なり、ほかのこともあるのですけれども、だれが救済してくれるのかという気持ちを、被災者はもちろんのこと、職場の労働者も持つておるわけですね。そことのところに対してもこの判決が問い合わせておるのじゃないのか。

かつてこの委員会でも、六価クロムの問題であるとか、それから和歌山の発がん性のおそれのあるベンジン、こういった問題などについても議論いたしましたが、これはつい最近の新聞なんですがれども、本年一月十日付の「国政通信」という新聞で、こんな二面使って工場の事故のいろいろなケースを挙げておるのです。ここでたくさん労働者が死んでおる。労働者だけじゃなくて、巻き添えを食つておるという例もある。ここでみんな一概に言っておることは、ちょっとした不注意で、手抜きでこういう問題があるのでだから、こういったところを常日ごろ監視をしておれば防げたはずだという言い方なんですね。

そうなつてきますと、さつきの大東マンガンで裁判所が問い合わせておるよう、国が積極的に監督指導に乗り出さなければだれが救済するのか、こういった点でいくと、私は、出先の監督官の御苦労というもの、それでこういう事故が起されれば賠償責任を問われる、大変なことだと思うのですけれども、そこまで言われるのならば、よく言われておるよう、もつと監督官の体制を整備する必要がある。私どもは前々から、今日、行革だとか何だかんだとか言って公務員の定数が削減をさ

れる傾向の中で、必要なところはもつとふやすべ
きじゃないか、こう言っておるわけですけれど
も、こういった判決を一つのよりどころにして、
理由にしてどうたこうだという気持ちはありませ
んけれども、どうも労働省の定数を見た限りにお
いては、こういう画期的な判決、問い合わせがある
にもかかわらず、大臣、減つておるのですね。一
般会計が、五十八年度末と五十七年度末と比較を
いたしますと、五十八年度末の定数が一万四千七
百七人、五十七年度に比較してマイナス七十一。
特別会計は一万五百三十二人で、これもマイナス
三十九。こういう状況であるならば、私は、出先
の第一線の監督官がそういった賠償責任を問われ
て、しかも人が減つていく。これでは士気の点に
ついて問題があるのじやないかという気がするの
ですが、いかに行革だ、どうだこうだと言つて
も、こういった問題がある以上は、大臣、人の面
でちよつとがんばつてもらわにやらぬと思うの
ですが、どうでしよう。

○大野国務大臣 ただいまの大東マンガンの問題
につきましては、基準局長から答弁がございまし
たとおり、現在裁判係属中でございますから、そ
の中身については御勘弁願うとしても、いずれに
しても労働省としては、事業主に対しての指導監
督、そしてまた、個々に対しては事業主がやるべき
ことであろうという体制でござつたのが、今度
の裁判では國にも責任あり、こういうことな
で、ひとつ心新たにせにやならぬかなという気持
ちは持つております。

しかし、その結論はまだこれからでもございま
すのでさておき、いまの先生御指摘の、こういう
事態が生じるんだからひとと夫人をもつとふやすの
が本当にやないかということでございますけれど
も、基準局としては二十五人減つておりますが、
監督官あるいはまた安全専門官、衛生専門官は、
少しではござりますけれども現実に毎年ふやして
おるということをございまして、基準局の枠の減
った中はほかのところであれして、労働災害につ
いてはできる限りの配慮をしておるという御認識

○田口委員 一番初めに言った身体障害者の方の雇用問題についても、盲学校とか聾学校、養護学校の高等部の先生方が、付きつきりとは言わぬけれども、こういった方を対象にする専門官が欲しないなあと言っておるのですね。また、いまの大東マンガンの例で見られるように、この監督官の監督権限を十分行使しなかつたのだから四千何百万よこせ、賠償せよ、こう言つておる。監督権限を持つておつたつて、行使をしようにも人手がない、平たく言えば。そんなんですから、現実にいる部署ではあやしておるかもしませんけれども、この数字、マイナス七十一人、三十九人。労働省全体で五十八年で百十人の減です。これはひとつ、いま言つたこういう要望、それから判決などにかんがみても、私は、いまはやりの行革の範疇にこれを入れるべきではない、こう思うのです。そういう点でひとつがんばってほしいと申し上げているわけでございます。

○大野国務大臣 いざれにいたしましても、非常に人をふやすということはむずかしい時代であることは御認識いただいておりますけれども、しかしながら、一方において、いま御指摘のような問題といふものが多発していくような産業構造等もこれあり、私といたしましては、今後とも、関係の職員の増員増強、そしてまた、機動的な、効率的な配慮をしていこうと考えておるところでござります。

○田口委員 じゃあ、そういう点についてこれが来ておると思うのですけれども、私のところにも毎日のように来ておられます。「今回政府労働省は六十五歳以上は一・五日分削減、七十歳以上は十五歳線引きと失対打ち切りにはかりません」甲現場へ移行させようとしております。これは六十五歳以上はがきが毎日のようになるので云々。こういったはがきが毎日のようになるので

六

すけれども、たしか昭和五十五年に、俗称大河内委員会の調査報告の中で、昭和六十年をめどに六十五歳以上云々といった、採用しないようになると、つたような報告が出ておるのでしつれども、ことによろばは書きをそのまま言わならば、六十五歳以上はもう線を引いて、俗に言う首切りということになるのか。その辺の実態はどうなんですか。

○増田政府委員 御承知のようだ、失対事業につきましては三十有余年の歴史を経ているわけでござりますが、就労者の長期滞留による高齢化が著しくなつておりまして、六十五歳以上の就労者が五二・七%、七十歳以上の就労者が二七・四%を占めるに至つているわけでございます。

そのため、事業は著しく非効率また非経済的なものとなつておりますし、事業主体もその事業種目の選定に非常に悩んでいるような事情がござります。

また、就労者の高齢化によります労災事故の発生、あるいは通勤災害の多発というような傾向にございまして、その災害の内容も、通常の労働者であれば災害には遭わなかつたであろうというような、きわめてささいな原因で災害を起こしているというふうな状況にもございます。

このように失対事業におきます問題点が顕著になつたことにかんがみまして、昭和五十五年にいま御指摘の失業対策制度調査研究報告が出されまして、失対事業は労働政策の事業として維持運営できる限界に来ており、基本的には終息を図るべき段階に来ているというふうに指摘されているところでございます。

なお、同報告におきましては、旧産炭地域や、同和対策対象地域の実情や、失対事業のこれまでの歴史的経過というようなものにかんがみれば、失対事業をお暫定的に実施することもやむを得ない。この場合においても、失対事業を労働政策の事業として適正に維持運営する必要がある。このための措置として、五年程度の経過期間後におきましては、六十五歳以上の者を紹介対象者として取り扱わないものとすることが必要であると指

こういう報告に基づきまして、五十五年の報生をいただきましてから五年程度をめどにいたしまして、六十五歳以上の方々につきましては失対業の紹介対象者としないという措置を考えているところでございます。

○田口委員 そこで、私は、はがきが来たからどうこうという意味で言うんじやありませんけれども、同じように、労働省が有識者に依頼をして高齢化社会問題研究会というのですか、りっぱな答申が去年の十月に出されております。私はその片言隻句をとらえてという意味じゃないのですが、ここにこういうくだりがあるのでね。「高齢化問題が生じる基本的な要因は、高齢者の高い就業志向に需要側が十分に対応していないことにある。」このくだりから、私は、いまのいわゆる高齢者の失対労務者の方々について言ってみたいのですが、いや効率が悪いのとか滞留といったようなことはよく聞きますけれども、ひとつ高齢者の労働政策として考えた場合に、六十五歳だからまだ、七十歳だからだめだというふうに、年齢で一律的に能力は判定できないだらうということが一つ。それからもう一つは、いま三十何年という歴史を持っておるそ Rodgers ども、本来ならば、民間の企業に三十年も働けば年金、退職金でもおつりが来る。ところが、この場合そういうもののないでしょ。ないと言つてもいいのじやないか。そういう問題がある。すると、いま六十五歳で線を引いて、確かに大河内委員会の方でそういう指摘もありますけれども、このところはやや弾力的にといいますか、一通りに六十五歳でやることは無理があるのじやないかという気が私はするのです。しかし、一定の歯どめ、線引きは必要だということも否定ができないけれどもも、いままでの歴史からいって、年金、退職金もない状態の中ではちょっと無理が出てくるのじやないのか。そのところをやはり、人間相手ですから、効率的でないとかどうとかというそりは

私も耳にしますけれども、一定の年限を区切つて一掃しようということにはどうも無理が伴う、こういう気がするのです。これについてどうでしょ
う。

○増田政府委員 先生御指摘のように、わが国も高齢化社会を迎つてございまして、そのためには、高齢者の雇用問題については私どもも非常に重要な関心を払つて、そのための対策を立てているところでございます。

しかししながら、六十歳を超えますと労働者も個人的に非常に差異が出てまいります。体力とか能力の面で非常に差異が出ております。そのために、平均的に六十五歳という年齢はほぼ就労生活からの引退年齢というふうに各種の統計にも出ておりまして、お元気な方につきましてはそれより長い期間働くかれる方も現実にあるようでございますけれども、労働につく機会といふのはきわめて少なくなつておるわけでございます。

また、労働政策といたしましても、すでに特別の給付金等につきまして大体六十五歳ということでの支給をやめるというようなことをやつておりますし、六十五歳というのが一応労働政策の限界ではないか。お元気な方もおられるかもしませんけれども、しかし、そういう労働政策の限界という年齢が六十五歳であるということをとらえまして、また先ほどの研究会報告も、一般の民間労働者につきましては現在六十歳定年も完全には普及していない状況であるし、また、そういう方は先生おっしゃるように確かに年金とか退職金とか、ある程度のものが支給されるようなこともありますようが、しかし、現在とられております民間一般労働者の保護と比較いたしまして、著しく不効率な失対事業につきまして、国費なりあるいは県費なりあるいは市町村、地方自治体の費用を投じて事業を続けていくという点について疑問があるということで報告が出されたわけでございまして、私どもいたしましては、この報告の趣旨を尊重していきたいというふうに考えておるわけでございます。

○田口委員 一般論として言うならば、私は、この高齢化社会問題研究会が指摘をしておりますように、就業意識、就業志向というものが強い、これは普通ならばありがたいことだと思うのですがね。年になりました、引退しますと言つて、年金の方にいけば、年金財政にまた問題が起る。それを働くこうということですから、その接点を何歳位にするかということは議論のあるところでしようが、私は一般論として、高齢者の方がまだ働けるうちは働く、こういうことですから、これはむしろ歓迎すべきことだと思う。ところが、これを失対事業という具体的な問題にはめ込んで考えると、まさに言われたように、非効率的であるとか滞留云々であるとか、これは前から言われておることですが、しかし、高齢者といふものに年をとつたら多少は能率は上がらなくてもいいんだよという言い方をすれば、やはりそういった仕事を設けておかないと、高齢化社会に対しても対応できぬのじやないかという気がするのです。その試験台に失対事業がなれとまでは私もここでは強調しませんけれども、いままで三十何年続いてきた失対事業を無理なく、この委員会の言葉を使えば終息をさせようとすれば、六十五歳で線を引くということについては、私は、先ほどから言っているようちよと無理があるのではないか、こういう気がするのです。

た後も円滑に自立できるようにというような、特別な配慮もしてきたところでございます。

また、今後とも、引退なされる方々のその後の保障というようなことについても、なるべく納得がいけるような手段を講じたいなどということは考えておりますが、いずれにしても、職業安定機関あるいは事業主体あるいはまた社会福祉関係等のあるいは事業主体あるいはまた社会福祉関係等の諸機関と緊密な連絡をとつてやっていこう、こんなふうにいま考えております。

す。すなはち、いわゆる六十五歳以上の高齢者に対する年金制度が、その大部分が、いわゆる「年金化区域」と「調整区域」の線引きによって大変むずかしかった。すなはち、いろいろ考へるところがあると思いま
すが、一応のめどとして、先ほども高齢部長から答弁したように、一応の労働政策としてのあり方としては六十五歳と常識的に考へられるのではないかと考へておりますが、引退後のことについてもできる限り配慮したいと考えておるところです。

○田口委員 では、失対の問題はきょうはこの程度にとめておきます。

が、就業構造がだんだん変化をしてきた、それに産業ロボットが普及をしてくるといった問題で、これからこの問題を考えると、通り一遍ではなかなかむずかしいと思う。

そこで、まず初めに、労働省の方でどういふふうにこれをつかまえておるのか。たとえば第三次産業があえてくる、あえてくると言つておるので、すけれども、どういうふうに変わつていくか、どう予測をしておるかということについての、細かいことについての

い数字は別として、大きさはな数字としてどういうふうに変化をしてくるのか。一次、二次、三次の産業についてこれをまず伺いたい。

○谷口政府委員　ただいま先生御指摘のとおり、現在産業構造がかなり動いておりますし、それに関連して就業構造も変わってきて、今後ともかなり転換が見込まれるわけでございますが、現状私どもが推計いたしましたもので新しいものと

