

両法律案につきましては、すでに趣旨説明を聴取いたしておりますので、これよりこれらの件について直ちに質疑に入ります。

○本岡昭次君 まず、中小企業に働く労働者の問題について、若干お伺いをいたします。

質疑のある方は順次御発言を願います。

○本岡昭次君 まず、中小企業に働く労働者の問題について、若干お伺いをいたします。

中小企業がわが国経済の中で占める地位が非常に大きいものがあることは、もうこれは国民周知の事実であります。中小企業のシェアは、事業所数で昭和三十五年の九九・六%から、昭和四十四年以降は九九・四%のまま今日まで推移しておりますし、従業者数においても、昭和三十五年の七八・七%から昭和五十六年には八一・四%にもなっています。このように、中小企業が雇用吸収面においても大きな役割を果たしていることがよくわかります。

しかしながら、中小企業をめぐる労働環境は、高齢化及び高学歴化の進展、あるいは女子労働の増加、労働時間短縮の要請の高まり、マイクロエレクトロニクス革命の急速な普及等、今後対策を迫られている問題が山積して、ますます厳しい状態になることが予想されます。そこで、中小企業で働く労働者の労働条件の改善や福祉の向上のために労働行政の果たす役割は非常に大きなものがあると私は考えております。

労働大臣はどのような見解や御認識をお持ちであるのか、まずお伺いをしておきたいと思います。

○国務大臣(大野明君) ただいま先生御指摘のようないい處を聞いておきたいと思います。

過言ではない中小企業の皆さん方の労働条件、あるいはまた労働福祉の問題等多々ございますが、いずれにいたしましても、労働省といたしましては、今日までも中小企業に対しても、また、中小企業に働く皆さん方に対しも、できる限りの努力はいたしてきたと思っております。

しかしながら、いま御指摘のようなやはり新しい時代、技術革新であるとか、あるいは高齢化であるとか、いろんな問題がございますが、そういう

うものを乗り越えていきませんと、いずれにしても今後ともわが国の経済というものを支えていくのは中小企業であることには間違いないので、こ

れらに対しきめ細かい施策をいたすようにがんばりたいと思っております。

○本岡昭次君 大臣もいま日本の経済を支えていると言つても過言でないところを言わされましたその

中小企業を支えているのは労働者でありまして、

かもしれませんが、中小企業に良質な労働力、す

べた労働者がそこに喜んで働くという状況をつ

くつていなければこれはならないわけだと私は

思います。そういう意味で、中小企業に働く労働

者の置かれている今日の状況が必ずしもいいと言えないと、したがつて、よくない環境のところによ

い労働者が集まるということはなかなかむずかし

い、私はそういう立場でお伺いをいたします。

幾つかの問題がありますが、まず、労働時間関係の問題から伺つてまいります。

まず、実態をお聞きいたします。企業規模別に見た週所定労働時間、また、週休二日制の普及の状態、あるいは年次有給休暇、こうした労働時間関係について、中小企業の労働者がどういう状態に置かれているのか、ここで明らかにしていただきたいと思うんです。

○説明員(望月三郎君) 御指摘の点につきまし

て、昭和五十六年の統計でございますが、労働者一千人以上規模を大企業としたしまして、一番下の方の三十人から九十九人を中小企業ということでお比較でみていくと、労働者一人平均週所定労働時間につきましては、大企業が三十九時間二十六分でございます。これに対しまして中小企業が四十四時間五十八分ということになつております。

それから、週休二日制適用労働者の割合でござ

りますが、大企業が九五%、中小企業が四三%でございます。

それから、年次有給休暇の取得日数及び消化率でございますが、大企業が取得日数が九・九日、

消化率五七・九%というのに対しまして、中小企業が六・六日、消化率五一・四%になつております。

○本岡昭次君 いまの実態の報告を聞きまして

も、大企業と中小企業の格差は歴然としておりま

す。この下に零細企業というものを加えればさら

にこの格差は大きくなることになってくるのじゃない

かと推察ができます。

私の手元にあります全国中小企業団体中央会の「昭和五十七年中小企業労働事情実態調査」とい

うものによりまして、週休二日制の実施状況が百人から三百人規模で五一・三%になつていますが、一人から九人規模というところではわずか一

三%という状態であります。

それで、週休二日制の問題にかかわらず、この労働時間短縮全体の問題については、経済社会七カ年計画、あるいはまた第四次雇用対策基本計

画、こうしたものが閣議決定されている段階において非常に重要視されて、わが国の労働時間の水準を昭和六十年までに歐米主要国並みの水準に近づけるよう努めようではないか、こういうことが閣議決定をされております。ことは五十八年、あと一年ということで、まあ努力事項ですか

らできなければどうということではないと思いま

すが、しかし、こうした努力目標に向けて、まだ二年あるわけですから、どのように労働省として週休二日制の普及なりあるいは労働時間短縮の問題についてこれから努力していくこととされているのか、その点についてここで報告いただきたいと

思ひます。

○政府委員(松井達郎君) 中小企業における労働時間の短縮でございますが、先生お挙げになりま

すたように、週休二日制につきましてもかなり普及状況に格差があるということは残念ながら認めざるを得ないということだと思います。

先ほど賃金福利部長が申しましたとおり、千人以上と、それからもう一つ三十人から九十九人までというところで見ますと九対四ぐらいの、これ

は、昨年の四月にこの方針を大体固めたわけですが、そこで中小企業団体の方から、やはり利用者のことでもっとと考えるべきではないかというようなお話が出てまいりまして、かなりその調整に手間取つて、一年近くかけて本決まりになつたといふような経緯をたどっております。私は、これも

企業の数にしましてもやはりその程度以上の格差があるのではないかというふうに思われます。それで、どうしてそういうような格差が生ずるかということを考えますと、これはやはり一般的には中小企業の経営の体質が弱いと申しますか、生産性が低いということに大きな原因があるのではないかとおもうかと思つております。そこでアンケートで調べてみました。やはり中企業において週休二日制が実施できない理由を見てみると、やはり生産性が低いからだとか、あるいはなかなか景気が悪くてむずかしい環境にいるからだとか、そういうことを指摘する声があるわけだと思います。

そこで、先生御存じのよう、現在の状況を反映しまして、また、先ほど御指摘のありましたように、週休二日制の推進計画におきまして総実労働時間二千時間を目標に進めるということでやってきておるわけでございますが、ここ一、二年の状況を見まして、実は二年間で十数時間しか減らさなければどうということではないと思いま

す。それで、どんなふうにこれから進めていくかという問題でございますけれども、実は、先生御存じのよう、ことしの二月に、銀行の土曜閉店制度ということもあって全金融機関が足並みをそろえてやるというところまで参りました。これは、月一回でございますが、ことしの八月の第二土曜日から全金融機関が足並みをそろえて土曜閉店に入ることになつてしまつたわけでございますが、この決定に至ります段階を見ましても、実は、昨年の四月にこの方針を大体固めたわけですが、そこで中小企業団体の方から、やはり利用者のことでもっとと考えるべきではないかというようなお話が出てまいりまして、かなりその調整に手間取つて、一年近くかけて本決まりになつたといふ

基本的には現在の経営情勢が悪く、また、中小企
業の経営が苦しいというところの状況が一つ反映

したのではないかと思います。
しかしながら、苦しいからなかなか進まないと
言っているだけではこれはしようがないわけでござ
いまして、実際問題としまして、この週休二日
制につきまして、それじやどうしてできないかと
いうことと考えてみますと、先ほどのアンケート

では経営状況のことを申しましたが、片方もう一つ、取引上の都合とかあるいは同業他社が実施していないとか、あるいは金融機関がやつていないと、あるいは金融機関がやつっていないとか、そういうような理由を挙げていらっしゃるところもあるわけでございます。今度金融機関が一歩踏み出せばその理由の一つも解消することにはなるわけでござりますけれども、それにしても、やはり先ほど申しましたような経営上の事情とあわせて、他との並びというような問題もあるのではないかと思うっております。

そこで、私どもとしましては、中小企業についてどういうふうに進めるかということをございますが、これはやはり業種として、あるいは地域として、グループでやはりこういうような時短を進めることのできるということが、先ほど申しましたように同業他社とのつき合いとか、こういう観点からいって進めやすいのではないかというふうに考えまして、それで地域、業種の実情に応じたような進め方を地方の労働基準局ごとに進めるというようなことでやつております。

この進め方につきましても、率直に申しますと、現在の状況を反映してはかばかしく進んでいいないというのが実情だと思いますが、何にしましても、私どもとしましては今後の問題を考えてみた場合に、やはり労働時間短縮というのは、何とかなりますかといふ申しますが大きな世の中の流れであろうかといふふうに思っておりますので、地域、業種の実情に応じまして着実にいま指導に努める、また、企業の実情に応じてやつていくというような方針で進めていきたいというふうに思つております。

決定で、六十年までに行政指導を重ねて、歐米主国並みの水準に労働時間を近づけるんだと、こうやつているんですから、その努力を一層ひとつ重ねてもらいたいということを強く要望しておきます。いまのようには、周辺の状況をただ見て調整をしているだけではどうにもならないんで、労働行政としての指導性の問題を發揮するようお願いをしておきます。

労働大臣にはまた最後に総括的にお考えを伺うことにして、一応実態をいろいろ聞いてまいることにします。

次に、賃金関係であります。この賃金関係の問題についても、いまの労働時間と同じように大企業、中小企業、零細企業といいう格差というものが相当出ているんじやないか。一時はそれが縮小していく傾向にあったのがまた拡大しているという報道も新聞で見るわけですが、実際この企業規模間の賃金格差、あるいはまた退職金の支給状況、こうしたものは、現状どのような状態になつてますか。実態をここで報告してもらいたい。

○説明員(望月三郎君) 最初に、賃金についての規模別格差の状況について御説明したいと思いますが、規模別賃金格差を毎月勤労統計調査の現金給与額について見てみると、五十七年には、事業所規模五百人以上を一〇〇とした場合、規模百人から四百九十九人では八四・四、規模二十人から九十九人では七六・二、五人から二十九人では六一一となっております。

先生御指摘のように、この規模別の賃金格差は、高度成長期には中小企業を中心として求人難等の事情がございましたので相当縮小したわけでございますが、四十年代におきまして縮小傾向に停滞が見られるようになりまして、特に最近に至っては、規模間の生産性格の拡大等によりましてさらに拡大をした。すなわち、事業所規模五百人以上を一〇〇とした場合に、規模三十人から九十九人では五十三年には八一・三であったものが五十七年には七六・二というようにさらに広がっておりますというのが現状でございます。

行政としての指導性の問題を發揮するようお願いをしておきます。

労働大臣にはまた最後に総括的にお考えを伺うことにして、一応実態をいろいろ聞いてまいることにします。

次に、賃金関係であります。この賃金関係の問題についても、いまの労働時間と同じように大企業、中小企業、零細企業といいう格差といふものが相当出ているんじやないか。一時はそれが縮小していく傾向にあったのがまた拡大しているという報道も新聞で見るわけですが、実際この企業規模間の賃金格差、あるいはまた退職金の支給状況、こうしたものは、現状どのような状態になっていますか。実態をここで報告してもらいたい。

○説明員(望月三郎君) 最初に、賃金についての規模別格差の状況について御説明したいと思いますが、規模別賃金格差を毎月勤労統計調査の現金給与額について見てみると、五十七年には、事業所規模五百人以上を一〇〇とした場合、規模百人から四百九十九人では八四・四、規模三十人から九十九人では七六・二、五人から二十九人で六一・一となつております。

それから、退職金制度についての比較でござりますが、労働省の退職金制度調査という五十六年九月にやった調査がございますが、これによりますと、何らかの形で退職金制度を有している企業の割合は、千人以上規模の企業では九九・六%やつておりますが、三十人から九十九規模の企業でも九〇・〇%となっておりまして、退職金制度は広く普及をしているというようになりますが、おられます。しかしながら、十人から二十九人規模の小、零細企業では、小規模企業労働条件実態調査というのを五十五年九月にやつておりますが、これによりますと、十人から二十九人では七四・三%となつておりますと、なお制度のない企業も少なくないわけでございます。

また、定年退職者のモデル退職金は、企業規模が大きいほど高く、たとえば高卒の管理、事務、技術労働者について見ますと、三十人から九十九人規模の企業では九百八十三万円、それから一人以上の規模の企業では千七百八万円に比べまして約六割の水準になつております。

○本岡昭次君 これもまた先ほどの労働時間と同様、大企業、中小企業そして零細企業、それぞれに大変な格差があるということははつきりいたしております。私の持つている資料の中でも同じような状況が見られるわけで、このように賃金格差が一時は大企業との間に縮まる傾向があつたのが、またこれが拡大をしていく。こういう動向をこのまま放置していくのではますますその格差はひどくなつて、大臣が初め言われたように、日本の経済は中小零細企業でもつてゐると言つても過言でないという実態の中で、そこに働く労働者は非常に低賃金。結局低賃金によつて日本の経済が支えられている、低賃金と長時間労働によつて支えられている、こういうことが言える、こうなるわけで、だから、労働省の労働行政がこの部分にどのようにしてノスを入れていくのかと言えは貿易摩擦の根幹もこういうところにあると僕は言えると思うんです。

私は、最近アメリカに行つてあちらの労働者と会つてきましたが、貿易摩擦なんというのは、アメリカの失業者の問題がどうなるかということがあるので解決の基本だとはつきり言い切つてしまつた。感情的に見れば私はそうだと思いますね。そして、彼らの指摘するのは、長時間・低賃金、この問題を指摘し、それが日本の中小零細企業の構造的な問題として現にはつきりとここにあらわれている、こうなつていてるんですから、こののところに労働省がどういうふうにしてこれから対策を講じていくのかという問題。労働省は直接やる問題ではありませんから明快な答えが出るわけもありませんが、しかし、このまま放置しておいてよいものでないと思います。労働省のそのお考えをお聞きしたいと思います。