しては、昭和五十六年六月に、労働省に設けてあります雇用政策調査研究会から報告が出されてお

ります。「労働力需給の長期展望」という報告でございますが、それによりますと、昭和五十五年から六十五年にかけまして就業者は四百九十五万人が増加すると見込まれておりますが、産業別に見ますとやはり第三次産業の増加が非常に大きいわけですがございまして、約五百万人の増加を見込んでおります。その中でもサービス業での増加が大きくて三百二十六万人くらいの増、卸小売業につきましては増加は続きますけれども百万程度というところで、伸びは鈍化するというふうに見込まれておるわけでございます。

サービス業の中でどういう業種があふえるであろ

うかという見込みでございますけれども、高齢化の進展とか福祉ニーズの高まりに伴いまして、社会福祉とか教育文化、医療保健等の分野で発展が見込まれておりますとともに、企業におきますサービス機能の外部化の進展とかあるいは専門的な知識や能力の需要の拡大等によりまして、対事業所サービス、専門サービス、情報処理サービス等の分野での就業者の増加が顕著になるであろうと

いろいろ見込まれてゐるところでございます。
○田口委員 いまお話しのよう、約十年通して
いった場合に五百万程度の就業者の増があるだろ
う。そのうちのほとんどが第三次産業。そこで、

第三次産業と一口に言うけれども、その中で伸びるのと案外伸びないとある。こういった第三次産業があえてくる、またあえざるを得ない。そこでのところで、一体労働行政としてどういう点が出てくるのか。

たとえばこの間、電機労連がME白書というのを今年の二月に出しております。具体的な数字が挙がつておるのですが、要約をいたしますと、この電機労連のME白書はこう言つておるのでありますね。「中高年・女子に対して直撃」という言葉を使つておるのでけれども、直撃をしてくる。したがつて、問題は労働者が第一次、第二次産業から第三次産業へ流入するという量、四百万、五百萬人

という量的変化に加えて、この労働力市場に質的な変化が起こってくるんじやないかという指摘を

また一面、全国金属という労働組合が調査をしているのですけれども、いろいろな技術革新なんかによつて配置がえをしなければならぬ、その配置がえをする場合に必要な「教育・訓練が不足している」ということを指摘しておりますね。そして、労働者の側から見ると、六十になつてもNCCといったよつた旋盤を使つるものもあるけれども、概してそいつた技術を持つつていないので、技術革新に立ちおくれるといつことが自分の雇用を危うくするのぢやないか、といつて夜学に行くといふような暇もない。そのところを何とか教育訓練

の場がないものかという希望が、全国金属の調査なんかに強く出ております。

したがつて、これは職業訓練という企業内訓練か、公的職業訓練の場でやるか、その場がいろいろ出てくると思うのですけれども、労働者ががとういう技術革新の動きに対してもとかこれを乗り越えて生きていかなければならぬ、そういうたことここにたえる必要があるのじやないか。いままで

は、職業訓練、公的訓練にして企業内訓練にしろ、極言すると物をつくるということにしか訓練の科目がなかった。つくる訓練であった。ところが、今度は言うならば使う訓練といったことが必

要になつてゐるのじやないか、いま言つたような労働者の要望からも。これに対して、まず基本的に職業訓練のあり方といいますか、そういう問題についてどうお考えでおるのか。

構造がたんだん変わってきてまいりまして、第三次産業関係があえてまいります。就業者の第三次産業に占める割合が一段と高まつておるわけでございまして、公共職業訓練施設では、従来からいろいろ第二三次産業関連のサービス関係、さつき職業安定局長が対事業所サービスというふうに申し上げましたけれども、そういうような関係の職種のほかに、販売科であるとか、インテリアサービス

科であるとか、電子計算機科等の第三次関連の職種の訓練科の増設に努めてまいつたわけでござい

企業内につきましても、御指摘のように、この技術革新に対応する訓練の拡充ということは非常に大事な問題でございまして、私どもは、雇用をされておる現在職場におられる労働者について、これは職業訓練法のたてまえから言いましては、事業内で企業主の責任で職業訓練をしていたたところでございます。

だくというたてまえになつておりますので、大企業は自前で大体やつてもらえるわけでござりますけれども、中小企業についてはなかなかそういうかないということで、いろいろ助成措置を講じて、そういう技術革新に対応した訓練、それから、そういう技術革新に中高年齢者がなかなか対応できないという問題がございますが、この問題につきましては実はなかなかむずかしい問題がござります。

ざいまして、容易にはいかないわけでござりますけれども、そのためには、まず若いときから貫いた段階的な職業訓練の体系を企業内でつくっていただき必要があるということで、生涯教育訓練体系というものを企業の中でつくっていただきそういうことを考えまして、そのための促進給付金というものを本年度から新たに設けまして、特に中高年齢の方がそういう教育訓練を受けられる場合には助成をしようという制度を設けたところで

そういうことで、これから職業訓練のあり方は、先生のおっしゃいますように、第三次産業の使う技能の問題についても大いに力を入れていかなければならぬ、こういう考え方で進めてまいりたい。こういうふうに考えております。

業は五百万何がし。これは全部が新卒じゃないと思ひのです。この中身を見た場合には、第一次から第三次にいた者もあるだらうし、第二次から第三次にいた者もある。そうすると、いまお答えがあつたように、第一次、第一次から第三次へ移つた者は、年齢で言うならば若い人が少ないので、やはり中高年が多い。その中高年が、さつき言った電機労連白書で女子・中高年を直撃してくるということにもなるんですけれども、聞いてみると、これはいまに始まつてことではないのです。が、大企業から中小に移つた場合には賃金が六割、七割に落ちる。いわゆる上層移行といつよりも下層沈んでん型移行と言うそうですが、結局今までの生活を維持するにはむづかしい。下へ下へと沈んでいく。それを防ぐためにはいま言つたようになに技能を覚えたい。それから、舌をかむような略称OA、こういった専門能力も持ちたい。といつて各種学校へ行く時間がない。いまお話しのように、企業内で中高年を対象にしたそういう訓練をやるところには助成をすると言つておりますが、私は、いまの県立の職業訓練校であるとか事業団の訓練大学というところを見ると、先ほどから言つておりますように、つくるというところに力点を置いて、使うというところになかなかまだいつていなない。

○北村(孝)政府委員 中高年齢の方が、そういう新しい技術革新に対応するためには教育訓練をみずから受けたいというような強い意向がございまして、その点につきましては、私どもも調査をいたしましてよくわかつておるわけでございます。

そこで、私どもは、五十八年度の予算でお願ひをいたしておるわけでございますけれども、一つは、中小企業の事業主の方がその雇用をされておる労働者に対して、こういうOAとかマイクロエレクトロニクスの関連技能労働者を養成するために、自分のところではなかなかできないということからどこか外部に委託をして訓練をされるというような場合には、そのための経費の一部を助成するというような予算をお願いをしておりまし、それから、先生がさつきおっしゃいましたが、公共職業訓練施設につきまして、大体各府県の県厅所在地の県立の訓練校に置いておるわけでございますが、成人訓練センターということで、そういう訓練校につきましてME関係の職業訓練、コンピューターであるとかNC旋盤であるとかと、いうようなものを計画的に設置をしていこうということでお、それを向上訓練の場で在職労働者に利用していくだこうということで、現在そういう二つの予算をお願いをしておるところでございまらいたい。

今後とも、そういう方向で一層の拡充を図ってまいりたい、このように考えております。

○田口委員 MEなんかの問題があつて職業訓練、これも必要なことは言を待たぬのですけれども、もう一つ私は、並行して訓練の中に入れるかどうかは別として、労働災害ということも考えてもらいたい。

去年かおととし、兵庫県でしたか、ロボットの殺人事件が一件あったのですね。ロボット殺人事件というと推理小説みたいなんですね。けれども、現実に一人起きております。私は、これは将来もどんどんとそういうものが普及をしてくると、あつてはならないことですが、ロボット災害とい

ものは出てくると思うのです。「くなつた現場をちょっと見ただんですが、これは人間のわれわれの本能と同じですね。そのロボットはこういうふうに片手を上げ、下げる動作をするんです。ちょうど片手を上げたところで、ここで昼休みになつたのです。こう上げている。昼休みで、みんなこうなつたまで、飯を食いにいく。それで、飯を食つて帰つてきた労働者が、そのロボットのところへ行ってうつかりスイッチを押す。するとボンと殴られるわけですね。それから、これもまたよくあるそうですが、ぐうっと縮める動作をするロボットがある。そして、こういうふうに両手を開いたままのところで昼休みになつて、そのままの状態で飯を食いにいく。それで帰つてきて、やはり同じよううつかりスイッチを押してしまう。そうするとロボットの手が動いて、首をぐうと縮められてしまう。待つてくれと言つたって、向こうはロボットだから待つくれない。それで大げがをする。こういう事例が、M.E.なんかが普及すればするほど出てくる。この辺の労働災害対策ということも、訓練と相まってやつてもらわないと、だれの責任だということになるんですね。こちらのところもひとつ考えていただきたいと思うのですが、そういう用意がもう労働省にあると思うのですが、どうでしよう。

ということで私どもも大変関心がありますが、実は現在の統計上はロボット自体をとらえるような災害統計の項目がありませんのですから、こういうような観点から、昨年の夏に、ロボット災害の関連がどうなっているかということで、ロボットを導入した百九十の事業場につきまして、三十年から五十七年夏までの時点でどれくらい災害が起きておりますし、また負傷に至らなくても、ひやりといたしました、はつとしたというような、接触事故が起きたりになつたというような事例はもう少し多くなつておるという状況でございます。

そこで、これを見てみると、先生の御指摘のような例もあるかと思ひますが、一般的に申しますと、点検調整中に、ロボットのアームと申しますかマニピュレーター、こういうものが予期せざるような動作をして災害に巻き込まれたとか、あるいはロボットに動きを教える教示と言つておるようでござりますけれども、これは電気を入れながら教えるわけでございまして、そうしますと、それがプログラムされてそういう動きを繰り返す。ところが、電気を入れながら動かしておるものでございますから、思われる動きをしたときに災害に対する抵抗がなかなかできない、こういう問題点を幾つも私どもは見出しておるわけでございます。

そういう観点から見た場合に、現在の機械に関する安全衛生の規則が十分かと申しますと、必ずしもそれに対応できるような規則のつくり方にはなつてないというふうに私どもは思いますので、いま申し上げましたような運転、点検調整中の場合にどういうような措置をとつたらいいか、それからまた、先ほど申しました教示の際にどういう措置をとつたらいいかという観点で、安全衛生規則の改正を予定しまして、実は先週、中央労働基準審議会に私どもの改正案を諮問いたしてはいるところでございます。この点につきましては、

来月あたりになれば答申を審議会からいただけるのではなかろうか。これにつきましては、委員の方も非常に关心をお持ちでございまして、労使ともいろいろな観点から御質問をいただいておるわけでございますが、来月になれば答申をいたける、その結果を持って規則改正をやりたいと、いうふうに私どもは考えておるところでござります。

○田口委員 いろいろな問題がこれから惹起されるであろうし、しかも現実に失業の不安がある。いま言った就業構造の変化にどう対応するか、いろいろむずかしい問題を労働行政としてやっていただかなくてはならぬのですが、ひとつそれらの声にこたえていただくことを要望いたしました、質問を終わります。

そこで、御指摘のありました失業者の数とか失業率でございますけれども、昨年の四月ごろから大体百三十万人台になりましてずっと推移をいたしておりますし、失業率も五月からですか、二・三%台から最近では一・四%前後で動いております。その間、昨年の六月と十月時点ですか、二・四八%という失業率を記録いたしましたが、この率 자체は昭和三十一年の四月以降指標としては最高の失業率でございます。ただ、その後経済の情勢も変わっておりますし、また雇用市場なりあるいは労働力の需給構造も変わっておりますから、その当時とは直接の比較はできない点はございますけれども、現状はかなり厳しい雇用失業情勢が続いているというふうに認識をいたしております。

午後二時五十三分開議
○稻村委員長 休憩前に引き続き会議を開きま
す。

○和田(耕)委員　社会労働委員会にまた帰つてき
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。和田耕作君。

ましたので、よろしくお願ひを申し上げます。
大臣、最近の雇用状態、かなり私も気になつて
おるのですけれども、完全失業者の百三十六万か
ら百三十七、八万という数字ですね、この数字を
どのように考えたらいいのか。これは日本の戦後
初めての高い数字だと私は思うのですけれども、
いかがでしよう。

そこで、御指摘のありました失業者の数とか失業率でございますけれども、昨年の四月ごろから大体百三十万人台になりましてずっと推移をいたしておりますし、失業率も五月からですか、二・三%台から最近では二・四%前後で動いております。その間、昨年の六月と十月時点ですか、二・四八%という失業率を記録いたしましたが、この率 자체は昭和三十一年の四月以降指標としては最高の失業率でございます。ただ、その後経済の情勢も変わっておりますし、また雇用市場なりあるいは労働力の需給構造も変わっておりますから、その当時とは直接の比較はできない点はございますけれども、現状はかなり厳しい雇用失業情勢が続いているというふうに認識をいたしております。