善への援助ということを、いままでやつてきてまいりましたし、これからもやつしていくべきだといふに考えております。このようなことでどんなことを進めているかと申しますと、たとえば労働条件一般の指導という点につきましては、特に中小企業を対象にしました相談コーナーということで労務管理の相談に当たっておりますし、またさらに、労働福祉の面という点で見ますと、たとえば退職金の面につきましてはやはりこの点に着目して中小企業の退職金共済制度の普及ということに努力が、私どもとしましてはやはりこの点に着目しておるわけでございます。

また、財形の面を見ていたときましても、中小企業に対しましては賃金利とか融資率の面で特別に大企業を上回る優遇措置を講じておりますし、また、財形におきましては、資金制度、給付金制度についても中小企業について助成金を出すというようなやり方をやっておるわけでございます。

○本岡昭次君 私も詳しい資料を持っておりますから、これを見て実態がわかります。そして、いまだ言われましたように、企業規模の小さいほど災害が多いということがこれははつきりします。とにかくもうわが国の産業構造の特殊性から、この労働災害の面ではやはり親企業と下請事業所の問題でその格差がはつきり出ているということじやないか。特に建設業なんていうものは、親企業があつて、下請から子請、孫請、孫々とこういつて、一番下の現場で働く労働者のところに労働災害がしづ寄せされていると、こういうことなんですね。そして、大企業のところで発生すればそれは社会的に問題になるんだけれども、小さな、五人とか十人とかという形である部分を受け持つている下請のところで死傷者が起きてもそれは社会的問題にならぬという、そのわが国の産業構造の特殊性が生み出している問題だと私は思っています。

そして、それが是正をされてきてるかというと、依然としてその状況は変わらない。中小零細企業に労働災害が多発をしているという状態が是正されていない。そこにまた一つの大きな問題があると思うんです。このあたりは労働大臣よく聞いておいていただきたいんですが、労働者の命と健康を守る、このことが労働福祉の基本であると思います。また、労働省はそのことに一番力を割き、そして省の総力を結集してそのための施策を推進していく、そのことが労働省の労働省たるゆえんであろうと私は思います。だから、どうやつて労働災害を起こさないかという問題にかかるる対策こそ、産業構造のゆがみのようなものを直していく、是正していく基本に触れるものだと私は思いますが、こうした労働災害の持っている構造的な問題について、労働省がどういう考え方を持っているのかということについてお伺いをしたいと思います。

御指摘のようすに、中小企業集団は大企業集団に比べまして確かに労働災害の発生が多いわけでございますので、私どもいたしましても從前から重点的に取り組んできているテーマでございますが、実は、五ヵ年計画というものがございまして、五ヵ年ごとに一定の目標を掲げまして災害を減らしてまいろうということで、労働災害防止計画といふものがかねてから進められているわけでございます。ちょうど五十八年度が初年度になりまして第六次の労働災害防止計画が新たに六十二年を目標に始まるわけでござりますが、その中におきましても、中小企業における労働災害の防止ということを重点項目に掲げまして、自主的な労働災害の防止活動というものを活発にしてまいりたいというふうに考えているわけでございます。特に、いま先生から御指摘ございましたように、親企業の下に協力事業場と申しますか、下請事業場と申しますか、そういうものがかなりたくさん系列化されているというのがわが国の特徴でございますので、親企業を中心いたしまして災害防止活動というものがござりますので、そういうものによる活動の推進を図つてまいりたい。また、地域的に、事業につきまして協同組合方式等で集団の形で安全衛生活動を推進するというような試みもかねてから進められているわけでございますので、そういうような面に特にこれから五ヵ年計画の中で鍵取り組んでまいりたいというふうに考えております。

うな施策を通しまして中小企業対策を進めてまいりたいというふうに考えておるところでございます。

○本岡昭次君 大臣にひとつお考えを聞かしていただきたいと思います。

以上見てただけでも、中小企業に働く労働者の労働条件について、あるいはまた経営者の側から見ても大変な問題があるということはつきりとしたと思います。賃金、退職金、労働時間あるいは安全の問題、そのほか中高年齢化していくする状況、そのほかたくさんあると思うんですが、このように中小企業を取り巻く経済環境は非常に厳しく、大企業に比べて経営面でも種々の制約を受けています。しかし、日本の経済を考えるとき、中小企業を抜きにして考えられないと、これは大臣も冒頭おっしゃったとおりになります。だから、その中小企業が従来より増して発展をしていくために、その企業を支えそこで働く労働者をどういう良好な労働環境に置くのか、また、優秀な人材を中小企業に集めるのかという問題についての労働省の行政上の対応が非常に私は大事になつくると、こう思います。そういう意味で、中小企業の労働対策あるいは福祉事業といった問題についての労働大臣の決意を最後にお伺いをしてこの質問は終わりたいと思います。

○國務大臣(大野明君) 中小企業に働く方々の問題につきまして、あらゆる面からいまるる御質問がございまして、その中身については政府委員から答弁をいたしましたが、私も、先ほど申し上げましたように、わが国の経済を支えていくのは中高年齢化していくの中高年齢化していく中小企業である、その体質改善のためにも、また中高年齢化していくのに対応するためにも、とにかく人の労働条件、福利厚生、これをよりよく改善していくのはもう当然のこととございます。

私は、労働政務次官を十二、三年前にやって、労働行政に多少携わってまいりましたが、自來、もつともっと中小企業に力を入れなきやならぬと、思いつつも、労働省の中におるわけなく、大

た、こういう立場にもなかつたので、何とか、直接的にやることはできませんでしたが、先般も大臣に就任して直後に、中小企業関係はいまどうなつておるかということで質問したところ、これこれですという話があつて、それでは物足りぬということで、四月になりました、まあ予算委員会が終わらなければしようがなかつたんですね。しかしそれはやっぱり、いま中小企業の経営者の方々の日常いろいろなことを直接聞くことが大切だ、それに対応して今度は中小企業に働く人たちからも意見を聞こう。先にまず二、三回経営者。やはり中小企業の体質といふものを、たとえて言うならば、中退金の話も出ましたけれども、これは経営者ですから知らない人たくさんいるんですよ。働く人はもつと知らないわけですから、ますそちら辺、労働省もP.R.が下手だと、啓蒙の仕方がよくないんじゃないかななど、ことともちよつと感じながら第一回を終わったので、また五月の半ばに第二回をやり、数回重ねながら今度は働く人たちからも意見を聞く。そうしませんと、一方的な話だけ聞いておつても、まあ大企業みたいにバッパッとこういくわけじゃないので、中小企業は本当に職種も多いとか、あるいはまたそれに働く方々、たとえば中小企業は女子のパートが多いとか、いろいろな形で問題が複雑ですから、そういうことでいま銃意進めておりますので、もう少しの時間をかけていただきたいと、こう思っています。

いずれにしても、前向きで取り組んでいくという姿勢には変わりございません。

○本間昭次君 次は、先日三月二十四日当社労委員会で質問をいたしました神戸精糖の労働争議問題について残った時間をお伺いをしてまいります。

そのときに、退職金の問題についてお尋ねをして、それを解決をするようにという要請をいたしました。それについては労働省も承知しておられ

ると思いますが、神戸東労基準監督署の是正勧告書が四月五日に出されて解決をした模様でござります。しかし私は、丸紅という大商社を親会社にする神戸精糖という企業が、労働基準監督署の、是正をしなければ司法処分に付することがあるという文書勧告がされて初めて四月八日に重い腰を上げて、その争いのない部分の額、当然支払わなければならぬ額を本人に支払ったということは、どう考へても私は異常だと思うんですね。司法処分に付しますぞという、そういう労働基準監督署から最後のおどしみたいなものがなければ払わないという、どう考へてもこれは異常なんですね。さらにこの問題についても、労働基準監督署の指導に従つて問題解決のためにその以前に会社と組合の合意で作成された退職のための新たな承諾書についても、三月三十日に会社側がそれを一方的に破棄をするというようなことを事前にやつております。さらに三十一日に労働基準監督署が社長と総務部長を呼んで口頭で退職金を払いなさいという勧告をしても、それも応じなかつた。結局のところ文書勧告で司法処分にするぞと言えども、やつと支払うということを考へざるを得ないんですが、どうしたことなんですか、これは。

○政府委員(松井達郎君) 私どもといたしまして

この会社が異常なのか、あるいは労働省の行政指導というものがその程度の軽いものなのか、このどちらなのかといふことを考へざるを得ないんですが、どうしたことなんですか、これは。

○本岡昭次君 私はこれは、この会社が異常なのか、あるいは労働省の行政指導をしても、それも応じなかつた。結局のところ文書勧告で司法処分にするぞと言えども、やつと支払うということを考へざるを得ないんですが、どうしたことなんですか、これは。

○政府委員(松井達郎君) いや、解消したこと、解決したこと、とは結構でありましたと言うておるんです。しかし、最後に司法処分に付しますぞという文書勧告が出なければ応じないという、こういう会社の態度はいかがですかと尋ねているんですよ。丸紅という大商社が親会社としておって、こんなことまで労働基準監督署をわざわざないかぬといふこと自身が私は異常だと言つているんですよ。どちらこれは労働省の立場から必要です。しかし、退職金問題が、丸紅も神戸精糖も、犯罪にならなければこれを出さなくともいいんだと、犯罪が犯されないかといふ問題で論議すること自身に私は大変腹が立つんですよ、これは。経営者なり雇用主が、三十一年七ヶ月も働いた人に退職金を出すということを、こんなに犯罪であるかないかのレベルの問題で論議すること自身が私は間違つてゐると思うんです。これは道義的な問題なんですよ。そのところどうしても私は許せないと、こう思つてゐるんですが、この問題についても事前に私は労働省に申し上げておりますが、どうでし上げているつもりはございませんけれども、しかし両者の言い分もあるうと思ひますから、この場面でコメントさせていただくことは控えさせていただきたいと存じます。

○本岡昭次君 こういうところでコメントができますが、別に、終わりがよければすべてよかつたと申しあげたいと存じます。

○政府委員(松井達郎君) こういうところでコメントができますが、やはりこの解決の方法というのは、労基法二十三条違反、それで犯罪の要件を満たすか満たさぬかということがなければこれも解決できない問題なんですか。いかがですか。

○本岡昭次君 その労使の中で争いのない部分と金の問題について労使の間でどの点が争いのない部分であるのか。もし仮に争いのない部分があるとすれば、それについては退職金を払つてもいいなんですが、どうもそれについて応じようとする気配もいまのところないようです。それで、労働基準監督署、労働基準局、ともに、組合と話しをしましたといふふうに思つております。

○本岡昭次君 いや、解消したこと、解決したこと、とは結構でありましたと言つておるんではないかと思います。ただ私どもとしましては、その中で、その退職金の問題について労使の間でどの点が争いのない部分であるのか。もし仮に争いのない部分があるとすれば、それについては退職金を払つてもいいなんですが、どうもそれについて応じようとする気配もいまのところないようです。それで、労働基準監督署、労働基準局、ともに、組合と話しをしましたといふふうに思つております。

○政府委員(松井達郎君) いや、解消したこと、解決したこと、とは結構でありましたと言つておるんではないかと思います。ただ私どもとしましては、その中で、その退職金の問題について労使の間でどの点が争いのない部分であるのか。もし仮に争いのない部分があるとすれば、それについては退職金を払つてもいいなんですが、どうもそれについて応じようとする気配もいまのところないようです。それで、労働基準監督署、労働基準局、ともに、組合と話しをしましたといふふうに思つております。

○本岡昭次君 その労使の中で争いのない部分と金の問題について労使の間で争いのない部分についても、この問題につきましては、両方の考え方を少し上げた、労使の間に争いのない部分についても、この問題につきましては、両方の考え方を少し上げて議論をしておるのではないかと思います。

○政府委員(松井達郎君) いや、解消したこと、解決したこと、とは結構でありましたと言つておるんではないかと思います。ただ私どもとしましては、その中で、その退職金の問題について労使の間でどの点が争いのない部分であるのか。もし仮に争いのない部分があるとすれば、それについては退職金を払つてもいいなんですが、どうもそれについて応じようとする気配もいまのところないようです。それで、労働基準監督署、労働基準局、ともに、組合と話しをしましたといふふうに思つております。

○本岡昭次君 その労使の中で争いのない部分と金の問題について労使の間で争いのない部分についても、この問題につきましては、両方の考え方を少し上げた、労使の間に争いのない部分についても、この問題につきましては、両方の考え方を少し上げて議論をしておるのではないかと思います。

○政府委員(松井達郎君) いま先生のお話がございましたように、また新たに一人の方から退職金の不払いの申告が出てるわけでございまして、この問題につきましても会社と労働者側との間でいろいろと話が出てるようございまして、これは、すでに以前になされた人員整理による解雇、これを労働者側が争う、そのうちにさらに寛解の時期が到来したというようなことでございまして、その当該の経営者にも申し上げるわけがね、またそれは別のところで論議させていただけあります。

○本岡昭次君 いま一つ同じようなことがまた起こつておるんですけど、やはりこういう問題があると思うんですね。その問題が何であるかといふふうに思つておられるようですが、しかし私は、丸紅という大商社の退職金が支払われないという、考えられないような問題がまた起こつておるんですね。これについても、そのような経過、あるいはその背景

す。

前回の私の質問に対し、政府委員の方はこういうふうに答弁をしていただきました。この労使の不信感を払拭して円満な話し合いによつて事態の解決を図つていけるよう願っていますと、また、「円満な話し合いを促進していくことはむしろ労働行政の務めであるかと考えております。」このように言つていただいたんです。私は非常にうれしかったです。そのとおりなんです。「円満な話し合いを促進していくことはむしろ労働行政の務めであろうかと考えております。」このように言つていただいた。そこで、労使の信頼そして円満な話し合いを進めていくその基本になるものは、労使の間で話し合つてつくり上げる労働協約であろうと私は思つておるんです。

ところが、残念ながらこの神戸精糖の労働紛争の中には、その労働協約を会社が一方的に破棄

して、そして会社が新しく就業規則といふものをつけ、それによつていろいろな内部の職員に対する人事問題、その最大なものが全員解雇、そして退職金を三分の一しか支払わないというようなことをいまやつたわけで、もちろん、数年間にわたるこの争議の中に、労使の間にある越えることのできない不信感というものがあることも事実で

すが、しかし、そういう強権発動によつてこの問題の解決に当たるうとする会社の態度については、私は納得できないであります。それで、全体としては仕方がないので組合は法廷にその争いを持ち込んだということになつてしまつております。

それで地元では、兵庫県の方でも大変この問題を心配していますし、統いて神戸市の方もこの問題について地元でありますだけに心配をしまして、三月三十日に神戸市の市民局長、経済局長の連名

でもつて丸紅、それから神戸精糖、そして労働組合、この三者に労働紛争の早期解決に関する要望というものを地元からも出しております。その言わんとするところは、兵庫県地方労働委員会から、丸紅と神戸精糖あるいは労働組合の三者に対して、一日も早く解決のために交渉をしなさいと

いうことが要請されていますから、その地労委の

要望に従つて早く解決をしてくださいということと

を神戸市もこういうふうに要望書を出していると

いう実態であります。

それだけに、先ほど私が申し上げた、前回のこの委員会で政府委員の方から答弁があつた中身、それによって労働大臣初め労働省の皆さん方に積極的にひとつこれに対処していただいて、地元の県も市も挙げてその解決を要望しているこの問題について対応をしていただきたいという要望を申し上げて、ひとつ大臣のこれに対する前向きな答弁をいただいて終わらたいと思つます。

○國務大臣(大野明君) この問題のみならず、いずれにしても労使間があらゆる問題で円満であつてほしいということは労働省として常に考えてお

るところでござります。

特に、いま御指摘の神戸精糖の問題につきましては、兵庫県あるいはまた農水省等とも連携を保ちながら、いま鋭意努力をいたしておりますところでございまして、私ども、一日も早く解決できるようになつて、ようやく今後ともできる限りの努力をまたさしていただこうと考えております。

〔委員長退席、理事対馬孝且君着席〕

○日黒今朝次郎君 時間的な制限もありますし、長い間手がけてきた問題が一定の締めくくりを

しよう、そういう時期でありますので、わざかな時間でありますから、要点だけ質問して政府側の見解を開きたいと存じます。

その案件は、いわゆるヤクルト問題であります。私は、五十六年三月二十日以降、社労委員会、決算委員会などを通じ、大臣も、藤尾労働大臣、初村労働大臣、そして現在は大野大臣と、過

去二代にわたる大臣との間にいろんな角度から取り上げてまいりました。いろいろマスコミやその他で発生している。こういう問題で、執拗に二年近くにわたってこの問題を追及をしてきたわけであ

りますが、途中、藤尾労働大臣あるいは初村労働

大臣当時、ヤクルトおばさんの問題については、実態調査をしてきちつと何らかの方向づけをつけました。そういうことで労働省が積極的に乗り出す

よ、そういうことで労働省が今日まで進めてきたその締めくくりをもらいたい、こう思います。

○政府委員(松井達郎君) いわゆるヤクルトおば

さんの契約関係につきましては、いま先生御指摘

のように不明確な面がございまして、労働省とい

たしましては、これまで労働者とされる者とそれ

以外の者と、この取り扱いの基準を明確にするよ

うにということで指導をいたしてまいりました。

その結果、ヤクルトの本社では、ヤクルトおば

さんの実態などを踏まえまして、まず第一に、ヤ

クルトおばさんのうちセントラーマネージャーと称

されている人々の仕事及びこれに準する会社の指

揮命令のもとに行われる仕事に従事する者につき

ましては、これは雇用関係があるということを取

り扱うものとしまして、そのセントラーマネージャーの仕事の内容につきましても、基本の仕事及び

日常の仕事を明確にすること、これが第一点でござります。

第二点としまして、さらに、これにより雇用関

係にあるとされる者の労働条件につきましては、

就業規則が作成されていない場合には速やかにこ

れを作成することとし、労働社会保険について

は、加入要件に該当する者は加入させること。

それから、第三点といたしまして、なおそれ以

外のヤクルトおばさんにつきましては、雇用関係

ではなく、請負ないし継続的な取引関係にある者

として契約関係を明確にすること、そういうふう

にいたしますという報告を受けたわけでござります。

○政府委員(松井達郎君) 御指摘の点でございま

すが、これまでその都度指導し、改善させてま

ったわけでございますが、ヤクルト本社におき

ましては、今回この点につきまして、実際の販売

の現場で会社がヤクルトおばさんの事業を必要以

て拘束することがないよう、各販売会社が問

題になる事項をきちんと整理しまして、遵守すべ

き十三項目というものを明確にいたしまして、ヤ

クルトおばさんとの契約に当たりましては、取引

条件とともに、これらの事項についても明確にす

るようにいたしますという報告を受けたわけでございます。

○政府委員(松井達郎君) いま労働省が言われた、その

ヤクルトの報告の内容、それから今後の労働省の

行政指導、それはひとつ今後ともやつてもらいたい

いと強く要望しておきます。

それで、第二点として、雇用関係にないわゆる請負関係にある方々の中身についても、仕事の

自由と生活の安定

ということは、やはり制度的に

きちっとさるべきではなからうか、こんなふうに

考へるわけであります。したがつて、制度的に

も、契約の面からもきちっとしてもらいたい、こ

う考えます。

私がたびたび指摘してまいりました、グラフを

掲げて強制的に販売目標を与えた

り、いわゆる未

消化分について現金でその場で買取るよう

な状況についてどうなのが、そういう点で御答弁をもらいたい、こう思ひます。

○政府委員(松井達郎君) いわゆるヤクルトおば

さんの契約関係につきましては、いま先生御指摘

のように不明確な面がございまして、労働省とい

たしましては、これまで労働者とされる者とそれ

以外の者と、この取り扱いの基準を明確にするよ

うにということで指導をいたしてまいりました。

その結果、ヤクルトの本社では、ヤクルトおば

さんの実態などを踏まえまして、まず第一に、ヤ

クルトおばさんのうちセントラーマネージャーと称

されている人々の仕事及びこれに準する会社の指

揮命令のもとに行われる仕事に従事する者につき

ましては、これは雇用関係があるということを取

り扱うものとしまして、そのセントラーマネージャーの仕事の内容につきましても、基本の仕事及び

日常の仕事を明確にすること、これが第一点でござります。

第二点としまして、さらに、これにより雇用関

係にあるとされる者の労働条件につきましては、

就業規則が作成されていない場合には速やかにこ

れを作成することとし、労働社会保険について

は、加入要件に該当する者は加入させること。

それから、第三点といたしまして、なおそれ以

外のヤクルトおばさんにつきましては、雇用関係

ではなく、請負ないし継続的な取引関係にある者

として契約関係を明確にすること、そういうふう

にいたしますという報告を受けたわけでござります。

○政府委員(松井達郎君) いま労働省が言われた、その

ヤクルトの報告の内容、それから今後の労働省の

行政指導、それはひとつ今後ともやつてもらいたい

いと強く要望しておきます。

それで、第二点として、雇用関係にないわゆる請負関係にある方々の中身についても、仕事の

自由と生活の安定

ということは、やはり制度的に

きちっとさるべきではなからうか、こんなふうに

考へるわけであります。したがつて、制度的に

も、契約の面からもきちっとしてもらいたい、こ

う考えます。

私がたびたび指摘してまいりました、グラフを

掲げて強制的に販売目標を与えた

り、いわゆる未

消化分について現金でその場で買取るよう

な状況についてどうなのが、そういう点で御答弁をもらいたい、こう思ひます。

○政府委員(松井達郎君) いわゆるヤクルトおば

さんの契約関係につきましては、いま先生御指摘

のように不明確な面がございまして、労働省とい

たしましては、これまで労働者とされる者とそれ

以外の者と、この取り扱いの基準を明確にするよ

うにということで指導をいたしてまいりました。

その結果、ヤクルトの本社では、ヤクルトおば

さんの実態などを踏まえまして、まず第一に、ヤ

クルトおばさんのうちセントラーマネージャーと称

されている人々の仕事及びこれに準する会社の指

揮命令のもとに行われる仕事に従事する者につき

ましては、これは雇用関係があるということを取

り扱うものとしまして、そのセントラーマネージャーの仕事の内容につきましても、基本の仕事及び

日常の仕事を明確にすること、これが第一点でござります。

第二点としまして、さらに、これにより雇用関

係にあるとされる者の労働条件につきましては、

就業規則が作成されていない場合には速やかにこ

れを作成することとし、労働社会保険について

は、加入要件に該当する者は加入させること。

それから、第三点といたしまして、なおそれ以

外のヤクルトおばさんにつきましては、雇用関係

ではなく、請負ないし継続的な取引関係にある者

として契約関係を明確にすること、そういうふう

にいたしますという報告を受けたわけでござります。

○政府委員(松井達郎君) いま労働省が言われた、その

ヤクルトの報告の内容、それから今後の労働省の

行政指導、それはひとつ今後ともやつてもらいたい

いと強く要望しておきます。

それで、第二点として、雇用関係にないわゆる請負

関係にある方々の中身についても、仕事の

自由と生活の安定

ということは、やはり制度的に

きちっとさるべきではなからうか、こんなふうに

考へるわけであります。したがつて、制度的に

も、契約の面からもきちっとしてもらいたい、こ

う考えます。

私がたびたび指摘してまいりました、グラフを

掲げて強制的に販売目標を与えた

り、いわゆる未

消化分について現金でその場で買取るよう

な状況についてどうなのが、そういう点で御答弁をもらいたい、こう思ひます。

○政府委員(松井達郎君) いわゆるヤクルトおば

さんの契約関係につきましては、いま先生御指摘

のように不明確な面がございまして、労働省とい

たしましては、これまで労働者とされる者とそれ

以外の者と、この取り扱いの基準を明確にするよ

うにということで指導をいたしてまいりました。

その結果、ヤクルトの本社では、ヤクルトおば

さんの実態などを踏まえまして、まず第一に、ヤ

クルトおばさんのうちセントラーマネージャーと称

されている人々の仕事及びこれに準する会社の指

揮命令のもとに行われる仕事に従事する者につき

ましては、これは雇用関係があるということを取

り扱うものとしまして、そのセントラーマネージャーの仕事の内容につきましても、基本の仕事及び

日常の仕事を明確にすること、これが第一点でござります。

第二点としまして、さらに、これにより雇用関

係にあるとされる者の労働条件につきましては、

就業規則が作成されていない場合には速やかにこ

れを作成することとし、労働社会保険について

は、加入要件に該当する者は加入させること。

それから、第三点といたしまして、なおそれ以

外のヤクルトおばさんにつきましては、雇用関係

ではなく、請負ないし継続的な取引関係にある者

として契約関係を明確にすること、そういうふう

にいたしますという報告を受けたわけでござります。

○政府委員(松井達郎君) いま労働省が言われた、その

ヤクルトの報告の内容、それから今後の労働省の

行政指導、それはひとつ今後ともやつてもらいたい

いと強く要望しておきます。

それで、第二点として、雇用関係にないわゆる請負

関係にある方々の中身についても、仕事の

自由と生活の安定

ということは、やはり制度的に

きちっとさるべきではなからうか、こんなふうに

考へるわけであります。したがつて、制度的に

も、契約の面からもきちっとしてもらいたい、こ

う考えます。

私がたびたび指摘してまいりました、グラフを

掲げて強制的に販売目標を与えた

り、いわゆる未

消化分について現金でその場で買取るよう

な状況についてどうなのが、そういう点で御答弁をもらいたい、こう思ひます。

○政府委員(松井達郎君) いわゆるヤクルトおば

さんの契約関係につきましては、いま先生御指摘

のように不明確な面がございまして、労働省とい

たしましては、これまで労働者とされる者とそれ

以外の者と、この取り扱いの基準を明確にするよ

うにということで指導をいたしてまいりました。

その結果、ヤクルトの本社では、ヤクルトおば

さんの実態などを踏まえまして、まず第一に、ヤ

クルトおばさんのうちセントラーマネージャーと称

されている人々の仕事及びこれに準する会社の指

揮命令のもとに行われる仕事に従事する者につき

ましては、これは雇用関係があるということを取

り扱うものとしまして、そのセントラーマネージャーの仕事の内容につきましても、基本の仕事及び

日常の仕事を明確にすること、これが第一点でござります。

文書ではつきりさせるよう必要としておいたところでございます。したがつて、いまの点につきましても、今後さらに改善が進んでいくのではないかとうかといふように期待いたしておりますところであります。

うな具体的な措置もすでに講じられておるといふところもあるというふうに聞いております。
それから、特に一つ、問題となりました販売会社が遵守すべき事項のうち、販売地域の設定につきましては、ヤクルトおばさんの側の事情も考慮しまして、ヤクルトおばさんと販売会社が十分協議して設定するということにされておりまして、今まで御言説ございました通り販売会社は今後より

雇用関係にある方々の労働協約の適正な締結などについて、全般的に大臣としての決意を聞いて、私はこの問題の労働省関係のピリオドを打ちたいとう思いますので、大臣の決意をお願いしたい、こう思います。

○國務大臣(大野明君) 先生が約二年間にわたつてこのヤクルトおばさんのことについてるる機会を見て、私はこの問題の労働省関係のピリオドを打ちたいとう思いますので、大臣の決意をお願いしたい、こう思います。

庁、大蔵省などにお尋ねした際に触れておったんですが、その後何の音さともないんです。ですが、これは五十六年の終わりころ現職検事が、桜の咲くころ何とかすると、いわゆる五十七年の春に強制捜査をやるというようなこともにおわせながら、善良な市民から情報を提供されておるはずですね。一定のネタをもらつて、おたくの方で、そしてその方は、ヤクルト問題が解決するならば、ということで資料を提供されました。しかし、こ