○和田(耕)委員 これは、最近の五十七年の数字で見ますとでこぼこしておりますね。しておりますが、今年の上期、たとえば五月ごろまでかけて失業者といふのはどういう傾向のものなのですか。そして、この失業数は実質上アメリカとかヨーロッパと比べる場合に問題点がいろいろあると思うのですけれども、専門家としてあなた方がごらんになって、この実数はアメリカの失業の実数とどういうふうに比較して考えたらいいのか、そういうことについてお答えいただきたい。

○谷口政府委員 最近の失業者数なり失業率等に関連します失業者の動きでございますが、第一次オイルショック後、五十六年の初めごろからだんだん悪くなつてしまいまして、その後、先ほど言いましたような世界的な不況を背景として悪い状況が続いているわけでございます。

その状況がどういうふうな状況であるかということの認識でございますけれども、先ほどお答えしました失業者数なり失業率は、前回の不況のとき、すなわち五十二、三年ごろに比べますと、失業者数も失業率とも若干悪くなっているというような状況がございます。

しかし、労働力需給の方の求人倍率を見てまい

りますと、前回の不況のときが五十二年、五十三年平均で見まして○・五六倍でございました。最近の有効求人倍率は昨年の五月から○・六倍を割りましたけれども、その後大体○・五八倍から○・六倍の間で推移をしているということで、前回不況時の労働力需給の悪い状況に近い状態ですけれども、そこまでは落ち込んでいないというようなこともありますし、また最近特に問題になつております構造的な不況に陥っている業種からの離職者、あるいはそういう業種が集積いたしております地域における失業情勢、こういうもの等につきましても、大体前回の不況のときに匹敵するような落ち込みで続いておるということございまして、そういうことを背景に、たとえば各企業で雇用調整等が行われておりますけれども現状の雇用調整、だんだん雇用調整を実施する企業の割合があえてまいりまして、私どもの調査では、昨年の十一・一二月、それからことしの一・二・三月で見ますと、大体三〇%ぐらいの事業所がございまして、そこまでははいつておりませんけれども、だんだん三〇%の状況も、雇用調整を実施します事業所があえてきておるというような状況もありますし、また関連して、新規学卒者の就職問題とか、いろいろ問題を抱えながら推移をいたしておるという状況でございます。

比較いたしますと、日本の失業率は悪くなつても、いま一・四%程度ということなどでござりますけれども、これはその国々の労働市場なり労働力の需給状況によつて事情が異なりますから、端的に比較できないわけでございます。しかし、一般的にはまだ日本の場合は外国に比べて失業率としてはいい状況が続いているというようなことだらうかと思います。

○和田(耕)委員 これはお願ひですけれども、こういうふうに日本の経済も世界の経済の中の日本ということになつておりますから、そして、いろんな面でも先進国の外國との比較ということが重要なファクターになっておりますから、これは比較できるような数字をひとつ御検討いただきたいと思うのですよ。これはいろんな問題があると思ひますね。

たとえばアメリカであれば、失業になつてしまふ人を企業で保留しているという要素もあるでしょうし、婦人労働者の問題もあり、パートタイムの一の問題もあるでしよう。いろいろむずかしいと 思ひますけれども、やはりアメリカなりヨーロッパなりと日本の失業の実態が比較できるような数字を、これくらい問題になつておりますから、ぜひとも労働省として御研究をいただきたい。できぬことはないと思いますよ。ちょっと大臣、いかがでしょ。

○大野国務大臣 いま和田先生から御指摘がありましたことは、まことに今日の時期において適切なことだらうと考えております。私も大臣になりますから、日本の失業率であるとか失業者数、これは把握でき得るのは当然であります、諸外国が非常に高い、これはアメリカが一〇%強であるとかイギリスがそうであるとかというようなことは大体御承知だらうと思うのですが、計算、積算の方法とかいろんなことが日本と果たして同じにやつているかどうか、どうも自分にもわからぬいから、早速そういうようなことから調査しるといふことを言ってございます。だからそれを、いま先生のおっしゃることは、もう一步進めて、ペ

一トマイマーであるとかそういうようなことまでひとつ把握できるような状態へ持つていけというところでございますが、まず前段の一応の総体的な数字を把握できるような体制を整え、それからまた細かいところへ入っていくというような二段階で考えていただきたい、こう考えておるところでございます。

○和田(耕)委員 いまの経済的な状態からするろんない要素があると思いますね。景気がよくなつてくるというのは一番大事なことですけれども、しかし、アメリカの景気にも少しは明るい要素もあるといふ情報もありますし、円はかなり強くなつてきている、あるいは石油の値段が下がってきた、いろいろない要素があると思いますね。景気がよくある円が強くなつたということについても、このように日本の経済が外国から警戒されておるということになりますと、いままでの自由経済の状態のように日本の経済の伸びをそら期待できるかどうか、これは大変問題だと思うのですね。少なくともかなり時間はかかるでいく。したがって、悪くなる見通しになればなおさらですけれども、この失業状態に対しても政府としては積極的な手を考えていかなければならぬ。これは能力再開発とか雇用のための再訓練等の問題もありますけれども、それらのことについて、現在がしばらく続くものとして、対策を大づかみにどのようにお考へになっておられるのか、お示しをいただきたい。

○谷口政府委員 先ほど御指摘もありましたし、お答えいたしました最近の雇用失業情勢の動向に対しまして、この雇用状態を改善するためにどういう施策を講じるかということでござりますけれども、いずれにしましても、雇用の安定を図ると、ることは国政の中で非常に重要な課題でござりますので、まず機動的な経済運営によりまして一定の雇用需要を確保しながら逐次景気の回復を図つて、雇用の安定を進めていくということが重要であるかと思います。そういう経済対策とあわせまして、雇用対策の面におきましては、従来か

ら、失業の予防とかあるいは離職された方々につきましては早期の再就職を促進するための施策を充実するとか、また、特にこのところ落ち込んだ細かいところへ入っていくというような二段階で考えていただきたい、こう考えておるところでございます。

○和田(耕)委員 その対策と関連しまして、ゆうべ私、中曾根総理のNHKの放送を聞いておりま

した。雇用の問題についての大変な点だと思って

耳に残っているのは、たゞましい文化ということと

と社会福祉政策とはちょっと両立できないんじや

ないかという曾野さんの指摘に対して、いやそれ

は両立できます、しなければいけません、こう答

えながら、福祉政策の対象になる人たとえば身

体障害者あるいは心身障害者あるいはまた高齢者、こういう人たちに、できるだけ自分でできる

ことは自分でできるよう援助をしたい、これは

できるだけやりたいということを強調しておられ

ましたね。これは私も賛成です。賛成だけれども、つまらないことは、心身障害者なりあるいは

高年齢者なりの、とともに労働の競争市場でなかなか働きない人たちに仕事の機会を与えるという

ことになるわけですね。そらならないと、自助と

言つても自助にならない。それを中曾根総理は、

とにかくこれは重点として考えていただきたいと言つ

ていますけれども、そういう心配りで、特に高年

齢者の失業というのは日本の特徴ですね、この人

たちに職を与えるということについて労働大臣、

格別のアイデアを持って御検討なさつておられる

かどうか。あるいは心身障害者の問題について

も、ただお金を出して生活の援助をしてやるとい

うのではなくて、たくましく自分たちができるこ

とはやるんだというための仕事を与える、そういう

ふうなお考へを御検討なさつておられるかどうか

を内閣としても真剣に取り組みましょうといふ話

をしておこうと思っておりますから、明らかな指

示はまだない、きのうのきょうでもあるうかと思

いますので、その点よろしく御理解のほど賜りた

か。中曾根さんが自分一人の思いつきで言つたと

は私は思わないけれども、あるいはまだ労働大臣

のところまでこうこうこうと言つてきていなか

った。これは悪いことじゃないから、そ

ういいう問題をぜひともやつてもらいたい。特に、

今後高齢社会に入つていくといふうな展望の

内容であるということはけさ方ちょっとと承ります。

○和田(耕)委員 その対策と関連しまして、ゆう

べ私、中曾根総理のNHKの放送を聞いておりま

した。雇用の問題についての大変な点だと思って

耳に残っているのは、たゞましい文化ということと

と社会福祉政策とはちょっと両立できないんじや

ないかという曾野さんの指摘に対して、いやそれ

は両立できます、しなければいけません、こう答

えながら、福祉政策の対象になる人たとえば身

体障害者あるいは心身障害者あるいはまた高齢者、こういう人たちに、できるだけ自分でできる

ことは自分でできるよう援助をしたい、これは

できるだけやりたいということを強調しておられ

ましたね。これは私も賛成です。賛成だけれども、つまらないことは、心身障害者なりあるいは

高年齢者なりの、とともに労働の競争市場でなかなか働きない人たちに仕事の機会を与えるという

ことになるわけですね。そらならないと、自助と

言つても自助にならない。それを中曾根総理は、

とにかくこれは重点として考えていただきたいと言つ

ていますけれども、そういう心配りで、特に高年

齢者の失業というのは日本の特徴ですね、この人

たちに職を与えるということについて労働大臣、

格別のアイデアを持って御検討なさつておられる

かどうか。あるいは心身障害者の問題について

も、ただお金を出して生活の援助をしてやるとい

うのではなくて、たくましく自分たちができるこ

とはやるんだというための仕事を与える、そういう

ふうなお考へを御検討なさつておられるかどうか

を内閣としても真剣に取り組みましょうといふ話

をしておこうと思っておりますから、明らかな指

示はまだない、きのうのきょうでもあるうかと思

いますので、その点よろしく御理解のほど賜りた

か。中曾根さんが自分一人の思いつきで言つたと

は私は思わないけれども、あるいはまだ労働大臣

のところまでこうこうこうと言つてきていなか

った。これは悪いことじゃないから、そ

ういいう問題をぜひともやつてもらいたい。特に、

今後高齢社会に入つていくといふうな展望の

内容であるということはけさ方ちょっとと承ります。

○和田(耕)委員 あの人はああいう癖のある人だ

と私は前から思つただけけれども、しかし悪いこと

じやないです。これは悪いことじやないから、そ

ういいう問題をぜひともやつてもらいたい。特に、

今後高齢社会に入つていくといふうな展望の

内容であるということはけさ方ちょっとと承ります。

○和田(耕)委員 あの人はああいう癖のある人だ

と私は思つただけけれども、しかし悪いこと

じやないです。これは悪いことじやないから、そ

ういいう問題をぜひともやつてもらいたい。特に、</p

ぶつっている産業群、これが私どもが言いますところの基礎素材産業でありまして、構造不況業種はほぼこの基礎素材産業群に当たると言つていいかと思います。基礎素材産業群、これは全体の製造業の中で約三割ぐらいのシェアを占めておりますけれども、この中で、基礎素材産業群の中でも、みずから技術開発をしたり、みずから省エネルギー努力によって克服している業種もございま

私どもがいま基礎素材産業群の中で構造不況だと言つておりますのは、概して八業種挙げております。これは第一にアルミ製鍊でございます。それから第二が電炉、第三が石油化学、第四が肥料、第五が塩化ビニール、第六が合纖を含む化織、それから第七が紙ベルプ、第八が合金鉄といふ。

安、コスト高という状況で、非常に著しい構造的困難に直面しているということでございます。通産省といたしましては、これら構造的不況業種、基礎素材産業群の活性化のために、まず現在、国議会におきまして特定産業構造改善臨時措置法を提出しているところでございます。これは旧特定不況産業安定化法の一部改正でございますが、基本的には、どうしても経済性を失ってしまいますというものの関してはやむを得ず撤退せざるを得ないという撤退の作戦と、それから将来経済合理性を回復し得るという見込みのある部分について活性化を図る。このためには、活性化の設備投資を奨励するあるいは事業提携によつてスケールメリットを追求するといったようなさまざまな施策によって、その産業群をより合理的なものにしていきたいと思っております。

私どもの法案の考え方の中には、雇用のなだらかな調整という考え方も入つてございまして、労働省と緊密な連絡をとりつゝ、この構造不況業種の活性化のために努力していきたいという状況にござります。

これらの対策、さらには税制、財政投融資、技術開発のための予算を含めまして、一つの総体としての基礎素材産業不況対策というものを現在進めようとしているところでありまして、これらによつて、経済環境の好転も期待しておりますけれども、数年後には、規模は縮小いたしますが、かなりの程度経済合理性をもつて活性化するといふめどを持つてゐる次第でござります。

不況業種といふことを言つてきたんですね。が、石油価格の高騰といふことが新しい要素になつて、これが今後ずっと下がつてくるといつてになると、やはり下がるにつれてこれらの業界が好転していくといふふうに見ていいかどうか。その問題はどうですか。