とんど一〇〇%近くその内容に入っているという
ことについては、私はこの十三項目までまとめた

がその間にでき得る限りのことをしてきたことを高く評価され、きょうでもってこの問題は労働省に限つてはそういうことでござりますので、私も非常にありがとうございます。

の問題については——こちらは推測ですが、聞くところによると、これはヤクルトの内紛であるからという上の方向の指示で、どうも桜の咲くころ云々ということには全然音きたもない。もちろん

臣のヤクルトの役員問題などなどについて私は私はもうこれ以上言及するつもりはない、このようて考えておりますが、せつかくつくった十三項目

も現在それらのモデルを本社において作成中であります。近く完成を見るというふうに聞いておるところでございます。

いすればいたしました。そういうような柔軟な立場にある人に対して気配りをするということは、労働行政の基本でありますから、今後ともわれわれはその基本理念をもって行政に当たる所存でござります。

おたくの方からは私のところに、問題提起者たちに便
らの説明もない。こういうことでずっと今日に至
っているんですがね。私は、まさかそういうことと
はないだろうと思うんですが、市民から資料をも
らって、その資料を活用するからということですそ

況などについて、労働行政としてやっぱり一定のチェックをして、守られないやつは守らせる、そういう形のやっぱり絶えざる行政指導が必要では

ルトおばさんの方々の生活なり環境整備といううことは冒頭申し上げたとおりでありますて、この問題をめぐる二年間にわたる中で、会社 자체の中身問題や社員以下会員自身の問題に対するいろいろの問題

労働行政は心と心の触れ合いであるということころを基本にいたしておりますので、この問題が一つ解決できたことは大変にありがたいと思っております。

の情報提供者に一定の方向を与えて、それで上から
ら言わされたからといって、その情報を寝たままに
させておく。寝たままにさせておくどころか、聞
くところだよると、コピーをとつてヤクルト側に
提供する、そういううわさまで——これはうわさ

労働省はどんな姿勢でヤクルトを指導していくのか、そういう問題について見解を聞かしてもらいたい、こう思います。

人的な恨みなどはあるわけではありません。したがって、このヤクルトおばさんの問題がまちつと解消すればそれで私の任務は達成したものと思います。

すけれども、いざれにしても、これは会社としても慎重に検討した結果であり、また意思も統一したことであらましようから、今後は、これを確実に遵守徹底しているかということを見守りつつ、

ですが、うわざまで聞いてるんですよ。
私はこれはちょっと虚言を用いて資料を提供
させて、そしてその資料を提供した人だけが要注意
意人物にされているというようなことは、これは
国会の調査の際にも、ヤクルト本社にもいろいろ

さいますが、これは四月以降から実施に移すこととされておりまし、また、各地域ごとに各販売会社に対する周知徹底が、この実施に移行するとともに販売促進につながるところとござります。

下皆さんに敬意を表すると同時に、また日本問題の残りについている大蔵省——きょうは呼んでおりませんが、大蔵省、国税庁、公取、法務省、この関係はまだ依然として私の提示した問題が残つております。

また、それに何かありますればその都度都度ひとつ適切な行政措置をとっていただきたいということでございます。先生が多年にわたって努力してこられた結果がやはり本当によくいくよう、私どもも最善を尽くす所存であります。

国会の調査の際にも、ヤクルト本社にもいろいろ
あつたことですが、私がここで問題提起をする
と、ぱっとすぐ販売所の職制が行って、その情報
を提供したおばさんをつかまえて、おまえは目黒
議員に情報を提供したじゃないか、借金を返せと
言って借金を取り立てる、こういうふうな全く國

わけでございます。その結果いたしまして、これらの地域の販売会社におきましては、駁元の強制あるはノーレマの割り当てといふようなこと

限りは、このヤクルトおばさんの問題についてではもう私はピリオドを打ちたいとこう思つておるわけあります。

したがつて、いま政府委員から答弁がありましたが、締めくくりとして労働大臣から、いまの十三項目の実施の問題、それから就業規則の問題、

か。——これだけはどうしても私情報提供してもらつた方との関係で法務省にただしておかなければならぬので、時間がありますから、一点だけ追加します。

会の審議にブレーキをかけるというようなことをやつておった。何回か例を挙げたんですが、私は法務省も、情報を提供した方に資料を返してもらいたいと思うんですよ。もうこれ以上この資料は使わないならね。そういうことについて御検討をしてもらいたいし、御検討というよりも、使わな

かつたら資料を返してもらいたい、ということを私
は要望しておりますが、これは去年の十二月にも
一回うちの秘書を通じてお願ひしてあるんです
が、全然音きたがないという点について、法務
省はこの問題にどういう取り組みなり取り扱いを
しようとするのか、お答えを願いたい。これはこ
こで答えれば、後はその答えによつて対応は私が
考えますから、その後どうなつてあるか、今日で
の見解だけお聞かせ願いたい、こう思ふんです。
○説明員（飛田清弘君）　ただいまの御質問の中に
は、若干捜査のあり方について誤解があるのでは
ないかと思われるところがありますし、また、検
察当局が捜査上知り得た秘密をほかの者に漏らす
というようなことが前提になつての御質問のよう
なこともあつたのでござりますが、検察当局の行
う捜査は非常に厳正かつ公平に、また、秘密の漏
示ということは絶対ないよう十分分配して行わ
れていますことをまずもつて明確にさせていただき
たいと思うわけでございます。
それから次に、ただいまの御質問の中で、検察
当局がヤクルト事件について捜査をやつていると
いう前提で御質問がございましたけれども、検察
当局が独自に捜査する場合――これは警察から事
件の送致を受けたような場合はこれは公になつて
おりますし、それから市民から告訴、告発がなさ
れた事件でもこれは公になつておりますからそぞ
いうものは別でございますが、告訴、告発がなさ
れない、検察当局が独自で捜査する事件について
は、いま捜査をやつしているということは申し上げ
たこれはないわけでございます。このヤクルト事
件についても検察当局が捜査をやつしているとい
うことは、恐らくいまだ、この委員会、その他の委
員会でも申し上げてることはないと思います。
それはそれといたしまして、ですから、この事
件について検察当局がどういうふうなことをやつ
ているかということを前提にしてのお尋ねです
と、お答えはちょっとするわけにはいかないので
ござりますけれども、一般論といたしまして、検
察当局が捜査をする場合におきましては、いろん

な方から情報の提供がございますし、その情報の提供に基づいていろいろ検事が内偵と申しますか、そういうことをする場合がございます。その場合に、関係者の方から必要な供述を得ましてそれを調書に作成することもございますし、また必要な書面や証拠物を提出いただくこともあるわけでございます。

それで、そのような必要な書面や証拠物を提出いただく場合には二とおりの方法がございます。一つは、もうこの物は、この証拠物は私は要りませんから……

○目黒今朝次郎君 そんな一般論を聞いているわけじゃない。そんなのはわかっている。

○説明員(飛田清弘君) その問題の……

○目黒今朝次郎君 この問題について、イニスかノーかと言つてはいるんだよ。あつたか、なかつたか。

○説明員(飛田清弘君) ちょっとお待ちください。

証拠物の提出を受けた場合に、もうこれは返していただかなくて結構ですということで、提出を受けたものについてはお返ししないのが原則でございますし、それから、これは後で用が済んだから返してくださいといふことが前提で提出を受けたものについては、用が済めばお返しするわけでございます。

それで、今まで、このヤクルト事件について捜査をやっているかどうかは別といたしまして、関係者からぜひその証拠を返してくださいといふお申し出があったものについては、検察当局といたしましてはお返しする方が原則でございますから、恐らく何かの事件で証拠を返していただきたいという方があれば、検察当局にお申し出いたなければ、それはお返しすることになると思っております。

○対馬孝且君 きょうは、労働大臣の所信に対する一般調査並びに法案審査、これには私も三時間分ぐらい質問を用意しているのでありますが、時

〔理事対馬孝且君退席、委員長着席〕

間がございませんから、しぼつて申し上げたいと思います。

まず、時間が、午前中は二、三十分しかありませんから、駐留軍関係離職者の問題、国際協定の締結に伴う漁業離職者の関係について一、二問質問を申し上げます。

その前に、基本問題としてお聞きしておきたいことは、政府が昨年の十月、総合経済政策が決定をされました。しかし、いまなお景気は低迷を続いている、雇用の先行きはきわめて厳しい。こういう状況の中で、さらにことしの四月に景気対策が決定しました。この総合経済政策と、十月、四月のこの雇用改善の対応の施策がどのように違っているのか。また、それがどういう効果を生んでいるのか。この点、まず基本問題ですからお伺いしておきます。

○政府委員(谷口隆志君) 昨年十月に総合経済対策が定められましたが、そこにおきましたは、十五年の後半から世界的な不況を背景に景気の低迷が続き、その回復の足取りが非常に緩やかで、経済的にもあるいは雇用の面でもいろいろな問題が生じていて、というふうなことを背景に対策が決められたわけでございまして、その後、それらの施策に基づきまして各種の施策が講じてこられたわけでございますけれども、なお、はかばかしい改善が進んでおらないということをもとにいたしまして、この四月に至りまして、今年度予算成立後新しく景気対策が定められたわけでございます。ここにおきましては、金融政策の機動的な実施とかあるいは公共事業の前倒しの実施とか、あるいは住宅対策としての一定の配慮その他いろいろな施策を講ずることとされておるわけでござります。

そこで、特に雇用対策の面から見ました場合には、昨年の十月の総合経済対策におきましては、雇用安定事業の機動的な運営ということ、それから不況業種・不況地域対策の充実、これは現行の農業離職者法、地域離職者法を前提としたしまして、業種なり地域の追加指定、それから求人確保

対策ということが盛り込まれておったわけである
いますけれども、特にこの四月に決められました
「今後の経済対策について」におきましては、雇
用対策といたしまして、御審議をいただいており
ます特定不況業種・特定不況地域関係労働者の雇
用の安定に関する法律案の成立を得まして、こう
いう関係労働者の雇用の安定を從前以上にも強力
に進めるための所要の施策を講ずるということと
、引き続き失業の予防、再就職の促進につきま
して各般の対策を講ずることによりまして効果的
な雇用対策を進める、こういうようになつてている
わけでございます。

労働力需給が緩和した状態で続いているところでございますので、私ども基本的にはやはり経済運営を適切・機動的にやりまして景気回復を図り、雇用需要を安定した形で確保することが重要でござりますし、そういうことを背景といたしながら雇用対策の面につきましても、失業予防のために雇用調整助成金制度等も機動的に実施する。たとえば業種の指定等につきましても、昨年十月には二百四十八職種でございましたが、この四月では三百八十五職種まで拡大をいたしておりますけれども、そういうものを活用するとか、あるいはまた、雇用確保助成金等を活用いたしまして、離職者の再就職の促進、また、地域の実情に応じた雇用開発というようなものにも取り組んでいかなければならぬと存じますし、それとあわせて、いま御指摘のございました構造的に不況に落ち込んでいる業種なり、あるいはその集積でござる地域の雇用安定の対策を講じようと、こういうことを基本的な柱として取り組んでおるわけでございますが、いま先生御指摘のございましたように、そういう短期的な問題でなかなか景気の回復なり雇用の改善が進まない、あるいは先行き景観を許さないということと同時に、中長期的にも成長率が低いということとの経済の継続というようなことがある程度算悟しなきやなりませんし、そういう中での雇用の改善がなかなか進んでいかないとということとともに進んでまいりますので、そういうものに適切に対応していきますためには、現在経済計画についても見直し作業が行われておりますけれども、あわせて私ども雇用対策基本計画につきまして見直しを行い、その中で御指摘のありましたような中長期的な問題も含めて適切に対応するような対応あるいは政策を考えていかなきやならないというふうに存じておるところでございます。

算委員会の調査団として北海道各地域に行つてま
りましたけれども、いまなおやっぱり鉄鋼、造
船、アルミ、こういう問題を含めて、苫小牧の日
軽金などは四工場の中で現在運転しているのはた
つた一ヵ所ですよ、実際現場を見てきましたけれ
ども。そういう状況を考え合わせると、何かやつ
ぱり雇用対策というものが、景気が浮揚するとい
うことが、何か石油が五ドル下がったからすぐ何
とかなるというような、なべ底というものも底入
れが底上げになるんだということを言うん
だけれども、また、アメリカの金利が緩和された
とかと言っているけれども、総合的にはそら簡単
に景気が浮揚するなんという条件はないと思うん
ですよ。

るわけでござりますが、やはりこれは、先行きについての見通しにつきましては、経済の動き、それに対応する経済政策と、またそれとの関連における雇用の動向、またこれに對応する雇用政策と、調和のとれたものでなければならぬということです。雇用対策法にも規定をいたしておるところでございまして、そういう意味で私どもいたしましてもできるだけ早く雇用対策基本計画で先行きについての問題を明確にし、それに對応する対策についても形を示すようなものを策定をいたしました。ということで進めておるわけでございまして、その中におきましてはやはり雇用の安定あるいは完全雇用の達成というものは政策の非常に重要な課題だというふうに考えておりまして、そういう観点からできるだけ早く結論を得るように取り組んでまいりたいと思っております。

○対馬孝且君　いま安定局長からございましたけれども、大臣ひとつ、これから雇用第五次計画に取り組む大臣の決意について、いま安定局長から出されましたけれども、私はやっぱりただ失業率を防止すればいいという段階ではない。むしろ完全雇用と雇用創出というここに基本を据えた対策に重点を置くべきである、こういう考え方を踏まえての考え方を、決意をお伺いしておきたい、こういうふうに思いますか。

○国務大臣(大野明君)　先生御指摘のとおり、雇用関係が大変に厳しいことも事実でございます。しかし、いざれにしても雇用問題というものは經濟と密接な関係がございますので、いまお話しございましたように、経済計画、雇用対策の基本計画、これはやはり何といつてもそういう関連性を持つて今後とも対策を進めるわけでございますが、いざれにしても、完全雇用ということは本年の一月の経済審議会においてもそういう御指摘もございまして、しかしながらなかなか、經濟といふものは生き物でございますから、私どもが考

が、悪い方へ進む日もあるうかと思います。しかし、それに対応してやついくためにいま鋭意努力をいたしておりますところでございまして、先ほども昨年と本年四月のではそう変わっておらぬじやないかという御指摘もございましたが、やはりまず当面景気の回復、それはそれとしてやりつつ、産業構造の変化であるとかあるいはまた雇用構造の変化であるとか、もうそれはすべて日本の社会のみならず世界的な構造の変化もございますので、それに対応するという膨大なことでありますけれども、鋭意努力をいたしたいと思っております。

また、不況業種あるいは地域の問題もございましたが、こんなものがなくなるような世の中にしたいというのが念願でございまして、私も先日、自分の地元ではございますけれども、国道に歩道橋ができるから落成式に来てくれと、こんなものがない日を願つてゐるというあいさつをしてきましたように、お互にそういう心がけでやつていくこということが大切なのではないか。これはもう政治家のみなならず国民全般にそういうような機運を持たしていくたゞくようになることが雇用対策にも大きなプラスになると考えておりますので、これからより一層積極的に進めていく所存でござります。

○対馬孝且君 積極的に進めるということですか
ら、基本はやっぱり経済計画と相まってこれは当然のことですけれども、やはり雇用創出、完全雇用という政策にどうこの実績を上げていくかと、また実態を踏まえて対処するかということを強くこの際申し上げておきます。

時間もありませんから、駐留軍の関係と漁船法の関係、ちょっと一、二だけ簡潔に申し上げますから答えてください。

雇用対策は、すばり申し上げましてその後いわゆ

る業種転換の資金というものを一回見直してみた
らどうかと。何か駐留軍の関係はただ自動延長す
ればいいのだということだけでなしに、ここらあ
たり、やっぱり先行きの駐留軍離職者の再就職は
一体どうなつていいのか、それからそれに伴つて
駐留軍関係の転職者の転換給付金の状況というも
のはどうなされているのか、これ、簡潔でいいで
すから、どう取り組まれるのか。時間がありません
んから、ポイントだけひとつ。

○政府委員(谷口隆志君) 駐留軍離職者の方々の
雇用対策につきましては、駐留軍離職者臨時措置
法をもとに逐次いろいろな形で整備しながら延長を
進めてきたわけございまして、今回は、内容は
従来のままで単純延長でございますけれども、基
本的にはやはり駐留軍従業員の方々が高年齢化さ
れておりますので、離職者の方も年齢が高いこと
とか、あるいは駐留軍の従業員の方々の職種がか
なり細分化されておるというようなこと等々の事
情で、実際問題としても離職されてからなかなか
就職がしにくい。したがいまして、雇用保険の受
給後も、離職の日から起算して三年間は促進手当
を支給しながら、きめ細かい職業相談なりあるい
は必要に応じて職業訓練をしながら再就職の促進
を図るという対応で来ておるわけでございまし
て、いま御指摘のように、こういう職業転換給付
金だけで就職促進の効果が上がるかどうかとい
うような点は、駐留軍離職者の方々が出られるその
地域の雇用需要とかあるいはそのときどきの経済
の動きとか、いろんなものも関連いたしまして問
題もあるわけではございませんけれども、やはり
まの雇用対策の手法といたしまして、私どもはや
り職業相談を基本としながら、その需要に見合
った技能の開発向上を通じて就職促進を図ってい
くことが基本だらうと思つております。そういう面
ではいまの対策を十分活用して当たりたいとい
うふうに思つておりますし、今回の改正
につきましても、中央職業安定審議会にございま
す公労使の三者の御意見等も承りながら、こうい
う形で延長するということで御提案申し上げた次

第でございます。

○対馬孝且君 時間がないからね、それ、百も本
知でしゃべつてあるわけですけれども、問題は雇
用対策法第一条の「完全雇用の達成」、同法第三条
第一項第五号の「不安定な雇用状態」、これがやつ
ぱり、駐留軍労務者のきわめて不安定な雇用状態
ということに問題があるのであって、この給付金
制度のあり方をもう一回、僕はいますぐとは言わ
ぬけれども、検討を、制度の見直しをやっぱりす
べきではないか、こういうことが第一点です。

それから第二点は、これ水産庁関係も、運輸省
でもあわせてお願ひしたいのであります。が、漁船

の関係では相変わらず二百海里で、特に北海道で

は釧路、函館、北洋船團を含めましてやっぱり減

船、離職者の発生というのは非常に多くございま
して、この間も函館に行つてきましたけれども、
相当数に上っています。これらの問題を含めて、
ひとつその取り組みについて積極的な、もちろん

外交面、内政面の問題ござりますけれども、やつ
ぱり私は、はつきり申し上げますと、大手水産業

の場合は沿岸漁業と違つてある程度それなりの実
績があるんですけども、沿岸漁業の場合を見る

と、いま七千七百人、むしろ大手企業から見ます
と二万一千五百人も減少しているんですね。確
かに大手も減少していますよ。だけれども、中小沿

岸漁業は二万一千人ですから約三倍の漁船の失業
者が出てる。こういう問題等についてどういう

ふうに取り組まれるのか、また、どういう対策を
持つておられるのか。これをあわせてひとつ水
産、運輸関係含めてお答えを願いたい。

それから、労働省にもひとつ先ほどの前段の方
お願いします。

○政府委員(谷口隆志君) 駐留軍離職者の方々を

含めまして、いま不安定な雇用の方々、その他い
ろんな問題を抱えておられる方々の雇用対策につ

きましては、雇用関係の給付金を初め、今後適切

に対応するための対応をどうするかというよう

ことは、中長期の問題もござりますし、そういう

ことで考へていかなきやならぬと思っておりますけ

れども、雇用関係の給付金につきましては、これ
も先生十分御存じのよう、昭和五十六年に高齢

化社会とか低成長経済のもとにおきます完全雇用

に資するものとなるよう、各種給付金の見直

し、改善等を図つてきたところでございます。し

かし、経済社会は動いておるわけでございまし

て、そういう状況で実効ある雇用対策になります

ように、そのときどきの事情に応じて、利用状況

とか政策効果等を十分勘案しながら、やっぱりす

べきではないか、こういうことが第一点です。

それから、いまの水産庁の関係だけれどもね、

これは正直に申し上げて、もう時間がないから私

ははしょつておるんだけれども、実際問題とし

て、そういう状況で実効ある雇用対策になります

ように考へて、利用状況

とか政策効果等を十分勘案しながら、やっぱりす
べきではないか、こういうことが第一点です。

それから、いまの水産庁の関係だけれどもね、

これは正直に申し上げて、もう時間がないから私

ははしょつておるんだけれども、実際問題とし

て、そういう状況で実効ある雇用対策になります

ように考へて、利用状況

とか政策効果等を十分勘案しながら、やっぱりす

べきではないか、こういうことが第一点です。

それから、いまの水産庁の関係だけれどもね、

これは正直に申し上げて、もう時間がないから私

ははしょつておるんだけれども、実際問題とし

て、そういう状況で実効ある雇用対策になります

ように考へて、利用状況

とか政策効果等を十分勘案しながら、やっぱりす

べきではないか、こういうことが第一点です。

それから、いまの水産庁の関係だけれどもね、

これは正直に申し上げて、もう時間がないから私

ははしょつておるんだけれども、実際問題とし

て、そういう状況で実効ある雇用対策になります

ように考へて、利用状況

とか政策効果等を十分勘案しながら、やっぱりす

べきではないか、こういうことが第一点です。

それから、いまの水産庁の関係だけれどもね、

これは正直に申し上げて、もう時間がないから私

ははしょつておるんだけれども、実際問題とし

て、そういう状況で実効ある雇用対策になります

ように考へて、利用状況

とか政策効果等を十分勘案しながら、やっぱりす

べきではないか、こういうことが第一点です。

それから、いまの水産庁の関係だけれどもね、

これは正直に申し上げて、もう時間がないから私

ははしょつておるんだけれども、実際問題とし

て、そういう状況で実効ある雇用対策になります

ように考へて、利用状況

とか政策効果等を十分勘案しながら、やっぱりす

べきではないか、こういうことが第一点です。

それから、いまの水産庁の関係だけれどもね、

これは正直に申し上げて、もう時間がないから私

ははしょつておるんだけれども、実際問題とし

て、そういう状況で実効ある雇用対策になります

ように考へて、利用状況

とか政策効果等を十分勘案しながら、やっぱりす

べきではないか、こういうことが第一点です。

それから、いまの水産庁の関係だけれどもね、

これは正直に申し上げて、もう時間がないから私

ははしょつておるんだけれども、実際問題とし

て、そういう状況で実効ある雇用対策になります

ように考へて、利用状況

とか政策効果等を十分勘案しながら、やっぱりす

べきではないか、こういうことが第一点です。

それから、いまの水産庁の関係だけれどもね、

これは正直に申し上げて、もう時間がないから私

ははしょつておるんだけれども、実際問題とし

て、そういう状況で実効ある雇用対策になります

ように考へて、利用状況

とか政策効果等を十分勘案しながら、やっぱりす

べきではないか、こういうことが第一点です。

それから、いまの水産庁の関係だけれどもね、

これは正直に申し上げて、もう時間がないから私

ははしょつておるんだけれども、実際問題とし

て、そういう状況で実効ある雇用対策になります

ように考へて、利用状況

とか政策効果等を十分勘案しながら、やっぱりす

べきではないか、こういうことが第一点です。

それから、いまの水産庁の関係だけれどもね、

これは正直に申し上げて、もう時間がないから私

ははしょつておるんだけれども、実際問題とし

て、そういう状況で実効ある雇用対策になります

ように考へて、利用状況

とか政策効果等を十分勘案しながら、やっぱりす

べきではないか、こういうことが第一点です。

それから、いまの水産庁の関係だけれどもね、

これは正直に申し上げて、もう時間がないから私

ははしょつておるんだけれども、実際問題とし

て、そういう状況で実効ある雇用対策になります

ように考へて、利用状況

とか政策効果等を十分勘案しながら、やっぱりす

べきではないか、こういうことが第一点です。

それから、いまの水産庁の関係だけれどもね、

これは正直に申し上げて、もう時間がないから私

ははしょつておるんだけれども、実際問題とし

て、そういう状況で実効ある雇用対策になります

ように考へて、利用状況

とか政策効果等を十分勘案しながら、やっぱりす

べきではないか、こういうことが第一点です。

それから、いまの水産庁の関係だけれどもね、

これは正直に申し上げて、もう時間がないから私

ははしょつておるんだけれども、実際問題とし

て、そういう状況で実効ある雇用対策になります

ように考へて、利用状況

とか政策効果等を十分勘案しながら、やっぱりす
べきではないか、こういうことが第一点です。

それから、いまの水産庁の関係だけれどもね、

これは正直に申し上げて、もう時間がないから私

ははしょつておるんだけれども、実際問題とし

て、そういう状況で実効ある雇用対策になります

ように考へて、利用状況

とか政策効果等を十分勘案しながら、やっぱりす

べきではないか、こういうことが第一点です。

それから、いまの水産庁の関係だけれどもね、

これは正直に申し上げて、もう時間がないから私

ははしょつておるんだけれども、実際問題とし

て、そういう状況で実効ある雇用対策になります

ように考へて、利用状況

とか政策効果等を十分勘案しながら、やっぱりす

べきではないか、こういうことが第一点です。

それから、いまの水産庁の関係だけれどもね、

これは正直に申し上げて、もう時間がないから私

ははしょつておるんだけれども、実際問題とし

て、そういう状況で実効ある雇用対策になります

ように考へて、利用状況

とか政策効果等を十分勘案しながら、やっぱりす

なつておるところでございまして、雇用保険法によります対策との均衡をも考えながら、新しい政策につきまして、厚生省など関係の向きとも協議しまして、現在鋭意検討中であるということです。

○対馬孝且君 検討しているということですが、これはこの前も同じ検討という言葉を使つているんだよ。私は、これはたしか一昨年ここでやつてありますけれども、いずれにしましてもいま言つたように検討は結構だけれども、ひとつ早く実現になるよう促進をしてもらいたい。この点、最後にもう一回確認の意味で申し上げます。

○説明員(佐藤弘毅君) そのように努力してまいりたいと思っております。○委員長(日黒今朝次郎君) 午前の質疑はこの程度にとどめ、午後一時まで休憩いたします。午前十一時五十一分休憩

午後一時二分開会
○委員長(日黒今朝次郎君) ただいまから社会労働委員会を開会いたします。

○委員長(日黒今朝次郎君) 本日、石木茂君が委員を辞任され、その補欠として板垣正君が選任されました。

○委員長(日黒今朝次郎君) 午前に引き続き、労働行政の基本施策に関する件、特定不況業種・特定不況地域労働者の雇用の安定に関する特別措置法案、駐留軍関係離職者等臨時措置法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を一括して議題とし、質疑を行います。質疑のある方は順次発言願います。

○対馬孝且君 それでは、時間も限られておりませんので、まず、特定不況業種・特定不況地域労働者の雇用の安定に関する特別措置法についてひととつ伺いしたい。たくさんあるんですけれども、私は、これはたしか一昨年ここでやつてありました。私は、これはたしか一昨年ここでやつてあります。

○政府委員(谷口隆志君) まず、この法案は、現行の特定不況業種離職者臨時措置法、特定不況地域離職者臨時措置法、これを総合一本化したというのが今回の提案でございますが、したがいまして、関係労働者の雇用安定を目指していくということでありますけれども、もう新しい法案は現行二法どとのようないくつかなる改善がされているのか、この点、要点でいいから、ポイントをひとつ回答してください。