○和田(耕)委員　この構造不況業種から出てきた失業に対する対策については、労働省ももう長年基礎素材産業あるいは構造不況業種の活性化は一層円滑に進むということで期待をしているわけでございます。

現在石油価格低下の動きがございます。これについてはなかなか予測しがたい面がございます。私どもいまここで何ドル低下ということは確実にしかねますが、仮に幾ばくかの石油価格の低下がありましたときには、もちろんさまざまなる状況の変化がありますが、直感的には、この基礎素材産業群のコスト面で多少とも有利な、あるいはプラスの影響が出るということを期待しております。ただしそれは、私が先ほど申し上げました構造改善対策、構造改善臨時措置法による法律の推進と相まって、そういう状況が出来ますれば、この基礎素材産業あるいは構造不況業種の活性化は一層円滑に進むということで期待をしているわけでございます。

○谷口政府委員 ただいま通産省の方から、構造的におこなうべき問題についての意見を伺つたところ、この段階で、この問題についていままでの政策をもつと強化していくこうというような点が何かありますか。

御苦労なつてはいることだと思ひますけれども、ございましたが、そういう業種なりあるいは業種が集積しております地域につきまして、雇用についてかなり問題が継続いたしておりますので、御案内の現行の特定不況業種離職者臨時措置法、それから特定不況地域離職者臨時措置法がことしの六月三十日で期限切れになるのを契機に、この二つの法律を統合整備して施策の充実を考えたい、ということで、法律案を提案をさしていただきおりませんけれども、その中で考えております充実強化の施策でございますが、一つは、業種なり地域の指定につきまして、雇用の動向等に着目して機動的に指定できるようにしておきたい、とおこなうことを思つております。それから、こういう構造的に不況に陥つております業種では、雇用調整する場合に下請中小企業へそのしわが及びやすい、あるいは早期にそういうところに影響が出てくるということをもございますので、下請中小企業への雇用対策について配慮するという点が第一点目でございます。それから第三番目は、こういう関連の雇用問題につきましては、失業された方の事後的対策といふことだけではなくて、失業というような状態をなくする前向きの対策を講ずることがより有効であろうという観点から、たとえば離職せざるをい入れられる事業主に賃金助成をすると、そういう失業の予防というような点を重点を置いていた施策を充実しようということを考えておるわけでござります。

○和田(耕)委員 全体的な雇用対策の問題は後回しにしまして、もう一つはロボットですね。これはいまコンピューターの問題と並んで、並んでどういうより一つのものですが、いまの技術革新の一番中心に座っていくのですが、イギリスとかヨーロッパ、アメリカの諸国では、このロボットの問題で失業との関係でいろいろ問題が出てきています。日本の場合には、経済全体の量がぐっと伸びていく、という状態でロボットの導入が行われてきたので、ほとんど問題が起こっていない、いまだもまだロボットを採用していない、というふうに思われるのですが、これは経済が停滞してまいりますと急速に状態が変わってくるのではないかと思うのです。その場合に労働省として、低成長の時代あるいは停滯した、よどんだ成長の時代においてロボットの採用というものを積極的に進める政策をとるのか、あるいは抑制する政策をとるのか、現在の段階でいずれなので此か。

○谷口政府委員 ロボットなりマイクロエレクトロニクス技術を応用いたしました技術革新というのは、現在非常に早いスピードで進んでおります。先生いま御指摘のように、このマイクロエレクトロニクス技術を応用した技術革新が進んでまいりますと、労働面でいろいろな問題が出てまいります。特に雇用面では、現在のこところ失業とうような問題にはつながっておりますのでも、これが急速に進んでいきますと、省力効果といふこともありますし、そういう面で雇用への影響等が拡大することも懸念されておりますので、私どもいたしましては、こういうものを導入するに際してどういう問題があるかということとで、現在調査研究をいたしておるところでございますが、御質問になりましたこういう技術革新についての考え方につきましては、やはり技術革新の進展といふものは経済の活性化とか産業経済の発展という点から見ますと必要なことでもござりますので、むしろ問題は、そういうことを進めるに際してやはり関連して摩擦を生ずるとかの問題

が出てくるわけでございますので、そういう問題ができるだけ早く克服する、回避するような手立てを講ずるということ、それから、そういう技

術革新によつて生産性が向上するわけでございま
すが、そういうものの成果を経済の発展とか福祉
の向上に生かしていくことが必要だらうといふ

うに考えております。基本的には、そういう考え方方でこの技術革新に適切に対応をしていく必要があるというふうに考えておるわけでございます。

○和田(耕)委員 技術革新全般というよりも、いまのロボットの問題ですが、ロボットの問題に對して、これをまだ積極的に活用しながら、起きてくる問題については労使で、あるいはしかるべきところで解決をしていくというお考えと承知していいのですか。

て、私ども、ロボットの導入に伴いますいろいろな影響とか問題点につきましては、調査研究を深めまして、そういうものをもとに、労使関係者の意思の疎通を十分図りながら対応を進めていく必

○和田(耕)委員 私もそういう方向でいいと思うのですが、経済が停滞していく、不景気が続いていくということになりますと、その方向だけでは

なかなか解決できない問題が出てくるおそれがある。なかなか解決できない問題が出てくるおそれが十分あるのですね。まだどの業界を見てもこの問題が本格的に起ころうとは思われない。自動車なんかでは、今まで積極的に進めてきたものを待つところだらけにならうやうに思ってます。

おどよどしい感しかねずには出てきてしまふ。鐵鋼でもそうですね。まあ待てよ、いままでの状態をもう一遍考えてみなければならぬといふ。いまのこの状態で今後の問題を考える場合にも、これはもとと本気になつて調査を進める、そ

して諸外国の状態もよく把握をするということが僕は非常に必要だと思う。急激に来ますよ、この問題は。四年も五年もかかるて来るのではなくて、その時期になれば急激に出てくるという性質のものでしょ。だから、労働省としては、組合の諸君は無論のことですが、学者諸君も含めた一

○谷口政府委員 ロボットの導入あるいは先ほど
　　この研究機関を緊急に——いま何かありますか、
　　そういう問題を研究する機関が。

も触れましたマイクロエレクトロニクスの技術を応用する技術革新、雇用に限らず、いろいろな問題が出てまいります。労働災害の問題あるいは労

使関係にどういう影響があるかとか、そういうこともありますので、労働省としては、昨年からすでに研究に着手をいたしております。たとえば雇用に関する影響ですが、雇用職業総合研究所というところで、ロボットとかマイクロエレクトロニクス技術の応用をいたしました技術革新の雇用に及ぼす影響ということについて研究いたしまして、八月に中間的な報告をいたしましたおりまして、その後さらに量的にどういう影響

影響が出てくるかとか、定性的に性質としてどういう
いは中小企業に及ぼす影響とか、非常に多面的な
研究も進めておるところでございます。

災害等に関連する問題、あるいは能力開発に関連する問題、労使関係に関連する問題を含めまして、労働問題に影響する問題につきましては総合的に研究を進めるということで、来年度の重点と

して引き続き実施するということで進めておりま
すし、これも先ほどお答えいたしましたが、そ
ういう調査の結果をもとに、労・使・学識経験者、
それに国と地方公共団体の代表で構成しておりま

議論の対象として相互に意思疎通を図りながら、問題の克服のための努力をしていくというような態勢をとつて進めておるところでございます。

ーションの段階ではまだ時間を減らしたりする対策があると思うけれども、ロボットというのは人そのものに変わっていくわけですから、これは時間を使らすということではなく何か解決できない面が今後出てまいりますよね。したがって、生産量そのものを調整するなんということになると、

トというものは、オートメーションの最後の仕上

げみたいなものですから、これはぜひひとつ慎重に、しかも急速に研究をし、しかも労働者側との調整を図っていく必要がある。これは、本格的に

進んでいけば全く新しい社会の状態が出てくる可能性すらある、全産業にわたっていきますと。なかなか全産業まで広まっていくにはこれから十年、数十年かかりますから、それまでいろんなことがあるけれども、主要な産業、機械化的な産業は急速に進みますよね。このロボットの問題は、今まで日本の経済がこのよう急成長して世界に伸びてきたから問題は起こらなかつたけれども、やはりこれはかなり急速に起こつてくる問題

す。
ですから、せひともひとつ、研究に抜かりがない
ように研究を進めていっていただきたいと思いま
す。

としとの比較において御説明いただきたいと思ひます。

ですが、最近のこういう景気を反映いたしまして、新規高校卒業者についてまず求人動向を見てみますと、昨年九月末時点では前年で求人が一四・五%減とい

うことになつておつたわけでございます。そういう事態になりましたので、私どもやはりこれはかなり対策を進めていかなければならぬということです、その後、求人の需給調整会議、需要県と供給県とを組みまして専門の調整会議など、

求人の不均衡を全国的に調整するというような活動、それから、特に需要県を中心にして積極的な求人開拓等を行うというような指示を行い、就職の促進に努めてきたわけでございます。

その結果、求人等も徐々にふえてまいりまして、十二月末現在では対前年比で一一・八%減というところまで回復をいたしてまいりましたし、

特に就職決定率で見ますと、十二月末現在が八四・七%、これは前年とほぼ同様の水準になつておるわけでございます。ただ、求人の状況について

もそうでございますが、地域的にアンバランスがございまして、求人の少ない県等におきましては、前年に比べてまだかなり落ち込んでいるというようなところもございますけれども、全国的に見ればそういう就職決定状況にまでござつたわけでござります。したがいまして、最終的には求人倍率も、昨年の三月卒業の新規高校卒の者につきましては一・八三倍でございましたのが、一・五倍ぐらいのところでござまるのはなかろうか

景気の落ち込みの状況でございますので、大企業の求人が少なくなつておるとかそういうような点から、そういう質的な問題は若干残つているのじやないかうに思ひます。

それから、大卒につきましては、求人は大手企業で若干減少いたしましたけれども、中小なり中堅の企業で増加をいたしまして大体昨年並み、あるいは技術系ですと、こういう産業需要を背景とする

して技術関係の求人は昨年より5%程度ふえて、いろいろとかいいうようなこともございましたが、就職決定状況もほぼ前年並みに落ちついているというような状況でございます。

○和田(耕)委員 いま大學の卒業者で、たとえば浪人が中学校も高等学校にもおるんですけども、このようにな景氣が続いてくると、学校を出て仕事がなくて、二年、三年遊ぶというような人

○谷口政府委員 そういうケースがあるような、
話としては何つておりますが、体系的にどの程度
卒業後浪人しているとかあるいは定職についてな
いかというようなところまでお把屋をいたしてお
か。その問題はどうでしょう。

りませんけれども、景気の停滞とか求人の動向等との関連でそういう者が非常にふえているというようなところでは至っていないというふうに私も思っております。

○和田(耕)委員 まだそういう人たちのことが社会問題として表面に出でてない感じも私もしますので、やはりこれは何らかの形で、高年齢者との交代という現象が特に中小企業等の場面で起こつておるんじやないかと思うんですね。日本の場合に若年層の失業という問題がまだ余り出てない。これからつまり高年齢者との交代という問題が中小企業の場面で起こつてくる可能性がある。特に中小企業の場合は高年齢者が多いですね。そういうふうな現象も私、一度調査してみる必要があると思いますよ。大学を出て就職試験を受けて失敗した、就職できなかつたという若者が、その後一年、二年のうちにどういうふうに就職のシステムの中に入つておるかということ、こういうこともひとつ少し手をかけて調べをしていく。

つまり私が申し上げたいことは、いまの日本の経済構造からいってもあるいは労働需要の状態からいって、かなり質的に変化しておるときでしょう。ロボット等の問題もそうです。したがつて、今までの把握した資料では対策がとれない問題が幾つか出ておりはしないかということです。先ほどの日本と外国との失業状態の比較の問題もそうなんですね。これは何か様子が違う違うと言ひながら、日本は二%でアメリカは一〇%だ、こういうふうなことになつていて。これでいけるないので、やはり実態的な数字が必要だ。いまの就職できない学生の問題もそうだし、そしてロボットに關係するいろいろな問題もそうです。こうした転換期の状態を把握するために、労働省としてひとつ御努力を賜りたい、このことを特にお願ひしたいと思うんです。大臣、この問題についてひとつ格別の努力をいただきたいと思うんですが、いかがでしょうか。

○大野(國務大臣) 確かに考えてみれば、有効求人倍率が〇・六ぐらいのところで、これは平均的なことと言つておるわけでござりますけれども、どうも中高年になつてくるとそれが数字で言えは〇・一一ぐらいのところでございます。ということは、実際大きな差異がある。そして、外国といつては、その気にさえなれば若い人たちは何とか就職の道はあるとかいうようなギャップ、これは確かに研究調査する価値のあることでございまして、先生のおっしゃるようには相当大きな問題でござりますから、なかなか調査するといつてもむずかしい面もござりますけれども、それを何とか努力をして御期待に沿えるようにやってみようと思つております。

○和田(耕)委員 それでは最後の質問でござりますけれども、経済企画庁の方いらっしゃいますね。——いま非常に先の見にくく状態になつておりますし、そして、この四、五年間の中期経済見通しといふもの、内容的に実際の状態とは合わなくなつてきている。したがつて、今後の中期の経済の見通し、見直しという問題をいま経済企画庁を中心に御努力なさつておるわけありますけれども、その見直しという場合のポイントになつて、政策の現実性に裏づけられました展望を示すことで将来の不透明感を払拭したいということ、それから、そういう中で長期的な方向といつましして、二十一世紀というものを一つ視野に入れ、そのための地固めをするという方向で検討をしなければいけないだろうということで、運営の基本的な柱あるいは課題といつましましては、適度な経済成長のもとで完全雇用を達成し物価の安定を確保するという、非常に抽象的でございますがその点と、それからもう一つ、財政の改革あるいは行政の改革という、この二つの基本的な課題を挙げております。

したがいまして、先生の御質問ございました労働需給等につきましては、今後検討を、作業を進めていくという状況でございます。それで、この二つの基本的な課題を、行政の改革といつて、その二つをつぶさにいいますと、まず、全体の計画の進捗でございますが、現行新経済社会七ヵ年計画は三年半前の五十四年の八月に策定されたわけでございますが、昨年の七月になりまして、経済審議会に対しまして新しい経済計画の策定を諮問したわけでございます。その点と、それからもう一つ、財政の改革あるいは行政の改革といつて、この二つの基本的な課題を挙げております。

○小沢(和)委員 本日は、大臣の所信表明に関連して、賃上げ、減税問題、それから雇用失業問題、労働行政の姿勢、この三つの問題についてお尋ねをしたいと思います。

初めに、まず大臣にお尋ねをしたいと思います。大臣が所信表明の中で「適切な経済運営により景気の着実な回復を図る」というふうに述べておられるわけですから、それなりますと、政府が昭和五十八年度経済成長率を三・四%と設定し、そのため国民の消費支出の伸び三・九%がどうしても必要だということになつておる、この三・九%を達成するために、国民の圧倒的な部分を占める労働者の賃金をどうしても引き上げなければ、この経済成長率三・四%を確保することはできぬのではないかということを私は考へるわけです。ところが、政府の方は、人効率は凍結する、そして民間の方もこれに呼応して、春闘で賃上げの要求が出てもこれを抑えるというようなことを言つておる。これではとても、こういうような経済成長などということは達成することはできないのではないだろうか。労働大臣として、この人効率の凍結あるいはことしの春闘の賃上げ抑制はすべきでないということを、ぜひ積極的に見解を明らかにしていただきたいと思うが、どうか。

それから、これに加えて、減税の方も五年連続して見送られているわけですね。だから、賃上げが伸びないことと減税の見送りと、そのほかにもいろいろ要因はありますけれども、実質的な可処分所得というのがマイナスになつてしまつておる。これでは景気の着実な回復などといふのはとうてい望むべくもありませんし、だから、どうしても大幅な減税もまた必要だということを考えるが、どうか。

大臣は、労働者の生活について最も関係の深い部門を所管しておられるわけですから、閣僚の一人として、こういうような問題について積極的な意見をぜひ開議でも述べていただきたいとい

う期待も含めて私、質問するけれども、いかがで
しょうか。

○大野国務大臣 いすれにいたしましても、雇用の安定を図るためにも景気の回復ということは当然大切なことでございます。しかしながら、今日のわが国の財政等もこれあり、また同時に、やはり何といつてもいまは、わが国の経済を語るということになると、世界経済というかこういうものも大きな関連があつて、輸出の減少等によつて、なかなかそこら辺からの景気の足取りといふものが非常に力強さがないというか、残念なことです。
が、現況はそんなところであります。

そこへ人効の問題等いま御質問あつたわけでござりますが、人効、これはいすれにいたしましても、未曾有の財政危機のために今回異例な措置として、前内閣において閣議決定して見送つたといふ経緯がござりますから、私としてもやむを得ないのではないか、こう思つております。

また、春闘の問題がございますが、賃金等につきましては、そのときの国民的視野に立つた経済というか経済状態をよく把握して、労使間が話し合つて、そして円満に合理的に解決するというのが今までのペターンでござりますから、これにましても私からどうのこうのと言うわけにはまいらないし、また同時に減税問題も、九十六国会、前の通常国会で、衆議院の大蔵委員会の中に減税に関する特別小委員会等もつくりまして、るる議論があつて、減税をやることについては各党とも御異議がない。それは当然だと思うけれども、しかししながら、やはり財政措置の問題でいろいろあるが、これが今日のような状態になつておりますが、これまで、現在国会において審議もされておるやに承つておりますから、私は、その推移を見てからじやございませんと何とも申しかねる点がござります。これは、先ほども予算委員会でそのような同じような答弁をしてまいりまつたけれども、いずれにしても、いまおつしやられることについて闇議で発言するかどうか、前の二点については発言すべきことでもないし、また同時に減

税問題は国会でやつておりますから、いますぐどうのこうのと言わざつても、私としてはちよと困るということです。

○小沢(和)委員 労働大臣の答弁としては私はいささかがっかりするのですね。先ほども言いましたように、日本の経済を三・四%成長させていくという上に決定的ななきを握っているのは、国民の消費購買力をどれだけ高めるかだという点ではみんな認識が一致しているのではないかと思うのです。そうなると、貨上げということを抜きにしてどうやって国内の消費購買力を高めていくのか、大臣としては、そこをお考へになつた場合には、もっと前向きの答弁があつてしまつたのでしょうか。まして、一閣僚としてどうぞやつて国内の消費購買力を高めていくの

だけじゃなくて、労働問題を扱う主管大臣なんですから、もう一遍、もうちょっと積極的な姿勢を示せないものかどうか、お尋ねします。

○大野国務大臣 残念ながら、同じ答弁しかでき

ないと私は考えております。

○小沢(和)委員 いまも申し上げたように、そ

う姿勢では、労働大臣としては、いきなり落第

点をつけて悪いけれども、及第点はちょっとやれ

ないというこつを私は最初に申し上げざるを得な

いと思います。しかし、このことできょうは余り

時間をとりたくないの、先に進みたいと思いま

す。

第二に私がお尋ねしたいのは、雇用失業対策で

あります。

非農林業に従事している者の数を労働白書で調

べてみますと、昭和四十七年から五十六年までの

十年間で、三千八百七十九万四千人から四千五百

七十二万人に大幅に増加しているわけでありま

す。ところが、その中で製造業だけは、この十年

間で千三百二十九万八千人から千二百八十六万三

千人に、四十三万五千人減っている。しかし、こ

れもよく見てみると、三百人以上の大企業で四

百八万九千人から三百三十一万一千人など、七十

七万八千人もここでは減つてゐるわけであります。

だから、製造業でも中小企業ではこの十年間

をとればふえているわけですね。私は、いま雇用失業という状態を回避するということが重要な

こと

でも、問題は結局ここに特にあるのではないかと

思うのです。

いま不況だ不況だと言われていますけれども、

不況のもとでも多くの大企業は高利潤を上げ、国

際競争力もあり過ぎて、欧米各国と貿易摩擦をし

きりに起つたりしているわけであります。こう

いうようなところがさらに減量経営で一層人減ら

しをしながらもっとともうけようというよ

うことで、さらに雇用失業問題を深刻にするとい

うようなことを野放しにしておくわけにはいかな

いのではないだろうか。この点について、労働省

として特に取り組んでいることがあればお示し願

いたいと思います。

○谷口政府委員 最近の雇用失業情勢が、世界経

済の停滞を反映いたしまして輸出の減少等により

景気の回復が緩慢なことになっておると、それ

に基づきまして労働力需給が緩和しておると、

失業者が増加して雇用失業情勢が厳しい状況にあ

るということは、もう申し上げるまでもないこと

でございます。

そこで、いま御指摘になりました規格別に見て

この雇用失業情勢の厳しさはどうかということ

でございますが、御指摘のように、製造業なり建設

業で最近雇用者数等が低迷をいたしております

が、全体的に見ますと、そういう産業別の破壊性

はござりますけれども、全体で見ますと雇用者は

大企業において小規模企業よりも増加しておると

いうことが一つござりますのと、それから雇用調

整の方法等について見ますと、大体残業を規制

するとかあるいは求人の抑制といふようなことが

中心になりますして、解雇等を伴う雇用調整は少な

いというのが現状でございます。これは、大企業

の場合に中小企業と比較して多角的な経営を行わ

れておりますし、また関連企業も幅広く存在して

おりますので、人員削減等の措置が余儀なくされ

た場合におきましても、配置転換とか出向とか再

就職あつせんということが可能でありますので、

対策を担当する労働省いたしましては、いろん

労働省としては、こういう情勢のときにはできるだけ失業という状態を回避するということが重要でございますので、そういう失業を経験しない形でございますので、まいりたいというふうに考えておるわけでございます。

○小沢(和)委員 いま首切りというような激しい形での人減らしが行われていないということで、何か余り事態が悪くないような話をされたように思ひますけれども、いま私が示しましたように、全体会としてここ十年間見れば、製造業全体として

も中小企業の部分ではふえておつて、大企業の部

分で大きく落ち込んでいる。だから、全体として

見れば製造業で減つていて、その数字が出てい

るわけですよ。だからあなたが言われるよう、全

体としては大企業——ほかの流通部門とか金融と

かそんなものをみんな入れてそこでふえているじ

やないかでは、私の質問に対する反論にはならな

いわけです。製造業の部分でこういうようどん

どん落ち込んで、いついる。その部分も、一つ

一つの企業を見れば決してもうかつてないわけじ

やない。七割操業でももうけているとが言つて豪

語しているような企業がいっぱいあるわけです

よ。だから、こういうような責任を真剣に追及

すべきではないかという問題意識を持たないのか

ということをお尋ねしているのです。

○谷口政府委員 産業別に見ましても製造業が停滯

をしておるとあるいは減少しておるというの

御指摘のとおりだと思いますが、これは世界的な

規模での不況といふようなこと、それから、そ

う中で構造的に不況に落ち込んでいる業種が製

造業に多いというようなことから落ち込んでおる

といふことで、私ども十分認識をいたしておるわ

けでございまして、ただ、個々の企業の経営につ

きましてはそれ企業の経営者が経営の立場で

進められておられるわけでござりますけれども、雇用

それで、問題の点でございますが、私どもは、労働時間の短縮というのには基本的にやはり生産性向上の成績の配分ということにあるのではないかとうかと思いますので、現在経済成長の低迷ということで、労働時間の短縮はかなりむずかしい状況にあるということは言えると思います。

たわけでございますけれども、の中でも、たとえは銀行の月一回の土曜閉店制をやるということが本決まりになりましたたわけでございまして、こどしの夏から全金融機関がそろって実施に移されることになるのではないかと思ひます。私ども去年の初めに全銀協に申し入れたわけでございまして、ある程度時間もたつたわけでございますが、実現を見たわけでございます。

○小沢(和)委員 残業の問題にしても、さつき数字を挙げたとおり、残業がずっと大企業でも中小企業の実情とか、それがから外はと申しますか、それがどうか、そういうものも踏まえ、また全体の経済状況も見ながら、着実な指導に努めていきたいというふうに思っております。

で、いろいろな問題が出てきたのは結構なもので、それでどうも、ところが、これもまた見てみますと、基準は非常に緩い穴だらけで、果たしてこれまでどれだけ実効が上がるか、大変疑問だというふうに言わざるを得ないわけです。三ヶ月百五十時間というのが一つの目安のようですがれども、大体そんなに残業している労働者が全体のどれくらいおりますか。これはごくわずかであります。しかも、残業時間がどうしても長い傾向が出る研究開発とか運転とか建設とか、こういうようなものは除外してある。こんな緩くて穴だらけといふのでは、私はほとんど効果が、また数字の面で出てこないのでないかという気がするのですがけれども、これはもう、基準を出したばかりですけれども、早速にも見直すことが必要ではないのか、その点お尋ねします。

省令の改正、これは本年一月一日から実施に移したわけでございます。この点につきましては、私ども、残業というもののにつきましては、日本のようない終身雇用制というような場合におきましては、残業時間といふものは、外国のように景気が悪くなるとレイオフでもって対応するというようなことができない、そのかわりとというような機能も持つておるのではないかということをまず認識しなければいけないというふうに考えておりますが、それを超えてやるような長時間の残業時間については、やはり規制が必要ではなかろうかという観点から、こういう改正を行つたわけでござります。

この改正につきましては、確かにいろんな議論がございました。それで、これを審議していただきました中央労働基準審議会におきましても、労使ともいろいろな御意見があつたわけでござります。それで、そういうことを経て実行に移していくわけでございますが、しかしながら、この残業時間の規制につきましては、労働組合側からこれは前進であるということで評価をいたしであります。

たとえば同盟の指針を見ましても、大きな意義を持つておるとか、あるいは電機労連の方針を拝見しましても、前進として評価できるとか、あるいは総評の方も公聴会におきまして、私としてもこれは評価に値するとかいうような、それぞれ評価をいたしているわけでございます。