○政府委員(谷口隆志君) 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、この二法の施行の経緯にかんがみまして、こういう全体的な雇用の落ち込みの中で、特に構造不況に陥っております業種、あるいはその業種が集積している不況地域の対策をいたしました。まずは、やはり失業の防止というようなことを一つの重点にする必要があるうとういうことでござります。そういう観点と、それから雇用の状況、動きに応じて機動的に施策を講じようといふことがもう一つござります。

○委員長(日黒今朝次郎君) 本日、石木茂君が委員を辞任され、その補欠として板垣正君が選任されました。

○委員長(日黒今朝次郎君) 午前に引き続き、労働行政の基本施策に関する件、特定不況業種・特

定不況地域労働者の雇用の安定に関する特別措置法案、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案を一括して議題とし、質疑を行います。

○委員長(日黒今朝次郎君) 本日は、失業の防止という観点から二番目は、失業の防止といふことをやる、たとえばやむを得ず離職者を発生させざるを得ない場合におきましても、できるだけ再就職が促進されるように離職前訓練を行なうとか、あるいはそういうものを通じて雇用調整をなだらかに行なうということ、同時にまた、どうしても離職を余儀なくされる方々につきましても、失業を

防止するというような観点から再就職あつせんを

事業主が行われて、それを受け入れた事業主に対

する助成を新しく設けるということ、それから下

請関係で影響が大きくなりがちでござりますし、

そういう事業主から出てこられる離職者の方々に

対する配慮、それから最後に、不況地域につきま

しては、雇用を開拓するための助成措置というよ

うな点を新しく盛り込みまして提出をいたしてい

ます。

○対馬孝且君 総合一元化をしたという内容につ

いていま安定局長からありましたが、私は、これ

は一つの前進であることは認めますけれども、や

はり先ほど午前中に申し上げたように、雇用創出

を拡大をするというところまでのいかないんじや

ないかという点が基本の問題だと思うんです。も

う面ではいまひとつやっぱりパンチが効いていな

いんじゃないかなと、こういう感覚を深くするわけ

がありますが、この点について大臣にひとつ、この

法案を踏まえての所見をちょっとお伺いしたいと

思っています。

○國務大臣(大野明君) ただいま御審議いただき

ておる新法でございますが、それについて、現行

法よりは多少前進しておるけれども、まだまだ至

らさるところがあるのじやないかという御指摘で

ございます。不況業種であるとか不況地域とい

うものは、非常に激しく何というか、その業種、ま

た地域が加速度的にふえたといふ点もございまし

て、確かに御指摘のことろまで十分に回りかねて

おる点があるかと存じますが、しかし、いまより

も一つでもいいことをやろうという意欲はひとつ

買っていただいて、そしてまた、御指摘のよ

うな場合におきましても、できるだけ再就職が

促進されるように離職前訓練を行なうとか、あるいは

そういうものを通じて雇用調整をなだらかに行

なうといふこと、同時にまた、どうしても離

職を余儀なくされる方々につきましても、失業を

早く成立させていただき、そこから先はま

たその実情に応じ、日本の経済の情勢、社会情勢

を見ながらやらせていただき、こう思つてお

ります。

○対馬孝且君 大臣も、この法案が一応の前進は

あるとしても、やっぱりこれから課題を大きく

抱えているという認識を踏まえての答弁ですから

しては、雇用を開拓するための助成措置といふよ

うな点を新しく盛り込みまして提出をいたしてい

ます。

○政府委員(谷口隆志君) 不況業種なり不況地域

の指定についてでございますが、これは法律に要

件がありますとおり、一つは、最近の著しい經濟

的事情の変化によりまして製品なり役務の供給能

力が過剰になつておるということ、それからそ

うことのため事業規模もしくは事業活動の縮

小等を行なうを得ない、その結果雇用量が相当

減少しておるか将来減少するおそれがあるとい

うこと、したがいまして、それらの関連の労働者に

ついて特別の措置を講ずる必要があるということ

が業種についてでございます。

地域につきましては、そういう業種の事業活動

がその地域で相当の割合にありますために、そ

たためにその地域の関係労働者につきまして特別の

措置を講ずる必要がある、こういうことでござい

ます。そういう考え方自体は現行の二法と基本

つございしますのと、それから業種で二年といふものを決めますと、大体それとの関連が出てくるというようなこと、それから法律の期限も五年ということでございますから、そう長くするのもどうかということで、一応二年で考えておりますけれども、ただその期間経過後におきましてもこの対策を講ずる必要がある場合には、当然指定期間をさらに延ばすというような措置をとるように考えておるわけでございます。

○対馬孝且君 それはわかりました。

一つは、まず離職前の訓練を実施する特定不況業種の事業主に対する助成制度を設けた趣旨は一体何か。また、その要件は、どういふ要件が備わればこれが適用になるのかということが一つ。それともう一つは、雇用安定事業として特定不況業種の事業主のあっせんにより労働者を受け入れる事業主に対する助成制度が設けられたと。この制度が、失業という状態を経ずに就職できるといふ意味では効果があると言えますけれども、問題はここなんですよ。大会社から中小企業、中小企業

それから、再就職あつせんにつきまして、賃金なり労働条件が下がるについてどう考えるかという点でございますけれども、基本的に私どもやはり、先ほども議論がありましたように、離職に対する対策というよりも失業を防止するという観点でこの法律を運用をしていくわけでございますので、事業主に対する一般的な指導あるいは具体的な指導の中で、いろんな助成措置等を活用しながら、失業といふもののないような指導をしてまいりたいと思いますが、そういう指導にもかかわ

業の期間をなくすとか、あるいはできるだけ短い期間にして再就職をしてもらおうようにしたいということが一つでございますし、同時に、まあ雇用調整の中でも出向とか配置転換とかいろいろございますが、やむを得ず離職される方々につきましても、でけるだけならかに行われることが雇用調整としても望ましいわけでございますし、そういうことも考えながら、両面考えながらこの離職前訓練に対する助成というものを考えたわけでございます。

り、もう一つが、離職者が出ざるを得ない場合においても、再就職のあっせんを事業主が行い、そのあっせんを受け入れて雇用する事業主について助成をしようという、この二つになつておるわけですが、離職前訓練につきましては、やはり、一つは何といつても、どうしても事業規模の縮小等で離職をせざるを得ない場合でも、その次の職場へ移るために必要な技能を身につけることは就職の促進に役立つわけでございまして、そういうものをできれば早く計画的に実施して、失

らずどうしてもやむを得ず離職者がが出るという場合につきましては、やはりいろんな努力をしていくただいて再就職をされるようなことを進めていくということでおざいますので、そういう過程で、労働条件等について変化が出てくる、あるいはまあ前の事業所よりも下がるというようなこともありますようかと思いますけれども、基本的にやはり雇用調整をせざるを得ない、そういうどうしてもござるを得ないという前提の中で失業を防止する

予算措置でそこまでいかなかつた。この点、できなかつたことはできなかつたでしようがないんだから、今後、これからどうしていくかという、端的に一言だけ、時間がありませんからね、それだけひとつ。

○政府委員(谷口隆志君) まあ予算要求の段階と、それから査定後の現在の段階での内容が、助成率が下がつておるじゃないかということにつきましては、要求の段階では、できるだけこれを活用されまして再就職を促進しようというようなこ

助成期間が一年。雇用調整助成金の出向の場合は二分の一、中小企業は三分の二、期間は一年。ところが、五十八年度予算は、労働省は賃金の助成率は二分の一で要求したわけでしょう。中小企業は三分の二。それが五十八年度予算ではまあ大蔵ベースに押し切られたというか、結果的にはそこまでいかなくて四分の一、中小企業は三分の一になってしまった。これであれば、いま安定局長が言うような、そういう考え方方に、まあ努力はされたんだろうけれども、結果は財政再建というか、

○対馬孝吉君 そういう考え方だとすれば、次に
申し上げることをちょっと、労働省としてその目的を達成するための、努力はされたと思うんですね。が、結果はどうなつていなかつたんだけれども、再就職あつせんの場合の助成措置、従来の雇用助成金の、出向の場合の助成措置の具体的な内容なんですねけれども、再就職の場合は四分の一、中企業は三分の一だね。これ、間違いないと思う。

とて、高い助成というものを考えておなたがけておこざいますが、だんだん詰めていく過程におこります。して、一つは、これも御案内と思いますけれども、特定求職者雇用開発助成金というのが、すでに離職されている方々で高年齢者の方とか、あるいは身障者の方とか、再就職が困難な方々を雇用していくいただく場合の助成が四分の一で、中小企業は三分の一と、こういう一つの仕組みもあってそれとのバランスもございますし、出向の場合の雇

計画に対する要請というものが発議することがありますから、きるというのがこの法案の趣旨にありますから、ひとついま言ったように、やっぱり定期延長、それから時間短縮、それから今日何といつても労働賃金という、やっぱり総合的な雇用対策という形で、合政策の中でこれから対応しなければ、この二つ法案だけではとても救われるものではない。さらには、前進ではあるけれども、そこらを踏まえて今後も大臣、この法案の受けとめ方について、先ほどの冒頭聞きましたけれども、いまやりとりした中

一
六

安で暴動も起きかねない、という今日の状況がしばしば出てきているわけでありまして、いま言われた対応ですね、ひとつ大臣としても、最高責任者として決意をはっきり示してもらいたい。

○國務大臣(大野明君)　ただいま政府委員から答弁いたしましたのでございますが、いずれにいたしましてもこの問題は、北海道厅あるいはまた夕張市と十二分にお話をいただいた上でなければ労働省としてもなかなか対応しにくい、しかし私ども

○対馬孝且君 それでは、いま大臣も前向きで検討するということですから、ひとつ積極的にこれは進めてもらいたいということを強く申し上げておきます。

そこで第一に、これに安忍局長お話ししておられ
もとの委員会で申し上げているんですが、いま北
海道に季節労働者が三十二万人いるわけです。こ
れ、全国で一番ですね、三十二万というのは、そ
こでこの仕事の問題なんですよ。去年はたまたま
地域不況のこととございましたけれども、私の報
告に挙がっているのは、追跡調査で、三万六千ぐ
らい実は仕事にあぶれちゃつた、そのため農村
の豆稼いだとか、苗植えだとか、こういうものに
行つてどうにか生活が細々とつながつたと。いま
北海道の季節労働者の年収は何ぼかといいますと
百四十三万ですよ。この前、去年私はここで閏安
定局長時代に申し上げました。これはいま東京都
の生活保護世帯四人家族で百八十六万三千円でし
ょう。これは私はまさに人道上の問題だということ
とをこの前申し上げたことがあります。

私は、そういう点でいま申し上げたいことは、
公共事業の、たとえば大手の業者あるいは地場産
業の業者もおるのでありますが、ここにやっぱり
季節労働者を積極的に雇用吸收をさせる、もしそ
れをしなければそういう事業には仕事を発注しな
い、このぐらいの基本姿勢を持って対処してもら
いたい。つまり仕事を確保してもらいたい。つま

り、すばり私申し上げますと、これは前の労働大臣時代にも申し上げていますが、季節労働者に年間を通じて八ヵ月以上何とか仕事を確保していく上と、これは最低の考え方なのであります。ひつそりいう意味で、私が言つてるのは仕事量を確保してもらいたい、少なくとも年間を通じて二ヵ月。十二ヵ月あるんですからね、八ヵ月は仕事量が維持されなければならぬ。去年は実は三万数千人仕事につけなかつた。こういうことはゆき問題であつて、それじゃ全部生活保護の世帯にならかといふこともこれは不可能なわけであつて、だからあなたその点をひとつはつきり、年間八ヵ月以上仕事を確保するための公共事業に積極的な労働者の吸収をしてもらいたい。これが第

ても、国全体の予算が伸びない中で仕事量がある
う中ではやはり季節労働者の方々への影響が強く
なりがちだということは事実だらうと思ひます。
また、御指摘のございましたよ的な、公共事業の
実施につきまして現地の作業員の吸收とかいうよ
うな問題もあるかと思ひますが、一般的にはた
とえば本土の方の大手が北海道で仕事をされる場
合におきましても、こちらから手持ち労働者を連
れていかれるというのは一般的には非常に少ない
ので、何らかの形で現地の労働者を雇用されてお
られるのじゃないかと思うわけでござりますけれ
ども、私どももその点は十分実態を把握いたして
おりませんので、そういう実態把握に努めますと
ともに、そういう実態に応じましては関係機関と
も連携をとりながら、御指摘のありましたような
公共事業への吸収についても考えてまいりたいと
いうふうに存じております。

それから二番目の季節労働者の方々に対します
給付金の問題でございますが、今までのいわゆ
る積雪給付金制度は御案内のように前年度限りで
終わりまして、新しい形で五十八年度から三年間
の暫定措置で発足いたしました給付金の額がまだ
十分でないという御指摘でございます。いろいろ
問題があることは私ども十分承知はいたしております
ますけれども、これも先生十分御案内のように、
一般の給付金がそう伸びない中でかなり私どもも
努力をいたしたつもりでござりますし、予算が成
立いたしまして、その予算に基づきまして積雪寒
冷地の対策をこれから実施いたしていくわけでござ
いますので、現行の額で実施をいたしていくと
いうことでございまして、将来との程度増額する
かということは、まだ申し上げられる段階ではござ
いませんけれども、関係者の方々からもいろんな
意見を承りながら今後考えてまいりたいという
ふうに存じます。

保というのを監督指導の重点にいたしておりますわけですが、特に出稼ぎの方々が過半数も就労している建設業、ここではビルはねと申しますか、こういうようなか、中間搾取の防止と申しますか、こういふような賃金の適正な支払いというのも、建設業における監督指導の重点として取り上げているところでございます。出稼ぎの労働者の労働条件、いろいろと問題のあるところにこういう中間搾取、ビルはねというようなことが生ずればこれは大変な問題でございますので、このまま申し上げたような監督指導の重点に沿つて、私どもとしましては、引き続き厳正な監督指導に当たつてしまひたいと存じます。