一方、それに関しまして使用者側の方につきましては、いろいろと御意見もあつたわけでござります。問題点につきましては、先ほど先生が申されましたような例外も考えたわけでございますが、現在その実施に移つておりますと、私どもとしましては、これが現在実施に移りましてどういふ反響であるかということ是非常に关心を持っておるわけでございますが、非常に真摯に受けとめていただいているのはなかなかうかというふうに見ておるところでございます。

この改正につきましては、確かにいろんな議論がございました。それで、これを審議していくたましました中央労働基準審議会におきましても、労使ともいろいろな御意見があつたわけでございます。それで、そういうことを経て実行に移していくわけでございますが、しかしながら、この残業時間の規制につきましては、労働組合側からもこれは前進であるということで評価をいただいでおりました。

たとえば同盟の指針を見ましても、大きな意義を持つておるとか、あるいは電機労連の方針を持見しましても、前進として評価できるとか、あるいは総評の方も公聴会におきまして、私としてもこれは評価に値するとかいうような、それぞれ評価をいたしているわけでございます。

だけお伺いしておきます。

そうすると、少なくとも労使が三ヶ月百五十時間を超えるような協定をして監督署に持つてきただ場合には、これは行政指導としてでしゃうけれども、こういうのはやり直してきなさいと言つて、突つ返すようなことはしてくれるわけでしようね。

○松井(速)政府委員 これは一週十五時間、一ヵ月五十時間、三ヵ月百五十時間という御存じの日安がございます。これは性格はやはり日安でござりますして、こういうことを決めなさいといふやうに言つることは、私は現在の労働基準法の性格からいつてできないのではないかと考えるわけでござります。そういう意味で日安という言い方をしておるわけでございます。

私どもとしましては、先生が例を挙げられたようなものが仮に出でてきた場合にどうするかということがありますれば、これはこういう趣旨の性格ということは説明しますが、これは労使で協定したものだということになれば、私どもとしましても突き返す権限がないわけでござりますので、お話し合いによって納得していただけることを期待するということではなかろうかと思います。

○小沢(和)委員 結局、詰めたところそういうようなことになつてしまつというと、これではきわめて実効性に乏しいのじゃないかと言わざるを得ません。

それから、さつき年休という言葉も言いましたから、年休についても一言お尋ねしておきますけれども、あなたの方の方からいただいた数字によると、三十人以上の企業で年休をどれだけ消化しているかという日数を見ると、五十五年が八・八日、これに對して五十六年は八・三日というふうに、一年間に〇・五日も減つているというふうになつてゐるけれども、これは間違いないかどうかが、ひとつ確認をいただきたい。

それで、いずれにしても、年休の消化が非常に悪いんですよ。どうしてかということを私などもいろいろ人に聞く、二つある二十九日、三十六

います。そういう意味で日安という言い方をして
いるわけでございます。
私どもとしましては、先生が例を挙げられたよ
うなものが仮に出てきた場合にどうするかという
ことでありますれば、これはこういう趣旨の性格
ということは説明しますが、これは労使で協定し
たものだということになれば、私どもとしまして
も突き返す権限がないわけでございますので、お
話し合いによって納得していただけることを期待
するということではなかろうかと思います。
○小沢(和)委員 結局、詰めたところそういうよ
うなことになってしまって、これではきわ
めて実効性に乏しいのじやないかと言わざるを得
ません。

をとりにくるというのですね。大抵の職場が年休には理由をつけて許可を願い出るんですよ。こんなことはそもそも年休をとる上で必要なことなんですか。こういうことを改めさせなければ年休の消化は進まないのじゃないか。あるいは中には年休の取得状況を一人一人グラフにして工場の中に張り出している。これは私がかつて東洋工業の問題でここで問題にしたこともあるのですよ。こういうようななことをやついたら、年休を消化したら勤務評定で悪く出るんじゃなかといふことで、みんなとらなくなることはわかっているじゃないですか。こういうようなことを一つ一つ改めさせることが必要じやないのでしょうか。監督署署にて、管内の個々の企業についてそういう実態まで調べて、年休の取得率を上げるように指示をするというような考え方があるかどうかも含めてお尋ねをしたいと思います。

思いますが、一つはやはり、最近の景気低迷ということも反映しているのではなかろうかというふうにも推察しておるわけでございます。

一方、この年休のとり方につきましたは、いま日本の企業の慣行ということを考えてみた場合に、やはり全員がそろって休むというようなやり方がある。日本の風土と申しますか、企業慣行に適したやり方ではなかろうかというふうにも思いますので、たとえば夏休みを一齊にとるとか、お盆などを利用してとるとか、あるいはゴールデンウイークにとる、こういうやり方が年休の消化を伸ばすのではなかろうかというふうに考えておりますので、こういう方向での年休の取得を推進していくのが、どうかと聞いているのですよ。

（小沢（和）委員 管内の総点検は……と呼ぶ）

先ほど申し上げましたように、許可願いという

ようなことにつきましては労働基準法の違反では

ないというふうに考えております。

（小沢（和）委員 小沢（和）委員 管内の総点検など

をやるべきじゃないか。大体、いままであなたの方

は、この年休については統計も、最近でこそとる

ようになつたけれども、つい何年か前まではこれ

はとらないぐらい関心がなかつたわけでしょう。

だから、そういうようなことについて指導をもつ

とやれということを私はいま言つておるわけです

よ。そういうことを具体的にやる気はありません

か。

○松井（通）政府委員 いま申し上げたような数

字、これは確かに最近とり始めた数字でございま

すが、これも、私ども関心を持つてきたからやり

始めたわけでございます。

それで、いま申し上げましたように、やはり根

本的な原因としましては、日本の風土として、個

人個人でやるといふのはなかなかやりにくいとい

うようなこともあります。だらうといふように考えますので、一齊にとるというようなやり方を進めてい

るわけでございます。

○小沢（和）委員 いや、そんなことは聞いていな

い。端的に言つてください。管内の総点検をする

かと聞いているのですよ。

（小沢（和）委員 そうすると、違反でなくても、

適切なことかどうかということも含めて指導を強

めることとは考えないので、いま私が例

すつもりはございません。

（小沢（和）委員 そうすると、違反でないと軽く

言われるけれども、そういうような

一々理由を

付して許可を願い出ると、

いうようなことが、年休

の消化にとってあなたはプラスだと考えるのです

か。第一、そんなことは法律上必要な要件じやな

いでしょう。だから、そういうようなことは、消

化をする上で適切ではないから、やめたらどうで

すか。様式についても、そこまで懇切に指導する

どうですか。

○松井（通）政府委員 先ほど申し上げましたよう

に、基準法違反ということではない以上は、点検と

かそういうことはやはり私どもとしては差し控え

るべきじゃないかとと思ひます。やはり全体と

してはべきじゃないかとと思ひます。やはり全体と

してはどういうふうに有給休暇が消化されるかとい

う観點から見まして、先ほども申し上げましたよ

うなり方がいいのではないかという観點か

ら推進していくたいと思っておるところでござい

ます。

○小沢（和）委員 だから、いま私は週休一日、そ

れから残業、年休と三つ挙げてみたのですけれど

も、どれも本当にほとんど進んでいない。あなたの

方が考へてみたって、これから何年たつたら、そ

れをいたしました。八一年の十一月には日経連

が、最低賃金審議会について満場一致制にすべ

きだという要求をいたしましたし、八一年の三月

には日本商工会議所が、定年延長について大臣書

的にもっと前に向けるためにこうしたらどうだといふ提案についても、いまあなたが答えたように、それは違反でないからもうそれもできません、さつきの三六協定も届け出があればしそうがない、そんなことで本当に進むのですか。進まないでしょ。いま私は三つ例を挙げたけれども、この三つが今後そういうような姿勢で進むと、あなたは確信を持ってここで言い切れますか。

○松井（通）政府委員 私は、労働時間短縮というものは、全体として見れば着実に進んでいるのではあります。

ただ、現在の状況が御存じのように非常に苦し

い、厳しい状況でございますので、やはり先ほど

例を挙げましたように、中小企業などでは経営が

苦しいということござりますので、足踏み的な

傾向も見られると思います。その中で、私どもとしましては、先ほど申し上げましたように、たとえば銀行について土曜閉店制を進めるとか、あるいは労働時間短縮

をしては、成長率が落ちていると、ときどき

秋、日経連から当時の初村労働大臣に對して申し入れがあつたわけでございます。たとえば、いろ

いろな行政指導をやつておる、メジロ押しではな

いかというような点とか、あるいは労働時間短縮

についても、現在成長率が落ちていると、ときどき

ちよつと前提が変わってきたのではないかとか、

やり方についていろいろ御批判があつたわけ

でございます。

たとえば労働時間短縮というものについて例を

とつて御説明を申し上げたわけでございますが、

その際にも、私どもとしまして、基本的に、こ

の労働時間短縮という点について、社会の大勢

と申しますが世界の大勢と申しますか、そういう

ことも考へてやはり当然やるべきである。そうい

う点については格別申しこらめ否

定はなかつたわけでございます。また、これを行

政指導で進めていくという点についての問題点

については、私どもがこういうことをやることに

につきましてはそれぞれ所定の審議会、たとえば

労働時間短縮につきましては中央労働基準審議会

で公労使の一一致した了解を得てあるところである

といふようなことも申し上げ、そしてまた、行政

指導に當たっては別に行き過ぎということはない

んだ、そして産業、企業の実情も踏まえながら、

もう一つ、行政指導というのはあくまで労使のコ

ンセンサスというものを基本にして、自主的に進

めていただくのを基本にしてわれわれは行政指導

をやっていくのだということを説明して、われわ

れとしては、この点につきまして日経連の御理解はいただけたものであるというふうに考えておるわけでございます。

そういうようなことで、日経連の批判があつたから矛先が鈍っているのではないかというような御趣旨でございましたが、私どもは決してそういうことはございませんで、労働時間短縮につきましては、従来から考えておりましたとえば労働者の生活の充実とか、あるいは高齢化社会への対応とか、またさらに、考えられる今後の成長率の低下に伴う雇用維持の確保の問題であるとか、こういうふうな観点から進めてまいりたいと思っておるわけでございます。

○小沢(和)委員 いま、こういうようなことに對しては毅然と対処をしておるという御趣旨だったよう思いますけれども、しかし実際には、労働省の大企業に対する姿勢というのは非常に弱いということを私、さつきから具体的に指摘をしたり もりです。

その点でもう一つこの機会に申し上げたいと思いますのは、五十七年度の基準行政の基本方針で、労働者から法違反があるということで申告をされたような場合にでも、「労使共に自主的に協議・改善し得る能力を有している大企業等については、可能な限り労使間の自主的な解決を促す」ととし」というふうに通達して、大企業の中で労働基準法違反の事態が申告されても、事実上これへの是正措置を放棄するような事態になつてゐるのじやないかということなんですね。

もつと具体的に言ってみましようか。実際にこれは私自身が経験していることですが、私の地元で、新日鉄八幡の労働者の三交代の引き継ぎ作業が時間外に行われておる。これは明らかに本来作業の一部であつて、当然時間外の割増し賃金を含む賃金を支払わせてもらいたい、こういう申告をしたわけであります。事實をよくつかむために申告者たちの現場に立ち入つて作業の実態を確認してもらいたいということで、私自身もこのことについては何回も申し入れをしたわけですから

も、事実について関係者から聴取をしただけで、結論を出したと思ったら、その結論というのは、この機会に時間外に行われている引き継ぎ作業の実態を見直して、本来業務とそうでない部分などを分けなさいというような、あいまいな口頭指導等は、行つたにすぎないのである。監督官は、もうあなたもよく御存じのとおり、基準法で現場に立ち入りする権限を持っている。いまでも、いろいろなところに申告事業を解決するために、この権限を行つて入つていろいろ調査したりしたことがあるわけである。今回、私自身もそう言って何遍も願いしたけれども、これについてはそういうようなことをしなかつたというのにはなぜか。私は、先ほどの通達との関係を非常に意識せざるを得ないわけである。しかも、この指導がなされた、ではないことになつたらその結論を出してそういうような改善をしてくれるかと言つたら、期限を切つてしまふと言つたのですね。では急いでくださいといふことを何遍も言って、結局ことじゅうぐらいいたは何とかということが近ごろ言われているけれども、いままででももう一年以上たつているのです。一年も三年も申告事業について引きずつておいて、これで「優先的かつ迅速な処理」というようなことが言えるのか。こういうような状態が、実際に第一線の現場ではこの通達の結果として起つています。事実上労働省が聖域化してしまつて余り介入したがらないようなこの前の五十七年の通達のだけれども、何よりも、こういう大企業については事実上労働省が聖域化してしまつて余り介入したがらないようなこの前の五十七年の通達そのものの姿勢を改めてもらいたいということをこの機会に強く求めたいと思いますが、いかがですか。