○渋部通子君そこで、私、またもう一つここで心配申し上げておきますけれども、今までのようには、離職者が三十人出れば指定をするとか、そういう具体的に決まつていたときはいいんですけども、「雇用量」という漠然的なことでやられると、企業というのは、少し成長がよろしくないと思えば、大体いまは正規の社員を減らして、そしてパートではなくど埋めていくと、そうする状況というものは、これはもう現実そうなっています。どこの企業でもやはり少し景気が悪くなるとパートに正社員をかえてしまふ、こういう状況がずっと先行して行われているわけですね。そういう中で、離職者何人というのから雇用量という形に変えられますと、むしろこれは不安定雇用を抱える法律になってしまうのではないか。離職者を促進する、早目に切っちやつておいてといふように、離職者促進法になるのではないか、こういう懸念が重々現場としては考えられると思いますが、そういう御心配はありませんか。

づけのためには、何かそれで動きがそれなくて業種指定ができないとかと、いうことでなくて、実際の雇用を含む動きに応じて機動的に指定をし、それから、そういう業種に指定された事業主が個々の手続をされます場合は、たとえば――その前に、業種の指定につきましても、関係の事業主団体が労働組合の意見を聞くこととも一つござりますし、また、そういう業種に属する事業主が再就職援助等の計画を作成されます場合につきましても、関係の労働組合等の意見も聞くというようなことを通じながら、いま御指摘になりましたような離職者促進にならないような運用を図つていかなければならぬというふうに考えておるわけがございます。

○渡部通子君 御答弁の趣旨はよくわかりました。私の懸念はまた懸念で別でございますので、ひとつその辺も含めて今後の運用に当たっていただきたいと思います。

それで、同じことはやはり地域の指定にも言えることでございまして、これはあえて繰り返しませんけれども、この点についても、その辺よく御配慮をいただきたいということを重ねて申し上げておきたいと思います。

それから、今度は指定の基準でございますけれども、今までの指定基準と、今度の新しい法律における指定基準は変わるものか。変わるのでしたら、どういう点が変わるのが、その辺御説明ください。

○政府委員(谷口隆志君) 基準につきましては、先ほど申し上げましたような業種について産業政策との関連を外すとか、あるいは地域につきましては、今度名前が変わりましたけれども、現行では特定不況地域中小企業対策臨時措置法の地域指定期との連動であるとか、そういう点を外しておるところでございますけれども、その他の点につきましては、基本的には現行法の基準の考え方をもとに考えて、いろいろかと思つておりますが、具体的にはまた職業安定審議会等で十分審議をいたさないと存じておるわけでございます。

○渡部通子君 私はやっぱり本法案の中でも、指定基準などというのは一番中核になる問題点ではなかろうかと思うのですね。そのような大事なことを法案に盛り込まない、いわゆるそれは審議会議でというお話をございますけれども、こういう法案審議に対しては、そういう基準を提示していただくとか、あるいは以前にこの審議会の議を経て、業種、地域のリストとか、あるいは指定の基準とか基準案とか、そういうものを提示していくのであるのではないか、こう考えますけれども、労働省の御認識はいかがでございますか。

○政府委員(谷口隆志君) たとえば、先ほども御指摘ございましたが、現行の法律によりまして「相当数の離職者が発生し、又は発生するおそれがある」というようなものを具体的にはどの程度で見るかということにつきましては、現在の基準では、最近六ヶ月の月平均値が、三年前以内におけるいざれかの年の当該期間に対応する月の期間の月平均値に比べて、おおむね一〇%以上減少しているということを運用をいたしておるわけですが、さいますが、御指摘ございましたように、個々の基準の具体的な内容を法案に書くかどうかかといふ点は一つあろうかと存じますが、逆な見方をいたしますと、経済事情も動きますし、そういう経済事情に応じて機動的といいますか、彈力的な対応をするというようなことも含めまして、まさに具体的な基準の内容でもございますので、関係労使の参加しておられます審議会で十分御審議をいただくということで從来から考えておるわけでございます。

○渡部通子君 そうしますと、法律が新しくなりましても、現行の離職者二法に指定してございません不況業種または不況地域、これはすべて今後も指定されると考えてよろしいんでしようか。対馬委員の質問で、ふえるならば意味がある、こういうふうな意図でございましたんですが、ふえるのが減るのか。

それから、もう一つつけ加えますと、私どもの

兵庫県の方におきましては、いま相生が地域指定を受けているんですけども、これは、法律が新しくなった場合にはそのまま継続されるものかどうか。あるいはまた、お願いをして、もっとえて指定をしてもらえるものかどうか。その辺はどういう傾向に動くのかということを教えていただきたい。

○政府委員(谷口隆志君) 具体的な基準の中身はこれから審議会にお諮りして決まるわけでございまして、そういう意味では、現在指定しております業種あるいは地域がそのままいかどうかというようなことは明確に申し上げられる段階ではないわけでございますけれども、業種の指定の基準なり地域の指定の基準につきましては、いま御指定のございましたような離職者がふえるとかといふよりも、雇用量の変動ということで、若干幅が出てきてるといいますか、中身が変わってきてる点はござりますけれども、基本的な考え方いたしましては、経済事情の変化で供給が過剰になつておつて、そのためには事業規模を縮小する、その結果、雇用量に相当の減少するとか減少するおそれがあるというようなところ、あるいはそれが集積している地域という点については、そういう基本的な点については現行の考え方と変わることも考えておりませんんで、あくまでそれに基づいて業種を指定するとか地域を指定するということございますから、現在指定されている具体的な業種なり地域がその後の変化等で実態としてかなり改善されているということがあればともかく、そうでなければ大体指定されるような結果にはなるのであるかと思います。

同時にまた、考え方として雇用調整、雇用量の変動というようなことで幅を持たせたというような点で若干変わる点はござりますけれども、あくまでもいま申し上げておりますような基準で指定することになるわけでございまして、やはりそろ

兵庫県の方におきましては、いま相生が地域指定を受けているわけでございますね、船舶、鉄鋼の城下町ですが。それで、その近辺の姫路市と龍野

「うち構造不況業種がまた新しく出てくれば、これ

定を設けたわけでござります。

ないか、こう考えますが、いかがですか。

5

は具体的的的確に対応する、あるいは地域がふえればそういうところに対応するということとござりますけれども、いまの段階で、ここは必ず引き続き指定するとか、あるいはこれだけふえるとかと言うような段階ではなかろうかと思うわけでござります。

期間の長さについてでございますけれども、また、業種についての期間につきましては、その業種につきまして事業規模の縮小をすることについて期間が定められておる。たとえば構造改善計画等で期間が定められております場合はそれに準ずる期間ということにならうかと思いますけれども、そうでない場合は、一般的には二年程度ということで、二年ということで考えておるわけでござります。

地域の指定期間につきましては、それらの業種との関連も当然あるわけでござりますし、また、地域の雇用状況の動きを見ますと、二年ぐらいの期間でかなり動きがあるという経験もございますし、同時にまた、この法律の有効期間が五年といふことを考えますと、余り長いのも適当でないというようなことから見まして、業種の場合的一般的な場合と同様に、二年ということで考えておるわけでございます。

なお、指定期間を延長する場合の基準なり考え方でございますが、これは当然当初指定された期間が経過した時点におきましても同様な状態、すなわち、指定をするときの基準に該当するような

○渡部通子君 次に、「労働大臣の作成する雇用の安定に関する計画」という問題でございますが、状況が統一しております場合には、その指定期間を延長する、こういうことになろうと思っていとこでございます。

法案の中では、労働大臣が特に必要があると認められる特定不況業種、地域について雇用の安定に関する計画を作成すること、こういうふうになつておりますけれども、「特に必要があると認めらるる業種は也哉、二つ列記占居さるる、二つ

れる業種には地域の半島を基準に、全部つくつてもいいのではないだろうかとも思いますが、この場合、特に必要があると認める判断はどの辺に基準を置くおつもりなのか。また、この計画を策定、実施するということになりすると、前提として公共職業安定所あるいは訓練施設、こういったもののかなりの強化が必要では

らっしゃるかどうか。その辺を伺つておきたいと

○政府委員(谷口隆志君)　雇用の安定に関する計画を作成する場合の判断基準についてでござりますけれども、私ども考えておりますのは、対象となる業種、地域につきましては、雇用調整が特に大規模に行われるとか、あるいは短期間に多数の離職者の生ずるおそれがある業種のような場合、あるいは雇用失業情勢が特に急速に悪化した

○政府委員(谷口隆志君)　この再就職援助等計画のねらいといたしましては、現行の法律においてもそうですが、再就職の援助その他雇用の安定に関する計画ということで、ただ離職者がいる場合の再就職の援助ということでなくて、広く雇用の安定を図るという観点から進めていかなければならぬわけでございまして、そういう意味におきましてはまずこういう制度、この法律なりこの法律に基づいて、制度と司法改正、こゝより是合てるべきよ

要があるとしきよくなものになってしまひを防ぐ
というようなことを一般的には考えておるわけで
ございます。

こういう不況業種なり不況地域の対策を進めま
す場合に、職業安定機関なりあるいは職業訓練機
関の対応としてその拡充が必要であるかどうかと
いうことでございますが、いま先生御指摘のよう
に、そういう指定された業種に属する事業所から

大量の雇用変動を伴います。よほんな雇用調整が行われるというような場合には、これにて的確に対応しないきやなりませんし、また、そういう不況地域においては、職業安定機関におきましても、こういう業種なり地域の対策のための担当官も増員するとか、あ

るいは職業訓練につきましてはそういう事情に応じた多様な取り組みができるような訓練のあり方等についても検討して、体制をつくつていかなきやならぬというふうに考えておるわけでございます。

○渡部通子君 特定不況業種事業主が作成する再就職援助等計画の実効性についても伺っておきたいと思いますけれども、再就職援助等計画をつ

しかし思ひ切れない。再就職援助金問題で、この法律は、現行の法律から新法にもなるといふので、引き継がれているようでござりますけれども、この計画は再就職援助その他雇用の安定のために貢献してきたという実効性を今まで評価しておられるかどうか。それとも単なる離職者等に関する届け出にすぎなかつたというふうに認識をしてい

込んでの新設だと思いますので、具体的にどういうことを描いていらっしゃるのか。労働省にお聞きしておきたいと思います。

離職前の訓練については、雇用安定事業のほかに、能力開発事業、これに新たな給付金を設けるなどの対応も検討されたのではないかと思われますが、いかがでございますか。

○政府委員(小野義郎君) 初めに、離職前訓練の実際の姿はどんなものが考えられるかということでおざいます。が、企業が雇用量を調整しなければならない場合に労使で話し合いをしていろんな形で雇用調整を行っていくわけでござりますけれども、過去の例をいろいろ見てまいりますと、たとえば企業が企業の責任において再就職先をあつせんするということは、從来からも行われてきております。その場合に、それでは従業員が、言うなら企業から離れて、つまり、雇用関係が切れた後において、たとえば公共職業訓練を受けて、それを改めてどこか第二の就職先を探すということでは非常に不安を感じるということで、從来そうした意味の雇用調整のやり方については労使の間でいろいろともめることもあったわけでござります。したがって、雇用関係がつながったままで置いて、次の就職先につき得る条件を整えるということがやはり雇用調整を円滑に行うためにもぜひ必要であるということから、考えられます形としては、たとえば、企業が從来やっておりましたような形で再就職のあっせん先を幾つか見つけてくるわけでございますが、その再就職先の仕事に適する訓練というものを離職の前に、雇用関係がつながっている状態において訓練をするということで、労働者の方も安心して訓練を受けた上で再就職につき得る。こういうものを一つのバーネンとして考えておられるわけでございます。もちろん会社が再就職のあっせんをするところに限らずはかかるところで結構なわけでございますが、一つの形としてはそうしたもののが考えられようかと思つております。

業種から失業という状態を経ないにしても、一定期間の就業を切つて新しい第二の就職へ行く場合でござりますが、実は通産省の方での新特安法の中でも労働者の職種転換を図るという面につきましては、これは昨年四月から制度として発足さしております。生涯教育訓練促進給付金制度、こうしたもののが活用はまた十分考えられるところもあると思っております。そういう面の適用は労働省としても從来から考えていましたのでございます。今回の離職前訓練に対する助成は、失業という期間を経ないにしても、そういう面の適用は労働省としても從来から考えていましたのでございます。今回離職前訓練に對する助成は、同じ企業内での職種転換についても、いま申し上げたよな従来からある制度も十分活用し得るものというふうに考えております。

○渡部通子君　そこで、受け入れ事業主への助成につきましては、再就職先の会社で雇用形態や労働条件などについてトラブルが生じるなどといふことが重々予想されるわけでございますので、労働省は、職業安定所等を通じてこれらの労働者に対するアフターケア、こういったことについても御配慮をお願いしたい、これを御要望申し上げておきたいと思います。

それから次に、法案の中では、労働大臣は、特に必要があると認めるときは、相当数の離職者の発生が見込まれる事業規模の縮小等を行おうとする特定不況地域内の特定不況業種事業主に対して、雇用の安定を図るために措置を要請することができると、こう書いてございますですね。この要請でございますが、法律に規定するまでもない、ことと、いまでもこういったことでは労働省の職業安定に係る行政指導、こういう一環でございますが、これを法律に規定するということであるなら、おやりになっていたことだし実施できるものではないか、こう思われて仕方がないわけです。あえてこれを法律に規定するということであるなら、ば、せめてこの要請を文書で行うとか、この要請

内容とかが企業名簿等を公表するとか、そういったことにまでも踏み出してよろしいのではないかと思います。そうでなければ、安定所の方たちをもつてしまふおそれも重々考えられることでございまして、その辺いかがでございましょうか。