新日鉄八幡の問題につきましてそれぞれ私どもは、別に大企業を聖域化しているとはあるいは合しているとか、そういう気持ちは全くございませんで、労働条件の改善が中小企業と零細企業の分野でおくれておりますので、こういうところを点の対象として行政の運営を進めるというのが答来からの考え方でございまして、私どもは特にこの考え方をこの際ここで変える必要はないと思ております。

それから、新日鉄の八幡の指導につきましては、先ほど先生からお話をありましたように、十一年の九月に会社に対し申し入れをしたわけござります。私どもの理解といたしましては、現在、会社は、問題になりました引き継ぎ残業等の問題につきまして実態の調査を進めておりまして、改善策も検討されつつあるというふうに承知をいたしております。

○小沢(和)委員 そうすると、いまの答弁の趣旨というのは、大企業であろうと中小企業であろうと、申告がなされた場合には同じようになって扱うという趣旨だというふうに私は理解しておきたいのですが、それでいいですか。

○松井(達)政府委員 先ほど申し上げましたように、中小企業とか零細企業におきましては労働条件の改善がおくれておりますので、それで、その監督指導の行政に当たりましては、ここを重点分野として行政を運営するということで、このよほんな基本的な考え方方に沿つてやつておるのでございまして、仮に法違反があるということはつきりすれば、その法違反の問題は、大企業であろうと中小企業であろうことはまた全く関係のない話でございますが、行政運営の指針といたしまして、中小零細の企業分野を重点にして行政を進めて、中小零細の企業分野を重点にして行政を進めるという考え方でございまして、これは従来の考え方でもございまますし、またこれを変える必要はないといふことはないというふうに考えておるわけでございま

○小沢(和)委員 では、時間が来たようですが、から、最後に一つだけ大臣に質問をいたしたいと思うのです。

いま臨調の中で、これは部会の段階だと思いますけれども、婦人少年局をつぶしてしまえとか、労働基準監督署あるいは安定所を減らせとか、盛んに議論がなされておるようであります。これらは大変国民のために重大な役割りを果たしておりますし、先ほども監督官の手が足りないでないかというような議論がなされておりましたけれども、私どもは一層これは充実すべき分野であるというふうに考えております。こういうような臨調の中で行われている議論というのははなはだ暴論ではないかというふうに考えますけれども、この機会に大臣として、こういうような点について明確な見解を述べていただきたいということをお願いして、質問を終わります。

○大野国務大臣 いずれにいたしましても、現在臨調において御審議中でございますから、私から明確な答弁をと言われても差しさわりのある部分もございます。労働省といふものにつきましてはいま一生懸命やっているじゃないかという激励も受けたような気がいたし、ありがたいと思っておりますけれども、いずれにしても、労働者の職業の確保であるとか、あるいはまた労働条件の向上であるとか、労働者の福祉の増進であるとか、そのときのときの社会情勢、経済情勢、また行政需要等々に適応してやつてまいりました。そういうふうな情勢の中で、またこれから高齢化社会であるとか技術革新によるいろいろな問題等もございまして、ますますやらなければならぬといふことはもう当然のことでありますから、臨調に対して賛成とか反対とかということは、きょうの時点ではちよつと、いま御審議中でござりますけれども、私としては今後とも、より一層労働者諸君のために一生懸命労働省はやっていくのだという決意だけはつきり申し上げておきます。

八

○小沢(和)委員 終わります。

○今井委員長代理 内閣提出、特定不況業種・特定不況地域関係労働者の雇用の安定に関する特別措置法案並びに駐留軍関係離職者等臨時措置法及び国際協定の締結等に伴う漁業離職者に関する臨時措置法の一部を改正する法律案、以上の両案を議題とし、順次趣旨の説明を聽取いたします。大臣

野勞働大臣。

特定不況業種・特定不況地域関係労働者の雇用の安定に関する特別措置法案及び国際協定の駐留軍関係離職者等臨時措置法及び国際協定の締結等に伴う漁業離職者に関する臨時措置法の一部を改正する法律案

〔本号末尾に掲載〕

○大野国務大臣 ただいま議題となりました特定不況業種・特定不況地域関係労働者の雇用の安定に関する特別措置法案につきまして、その提案理由及び内容の概要を御説明申し上げます。わが国におきましては、内外の厳しい経済情勢を反映して、雇用失業情勢にも厳しいものがあります。とりわけ、二度にわたる石油危機を背景とした原材料、エネルギーコストの上昇、発展途上国追い上げ等最近における経済的事情の変化に伴って、アルミニウム製錬業等の素材産業を中心として構造不況に陥っている業種が少なくあります。これら関係労働者の失業の予防を中心と該業種の労働者はもちろんのこと、関連下請企業の労働者やこれらの業種が集積している地域全体とせん。これらの構造不況業種におきましては、当

に對処していくため、本年六月三十日に有効期限

等が到来する特定不況業種離職者臨時措置法及び

特定不況地域離職者臨時措置法を統合整備し、こ

れら関係労働者の雇用の安定のための施策を一層

推進することとし、そのための案を関係審議会に

諮問して、その答申に基づきこの法律案を作成し、ここに提出した次第であります。

次に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。

第一に、この法律で対象とする特定不況業種とは、従来、国の施策により事業規模の縮小等が行われる業種に限定されていた点を改め、内外の経済的事情の著しい変化により、その製品や役務の供給能力が過剰となつており、その状態が長期にわたつて継続することが見込まれるため、事業規模の縮小等を余儀なくされ、これに伴い雇用量が相当程度に減少しております、または減少するおそれがある業種を言うこととしており、また、特定不況地域とは、特定不況業種に属する事業所が相当程度集積しており、これらの事業所の事業規模の縮小等に伴い雇用情勢が悪化し、または悪化するおそれのある地域をいうこととしております。

なお、特定不況業種及び特定不況地域の指定は、期間を付して行うこととしております。

第二に、従来特定不況業種について職業紹介等

に付ける計画を作成することとしていた点を改め、特に必要があると認められる特定不況業種ま

たは特定不況地域について、失業の予防、再就職

の促進のための措置の推進に資するため、新たに

雇用の安定に関する計画を作成することとしており

ます。

第三に、特定不況地域の雇用情勢の一層の悪化

を防止するためには、相当数の離職者を発生させることとなる事業規模の縮小等を

行おうとする特定不況業種事業主に対して、労働

大臣が雇用の安定のための措置を講ずることを要

求めることが緊急の課題となつております。

政府といしましては、このような課題に適切

て、雇用保険法に基づく雇用安定事業または雇用

改善事業として必要な助成及び援助を行うことと

しております。

第五に、関連下請中小企業につきましては、親

事業所に先行して雇用調整が実施されるという実

態にかんがみ、特定不況業種として指定される前

の一定期間に離職した者に対しても求職手帳を

発給し、この法律に基づく援護措置を講じること

としております。

第六に、その内容を御説明申し上げます。

第一に、駐留軍関係離職者等臨時措置法の有効

期限を五年延長し、昭和六十三年五月十六日まで

とすることとあります。

第二に、国際協定の締結等に伴う漁業離職者に

関する臨時措置法の有効期限を五年延長し、昭和

六十三年六月三十日までとすることとあります。

以上、この法律案の提案理由及びその内容につ

いて御説明申し上げました。

第三に、ただいま議題となりました駐留軍関係離

職者等臨時措置法及び国際協定の締結等に伴う漁

業離職者に関する臨時措置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を御説

明申し上げます。

駐留軍関係離職者及び漁業離職者につきまして

は、それぞれ、駐留軍関係離職者等臨時措置法及

び国際協定の締結等に伴う漁業離職者に関する臨

時措置法に基づき、特別な就職指導の実施、職業

転換給付金の支給等各般の施策を講ずることによ

り、その再就職の促進と生活の安定に努めてきた

ところであります。これら二法は、前者が本年

五月十六日限りで、また、後者が本年六月三十日

限りで失効することとなつております。

第四に、失業の予防、雇用機会の増大等のため

政府といしましては、このように御説明申し上げ

ます。

第三章 失業の予防、雇用機会の増大等のため

の助成及び援助(第九条・第十条)

第四章 離職者の再就職の促進等のための措置

第一に、この法律で対象とする特定不況業種とは、従来、国の施策により事業規模の縮小等が行われる業種に限られた点を改め、内外の経済的事情の著しい変化により、その製品や役務の供給能力が過剰となつており、その状態が長期にわたつて継続することが見込まれるため、事業規模の縮小等を余儀なくされ、これに伴い雇用量が相当程度に減少しております。また、特定不況業種を言うこととしており、また、特定不況地域とは、特定不況業種に属する事業所が相当程度集積しており、これらの事業所の事業規模の縮小等に伴い雇用情勢が悪化するおそれのある地域をいうこととしております。

なお、特定不況業種及び特定不況地域の指定は、期間を付して行うこととしております。

第二に、従来特定不況業種について職業紹介等

に付ける計画を作成することとしていた点を改め、特に必要があると認められる特定不況業種ま

たは特定不況地域について、失業の予防、再就職

の促進のための措置の推進に資するため、新たに

雇用の安定に関する計画を作成することとしており

ます。

第三に、特定不況地域の雇用情勢の一層の悪化

を防止するためには、相当数の離職者を発生させることとなる事業規模の縮小等を

行おうとする特定不況業種事業主に対して、労働

大臣が雇用の安定のための措置を講ずることを要

求めることが緊急の課題となつております。

政府といしましては、このような課題に適切

て、雇用保険法に基づく雇用安定事業または雇用

改善事業として必要な助成及び援助を行うことと

しております。

第五に、関連下請中小企業につきましては、親

事業所に先行して雇用調整が実施されるという実

態にかんがみ、特定不況業種として指定される前

の一定期間に離職した者に対しても求職手帳を

発給し、この法律に基づく援護措置を講じること

としております。

第六に、その内容を御説明申し上げます。

第一に、駐留軍関係離職者等臨時措置法の有効

期限を五年延長し、昭和六十三年五月十六日まで

とすることとあります。

第二に、国際協定の締結等に伴う漁業離職者に

関する臨時措置法の有効期限を五年延長し、昭和

六十三年六月三十日までとすることとあります。

以上、この法律案の提案理由及びその内容につ

いて御説明申し上げました。

何とぞ御審議の上、速やかに御可決あらんこと

をお願い申し上げます。

次に、ただいま議題となりました駐留軍関係離

職者等臨時措置法及び国際協定の締結等に伴う漁

業離職者に関する臨時措置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を御説

明申し上げます。

駐留軍関係離職者及び漁業離職者につきまして

は、それぞれ、駐留軍関係離職者等臨時措置法及

び国際協定の締結等に伴う漁業離職者に関する臨

時措置法に基づき、特別な就職指導の実施、職業

転換給付金の支給等各般の施策を講ずることによ

り、その再就職の促進と生活の安定に努めてきた

ところであります。これら二法は、前者が本年

五月十六日限りで、また、後者が本年六月三十日

限りで失効することとなつております。

第四章 離職者の再就職の促進等のための措置

第一回 第一章 総則(第一条~第四条)

第二回 第二章 雇用の安定に関する計画等(第五条~

第八条)

第三回 第三章 失業の予防、雇用機会の増大等のため

の助成及び援助(第九条・第十条)

第四回 第四章 離職者の再就職の促進等のための措置

(第十一一条第一項、第二十三条)

第五章　雜則(第二十四条第一項、第二十七条)

附則

第一章　総則

(目的)

第一条　この法律は、最近における内外の経済的事情の著しい変化により、特定不況業種に属する事業分野及び特定不況地域において現に多数の離職者が発生していること及び今後とも一時に多数の離職者が発生することが見込まれること等の事情にかんがみ、特定不況業種に係る事業所及び特定不況地域内に所在する事業所に雇用される労働者等に關し、失業の予防、再就職の促進等のための特別の措置を講じ、もつてこれら者の職業及び生活の安定に資することを目的とする。

(定義等)

第二条　この法律において、次の各号に掲げる用語の意義は、当該各号に定めるところによる。

一　特定不況業種　内外の経済的事情の著しい変化により、その業種に属する事業分野において、製品又は役務の供給能力が著しく過剰となつておき、かつ、その状態が長期にわたり継続することが見込まれるため、その業種に係る事業規模若しくは事業活動の縮小又は事業の転換若しくは廃止(以下「事業規模の縮小等」という)を余儀なくされ、これに伴い雇用量が相当程度減少しており、又は減少するおそれがあると認められる業種であつて、当該業種に係る事業所に雇用されており、又は雇用されていた労働者等に關しこの法律で定める特別の措置を講ずる必要があるものとして政令で指定する業種をい

二　特定不況地域　その地域内に所在する事業所の事業活動に占める特定不況業種に係る事業所(漁業再建整備特別措置法(昭和五一年法律第四十三号)第十三条第一項の政令で定める業種に係る事業所及び国際協定の締結

等に伴う漁業離職者に関する臨時措置法(昭和五十二年法律第九十四号)第二条第一項の政令で定める業種に係る事業所を含む。以下この号において同じ)の事業活動の割合が相当程度の割合であることに、その地域内に所在する特定不況業種に係る事業所に關して

この号において同じ)の事業活動の割合が相当程度の割合であることに、その地域内に所在する特定不況業種に係る事業所に雇用されることは、同一に掲げる離職者以外の離職者で、特定の労働者、当該地域内に居住する離職者等に関し、この法律で定める特別の措置を講ずべき期間を付してするものとする。

三　特定不況業種事業主　特定不況業種に属する事業の事業主(当該事業主の行う特定不況業種に属する事業に關し当該事業主から委託を受けた製造、修理その他の行為を業として行う者で労働省令で定めるものを含む。)をい

四　特定不況地域事業主　特定不況地域内に所

在する事業所の事業主をいう。

五　特定不況業種離職者　特定不況業種に属する事業所(第二号に規定する業種として行われる事業所に係る事業規模若しくは事業活動の縮小等)と、その他の行為に係る事業所を含む。以下同じ)に關し行われる事業規模の縮小等に伴い離職を余儀なくされた労働者であつて、現に失業しており、又はその職業が著しく不安定であるため失業と同様の状態にあると認められるもの(第二十条を除き、船員職業安定法(昭和二十三年法律第百三十号)第六条第一項に規定する船員(以下「船員」)と、

六　特定不況地域離職者　次に掲げる離職者(自らの責めに歸すべき重大な理由によつて解雇され、又は正当な理由がなく自己の都合によつて退職した者を除く。)であつて、現に失業しており、又はその職業が著しく不安定であるため失業と同様の状態にあると認められるもの

れるもの(労働省令で定める者を除く。)をい

う。

イ　特定不況地域内に居住する離職者

ロ　イに掲げる離職者以外の離職者で、特定の労働者、当該地域内に居住する離職者等に關し、この法律で定める特別の措置を講ずべき期間を付してするものとする。

二　前項第一号又は第二号の規定による指定は、この法律で定める特別の措置を講ずべき期間を付してするものとする。

三　第一項第一号又は第二号の規定による指定をした場合において、前項の規定により付した期間を延長する必要があると認められるときは、当該期間は、延長することができるものとする。

四　労働大臣は、第一項第一号の政令の制定又は改正の立案をしようとするときは、あらかじめ、当該業種に係る主たる事業主団体及び労働組合の意見を聽かなければならぬ。

五　労働大臣は、第一項第二号の政令の制定又は改正の立案をしようとするときは、あらかじめ、当該地域を管轄する都道府県知事の意見を聽かなければならない。

六　労働大臣は、第一項第二号の政令の制定又は改正の立案に當つては、特定業種関連地域中小企業対策臨時措置法(昭和五十三年法律第六号)に基づき中小企業者の経営の安定を図る等のための措置が講ぜられる地域については、当該措置との法律で定める特別の措置とが総合的かつ効果的に実施されるよう配慮するものとする。

(事業主等の責務)

第三条　特定不況業種事業主又は特定不況地域事業主は、特定不況業種に係る事業所又は特定不況地域内に所在する事業所に關し事業規模の縮小等を行おうとするときは、その雇用する労働者について、失業の予防その他の雇用の安定を図るために必要な措置を講ずるよう努めなければならない。

四　労働大臣は、前項の計画を作成しようとするときは、あらかじめ、業種に係る計画にあつては当該業種に属する事業を所管する大臣の、地域に係る計画にあつては当該地域を管轄する都道府県知事の意見を聽かなければならない。

五　労働大臣は、前項の計画を作成するに当たっては、当該特定不況業種又は特定不況地域に係る事業主団体に対し、労働省令で定めるところにより、当該特定不況業種に属する事業分

係る事業主団体又は特定不況地域事業主及び当該特定不況地域に係る事業主団体は、当該特定不況業種事業主又は特定不況地域事業主の雇用する労働者の雇用の安定に關し、相互に協力するよう努めなければならない。

(国及び地方公共団体の責務)

第四条　国は、特定不況業種に係る事業所及び特定不況地域内に所在する事業所に關し行われる事業規模の縮小等の雇用に及ぼす影響その他特

定不況業種に属する事業分野又は特定不況地域における雇用の動向に的確に対処するため、これららの事業所に雇用されている労働者、特定不況業種離職者及び特定不況地域離職者について、失業の予防、再就職の促進その他の雇用の

安定を図るために必要な施策を総合的かつ計画的に推進するよう努めなければならない。

二　地方公共団体は、前項の国の施策に協力するとともに、特定不況業種離職者及び特定不況地域離職者の再就職の促進に必要な施策を推進するよう努めなければならない。

(第二章　雇用の安定に関する計画等)

第五条　労働大臣は、特定不況業種に係る事業所及び特定不況地域内に所在する事業所に雇用さ

れる労働者等の失業の予防、再就職の促進等のための措置の推進に資するため、特に必要があると認められる業種又は地域で労働大臣が定めるものごとに、これらの者の雇用の安定に関す

る計画を作成するものとする。

(労働大臣の作成する雇用の安定に関する計画)

第六条　労働大臣は、前項の計画を作成しようとするときは、あらかじめ、業種に係る計画にあつては当該業種に属する事業を所管する大臣の、地

域に係る計画にあつては当該地域を管轄する都道府県知事の意見を聽かなければならない。

七　労働大臣は、第一項の計画を作成するに当たっては、当該特定不況業種又は特定不況地域に係る事業主団体に対し、労働省令で定めるところにより、当該特定不況業種に属する事業分

野又は当該特定不況地域における雇用の動向等

の把握に必要な資料の提出を求めることができる。

(特定不況業種事業主の作成する再就職援助等計画)

第六条 特定不況業種事業主は、その実施に伴い第一の事業所において相当数の労働者が離職等を余儀なくされることが見込まれる事業規模の縮小等で、特定不況業種に係る事業所に関するもの(労働省令で定めるものに限る)を行おうとするときは、労働省令で定めるところにより、当該事業所に雇用する労働者に関する労働者と、再就職の援助その他の雇用の安定に関する計画(以下「再就職援助等計画」という)を作成しなければならない。

2 特定不況業種事業主は、前項の規定により再就職援助等計画を作成するに当たつては、当該再就職援助等計画に係る事業所に、労働者の過半数で組織する労働組合がある場合においてはその労働組合の、労働者の過半数で組織する労働組合がない場合には労働者の過半数を代表する者の意見を聽かなければならない。当該再就職援助等計画を変更しようとするときも、同様とする。

3 特定不況業種事業主は、前二項の規定により再就職援助等計画を作成したときは、労働省令で定めるところにより、公共職業安定所長に提出し、その認定を受けなければならない。当該再就職援助等計画を変更したときも、同様とする。

4 公共職業安定所長は、前項の認定の申請があつた場合において、その再就職援助等計画で定める措置の内容が再就職の援助その他の雇用の安定を図る上で適当でないと認めるときは、当該事業主に対しても、その変更を求めることができる。その変更を求めた場合において、当該事業主がその求めに応じなかつたときは、公共職業安定所長は、同項の認定を行わないことができるのである。

5 第三項の認定の申請をした特定不況業種事業

主は、雇用対策法(昭和四十一年法律第百三十号)第二十一条の規定の適用については、当該申請をした日に、同条第一項の離職に係る届出をしたものとみなす。

第七条 特定不況業種事業主は、特定不況業種に係る事業所に關し行おうとする事業規模の縮小等が前条第一項の規定に該当しない場合においても、労働省令で定めるところにより、当該事業所に雇用する労働者に関する再就職援助等計画を作成し、公共職業安定所長に提出して、その認定を受けることができる。当該再就職援助等計画を変更したときも、同様とする。

2 前条第一項及び第四項の規定は、前項の規定により再就職援助等計画を作成し、又は変更する場合について準用する。この場合において、

同条第四項中「前項」とあるのは「次条第一項」と読み替えるものとする。

(雇用の安定のための要請)

第八条 労働大臣は、特定不況地域における雇用に関する状況の一層の悪化を防止するため特に必要があると認めるときは、当該特定不況地域内に所在する特定不況業種に係る事業所に関する事業規模の縮小等(当該事業規模の縮小等に伴い、当該事業所において相当数の離職者が発生することが見込まれるものに限る)を行おうとする特定不況業種事業主に対して、当該事業所に雇用される労働者に關し、再就職の援助その他の雇用の安定を図るために必要な措置を講ずることを要請することができる。

第三章 失業の予防・雇用機会の増大等のための助成及び援助

(失業の予防等のための助成及び援助)

第九条 政府は、特定不況業種に係る事業所若しくは特定不況地域内に所在する事業所に雇用されている労働者、特定不況業種離職者又は特定不況地域離職者に關し、失業の予防・雇用機会の増大その他の雇用の安定を図るために必要な措置を講ずることを要請すること。

第十一条 公共職業安定所は、特定不況業種離職者及び特定不況地域離職者の再就職を容易にするため、必要な職業訓練の迅速かつ効果的な実施について特別の措置を講ずるものとする。

2 国は、都道府県が前項の措置に相当する措置を講ずることを奨励するため、当該措置を講ずる都道府県に対して、必要な助成及び援助を行うよう努めるものとする。

(職業紹介)

第十二条 公共職業安定所は、特定不況業種離職者及び特定不況地域離職者の速やかな再就職を容易にするため、求人の開拓、職業指導及び就職のあつせんを行ふ等必要な措置を講ずるものとする。

(特定不況業種離職者求職手帳の発給)

第十三条 公共職業安定所長は、特定不況業種離職者で次のいずれにも該当するものに対して、その者の申請に基づき、特定不況業種離職者求職手帳(以下「手帳」という)を発給する。

雇用安定事業として、必要な助成及び援助を行うものとする。

2 前項の助成及び援助を行うに当たつては、第六条第三項又は第七条第一項の規定により再就職援助等計画の認定を受けた特定不況業種事業主について特別の配慮をするものとする。

3 特定不況地域における雇用機会の増大のための助成及び援助

第十条 政府は、特定不況地域における雇用機会の増大に資すると認められる措置を講ずる事業主に対して、雇用保険法第六十二条の雇用改善事業として、必要な助成及び援助を行うものとする。

2 公共職業安定所長は、特定不況業種事業主がやむを得ない理由により再就職援助等計画について第六条第三項又は第七条第一項の規定による認定を受けることができなかつたと認めたときは、前項第二号から第四号までに該当する特定不況業種離職者に対して、その者の申請に基づき、手帳を発給することができる。

3 沈業種事業主に雇用されていたこと。

4 当該離職の日以後において新たに安定した職業に就いたことがないこと。

5 公共職業安定所長は、前項の規定により手帳を発給しようとするときは、当該関連下請事業主に対しても、手帳の発給に関し必要な資料の提出を求めることができる。

二 当該離職の日まで一年以上引き続き特定不況業種事業主に雇用されていたこと。

三 労働の意思及び能力を有すること。

四 当該離職の日以後において新たに安定した職業に就いたことがないこと。

五 公共職業安定所長は、前項の規定により手帳を発給しようとするときは、当該関連下請事業主に対しても、手帳の発給に関し必要な資料の提出を求めることができる。

こと及び今後とも一時に多数の離職者が発生することが見込まれること等のほか、特定不況業種離職者臨時措置法及び特定不況地域離職者臨時措置法の有効期限等が到来することにかんがみ、引き続き特定不況業種に係る事業所及び特定不況地域内に所在する事業所に雇用される労働者等の失業の予防、再就職の促進等のため特別の措置について一層の推進を図り、もつてこれらの者の職業及び生活の安定に資することとする必要がある。

これが、この法律案を提出する理由である。

駐留軍関係離職者等臨時措置法及び国際協定の締結等に伴う漁業離職者に関する臨時措置法の一部を改正する法律案

駐留軍関係離職者等臨時措置法及び国際協定の締結等に伴う漁業離職者に関する臨時措置法の一部を改正する法律

(駐留軍関係離職者等臨時措置法の一部改正)

第一条 駐留軍関係離職者等臨時措置法(昭和三十三年法律第百五十八号)の一部を次のように改正する。

附則第三項中「十五年」を「三十年」に改める。

(国際協定の締結等に伴う漁業離職者に関する臨時措置法の一部改正)

第二条 国際協定の締結等に伴う漁業離職者に関する臨時措置法(昭和五十一年法律第九十四号)の一部を次のように改正する。

附則第二項中「昭和五十八年六月三十日」を「昭和六十三年六月三十日」に改める。

附 則
この法律は、公布の日から施行する。

理 由

駐留軍関係離職者及び漁業離職者の発生が今後においても引き続き予想される状況にかんがみ、駐留軍関係離職者等臨時措置法及び国際協定の締

結等に伴う漁業離職者に関する臨時措置法の有効期限を、それぞれ五年延長する必要がある。これが、この法律案を提出する理由である。

七	二	四	ペジ	段	行	誤	正
一	三	二	末	週	休一日制	週休二日制	
四	三	二	末	未払い賃金	未払い賃金	未払い賃金	