○政府委員(谷口隆志君) いま御質問のございましては、労働大臣が特定不況地域におきます雇用に関する状況の一層の悪化を防止するために特に必要があると認めるとき、ということでおざいまして、すでにかなり雇用情勢のよくない不況地域におきまして、一定の不況業種事業主、不況業種に属する事業所からまた一時に多数の離職者が出てまいりますと雇用上いろいろ問題が起きますので、そういう場合に、再就職の援助その他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しようといふのがこのねらいでございますが、いま御指摘ございましたように、一般的にはそれは行政指導ということでやつてやれなくはないわけでございますが、これをやるということは、同時にまた具体的にはその事業の經營にも及ぶようなおそれが出てくる中身にもなるわけでおざいまして、そういう意味で発動も慎重でなきやならぬという両面の要素もございますので、こういう要件をしばりながら必要に応じて、特に必要があるという場合には労働大臣がそういう要請をしようといふようにならいで設けたわけでございまして、したがいなして、そういう事業主の認定なり、また、そこでとられるべき再就職の援助その他雇用の安定を図るための措置をいうような中身につきましては、今回の法律で新しく考えておりますような、先ほどの御指摘のございました離職前訓練とかあるいは再就職あつせんに応じて受け入れられる事業主に対する助成とか、そういうような新しく設けた助成措置も大いに活用していただきとか、そういうようなことを含めながら、この要請を進めていかなきやならぬというふうに思つておるわけでございます。

同時に、雇用する以上、これに從わない場合、何が強制力なり何なりを持たせるかどうかといふような点につきましては、先ほど若干触れましたけれども、やはり、実際にどの程度の規模の雇用調整あるいはどの程度の雇用調整を行なうかというような点につきましては、本来その関連の労使が一番よく知つておられることであり、また、したがつて自主的に協議決定されるような内容でもございますので、そういう事項も含む内容でもございますので、やはり主體としては自主的に労使で協議しながら決めて実施をしていただきたいということもありますので、従わないから直ちに何か強制力を持たせるとか、あるいはペナルティーを科するとかというのではなく、現状といたしまして必ずしも適切ではなかろうかということでおこなわれるところをございます。

○渡部透子君 次に、関連の下請企業離職者への手帳の問題でござりますけれども、これは指定される以前の一定期間以内に離職した者に限つて求職手帳を発給するということで、その一定期間を三ヵ月と、こう予定しているようでございますけれども、これはあんどこから三ヵ月ということが出てきたのかという点。

それから、この場合も離職の日まで一年以上雇用されていたという条件を満たさなければ認められませんけれども、小さな零細企業であることになつておりますけれども、あたりで特に中高年になりますと就職の出入りが頻繁でございまして、この一年以上勤めていたかどうか、こういったことの雇用の安定といふものは非常にむずかしいのではないか、こういう気もいたします。そこへ持ってきて三ヵ月でございますね、その辺の条件をどういう理由でそうお決めになられたのか。

○政府委員(谷口隆志君) 関連下請中小企業につきまして、この法律に基づきます対策を講ずる場合週及するという規定を設けましたのは、もう少しいう影響を受けやすいというようなことで、今回新たに設けることとしたわけですが、そ

ういう観点から考えてみた場合に、どの程度の期間をとるかのぼるかにつきましては、一般的に中小企業におきまして大企業に比べて雇用調整が開始される時期等について見てみますと、おおむね二ヵ月程度前に行われるような傾向があるということがあつござりますと、それからこの法律を適用してこの法律に基づく対策を受けるということとは、一般の離職者等に比べて非常に手厚い援助措置を講ずることいたしておりますし、その根拠はやはりこの法律制定の理由であります、構造的な不況で著しい影響を受けているというようなことが根拠でございますので、そういう観点からいたしますと、やはり離職の理由がこういう不況業種の関連のものだということが把握できる必要がございますが、非常に長期にわたりさかのぼりますとそういう把握がしにくいということ、同時にまた、職業安定機関で把握できます期間といふものについて考えてみましたが、その理由に基づくかどうかを公平に把握するにつきましては、この三ヵ月というのも一つの基準でもございますので、そういう点から考えまして三ヵ月というところで考えておるわけでござります。

いうような点で、非常に心配な点がたくさんあるわけでございます。もうすでに失業者が散らばってしまっているという状況も当然考えられてございまして、手帳をもらう機会が知らされずに終わっちゃつたというようなことも重々考えられるのではないかと思ひます。したがつて、この運用に関してはかなり温い立場でお考えをいたなかなればならないなど私は思ひます。三ヶ月とお決めになつたのも、いまの判断の基準はよくわかりましたけれども、最初御質問申し上げた業種の指定とか地域の指定とか、そういう点については審議会に諮つてということで、こういった点では法律でバント三ヶ月とこう出てきてしまつわけとして、むしろ私はこの期間の決め方といふのは、逆であつてほしかつたと思うくらいなんですね。ですから、下請の労働者が離職をさせられる時点で、こういう道もあるというようなことをよくPRをしておいていただきませんと、周知徹底をされておりませんと、なかなか手帳をもらいたい人がもらえなかつた、機会に恵まれなかつたといふような実情が出てくると思いますから、そういった点についての運用の御配慮をくれぐれもお願いをしたいと思いますが。

五十二年度から五十七年十一月までの累計を拝見したんですが、特定漁業離職者求職手帳の発給件数ですね、これと就職件数、それから職業訓練受講者数、これを見てみると、手帳発給件数に比較して就職件数と訓練を受けた人の数が非常に少ないということを指摘せざるを得ないわけでございます。時間がありませんからこちでしゃべつてしまいますが、労働省所管の要するに漁業離職者のうち、陸へ上がる方たち、そういう方たちの求職手帳の発給件数が七百五十九、就職件数が四百十八、五五%ですね。職業訓練を受講した方は百九十六、二六%。海から陸へ上がる方はこの程度で行われているわけですが、運輸省所管にありますいわゆる船員となろうとする者、海からやはり海で働くこうとする方たち、これを対象とする手帳の発給数が六千九百三十三。そのうち就職件数が九百八十三、一四%。それから職業訓練を受けた方たちというのが二百一名でわずか三%ですね。また、こういう資料はそのとおりであるかどうか。
それから、運輸省の方お見えいただいたと思うんですけれども、こういう問題に対し運輸省はどう対応しようとするのか伺つておきたいと思ひます。
○政府委員(谷口隆志君) 国際漁業協定の締結等に伴う減船により離職を余儀なくされる漁業離職者の方々の手帳発給状況なり就職状況、訓練状況、これは大体いま先生が御指摘になられた数字のとおりでござります。
また、その理由につきましても御指摘ございましたが、漁業に従事されておられた方が離職されてしまふといふようなことからなかなか問題もあるようでございまして、その辺はやはり十分きめ細かな相談等も通じて進めていかなければならぬと、いうふうに考えております。
○説明員(佐藤弘毅君) 先ほど先生の御指摘なさった件数はそのとおりでござります。

それで、この法律の対象となります漁業離職者につきまして、陸上の職業につこうとする者と再び船員となろうとする者の就職件数及び職業訓練受講指示件数を比較しますと、船員となろうとする者の率が低くなつておるということは御指摘のとおりでございます。これは、漁船船員につきましては、その労働の特殊性から他業種への転換が容易ではないということがございます。漁業離職者のうち、再び船員として從前と同様に同種の漁業部門に職を求める者が圧倒的に多いということによるものであろうというふうに私ども考えておるわけでございます。一方、漁業を見てまいりますと、國際環境の変化等によりまして全般的に不振でございます。雇用の場合は縮小する傾向にある。このため就職件数が低くなつておるというふうに考えておるところでございます。

また、再び漁船船員になろうとする者に対しまず職業訓練につきましては、御指摘のとおり率がよくないわけでございます。これは、漁業におきます漁業従事者の育成形態と申しましようか、それが特殊性を有するということが一つあらうかと思います。たとえば漁労長等によります個別的な船内における教育育成というものが通常の形態をなしておるということをございまして、その限りにおきましては、集団的な訓練に必ずしも適さない面も見受けられるということをあらうかと思ふ次第でございます。したがいまして、この辺の事情をも今後解明しつつ、職業の訓練対策などをより進めしていくかということを考えて対処してまいりたいと、かように考えておる次第でございます。

○渡部通子君 御説明はよくわかつたんですけれども、この法律はやっぱり雇用対策をやつてゐるわけでございまして、決して失業対策ではないと思うわけですね。ですから、そういった点で格段の努力をお願いをしておきたいと思います。

次に、この漁業の離職者対策における各種給付金でございますが、これも全く実績を上げていな、これが予算上からは見えるわけでございま

キングホリデービザが、豪州に行きます若者に對して、在京の大便館及び大阪にござります豪州の總領事館から出されております。さらに、この八百三十七という数字は次の年の一九八一年には千三百二十五件ということですございまして、御指摘のとおり拡大増加の傾向にあるということです。私どもといたしましても、若干の問題はございまますが、基本的には日豪の若者、青年レベルでの交流が深まるということ是非常にいいことであり、この制度はそれに大変貢献しているというふうに考えております。

ば豪州側だとこう言われるんですけれども、現地に行くのは日本の青年ですし、それから行く人が必ず東京銀座にございます日勤協の事務所に立寄つていろいろな事情を聞いたりと、いろいろなことが現実に行われているわけです。オーストラリア大使館にそれだけ仕事をしろと言つたってであります。い状況もあるかと思いますし、現に日本の青年が行くわけですから、それは外務省だ、労働省だと、いろいろな状況はあるでしょうけれども、ハーツコートでお考えいただきたいというのが私の拙案なんです。

りましょうという姿勢もあるわけですから——この日勧協が発足のときには、そういうことをやらなければ無理ではないかという意見もあつたそうです。しかし、それを排除して設立をされたんだそうですが、そのころの事情は私はよく存じませんけれども、そういう仕事をあわせて日勧協に予算なります。あるいは人手なりを送つておやりになつていった方がよろしいんではないかと、常識で考えればそう思います。いかがでございましょうか。これは労働省かもしけませんが。

○ 説明員(竹中繁雄君) 先生御指摘のとおり、日

だいま外務省の方からの御説明のあつたとおりでございまして、原則としてこの団体がこれまででは閣与をするということではなかつたわけでござります。

しかしながら、先生の御指摘になつたような問題が現実に発生し、そして豪州へ行く希望者はこちらが受け入れる数よりもはるかに多いわけでございまして、豪州の、東京にございます大使館あるいは大阪にございます総領事館の扱える能力をあるいは超えているのかもしれないということをござります。それでございますならば、もう少し見えないところでこつとけ出しおのほうに進みます。

先生の御指摘になりました、出発に際しての本
リエンテーションということでございますが、こ
れは日豪間で話し合いまして、基本的には、日本に
に来る豪州の青年につきましては、豪州にあります
すわが方の在外公館、大使館及び総領事館がこれ
を指導する、それに対して日本から豪州に行く書
年につきましては、日本にございます豪州の在外
公館が指導をするというのが基本的な考え方でござ
ります。したがいまして、日本から豪州に行く書
青年の場合には、第一義的には私どもは豪州側が
これをいろいろと指導すべきものであるというふ
うに考えておりますが、もちろん私どももいたしま
しても、その指導が適切なものであるようにな
ばしば豪州側に申し入れておりますし、それから
日本政府サイドに日本の若者から質問等がござ
ますときには、できるだけ丁重に答えておるま
でござります。

向こうへ行ってどんなことで困っているか、うごくごく初步的なことを教えてあげなきゃならないという感じなんですね。向こうで豪門交流芸能のオフィスにおられますの方たちが、これもう事務員でなくしてソシアルワーカーのような形になつてめんどうを見ていらっしゃるわけです。具体的に聞いてみますと、簡単なんです。向こうへ行ってみて、いきなり高いホテルに泊まっちゃうのですから、仕事が見つかるまでの間にお金を使わなくて済むんだとか、それから盲腸の手術をすると百万円かかるんですね。その辺、保険を何かけていたかたとか、あるいは治安がいいところのが行き渡つておりますから、その常識で行くと、泥棒ぐらいはいるわけですね。そんなことにうつかりしてとられちゃったとか、それからやっぱりこれは世界の趨勢でホモが、非常に陥りやいんですね。ホモなんというのは、声をかけられたときにちょっとアイ・ドント・ライクと、こ

本から豪州に移ります青年が多くおいで、言葉場合には日本と比較いたしまして失業率が高いと、いうようなこともございまして、若干の問題があるようですが、基本的には全体としてはうまくいっているというふうに見ております。

先生御指摘になりました宿泊の問題、病気の際どうであるかというような問題、それから治安の問題に対する指摘等貴重な御意見でございますので、十分勘案させていただきたいと思います。

私ども常に豪州側の大蔵館、総領事館と連絡をとつております、ワーキングホリデーのビザを申請する青年たちに対するオリエンテーションの紙をどうやって現実に合わせていったらいいかといふようなことで、こういう点を入れた方がいいんじゃないかというようなことを今までやつてきましたけれども、そういう際にもさらにいまの御意見を御利用させていただきたいと思いま

実現的視点をもってこの大臣が人が送り出したのアの事務についてもあるいは関与した方がいいのかとも存じますので、その点につきましては外務省その他関係のところと協議をいたしまして、具体的なできる方法など私どもも一緒にになって考えてこの団体にも指導するというようなことを現在考えているところでございます。

○渡部通子君　局長から、大変いい前向きの御答弁をいただきましたので、大臣にもひとつ認識と改善方お願いしておきたいと存じます。

確かに日勤協は受け入れ側だけの仕事だったかもしれません。しかし、ここでの専務理事をやっていらっしゃる千葉さんあたりも、送り出しの方も本当にそれをやらなきゃならぬと、自分たちにふう少し人的にも資金的にも余裕があれば幾らでもやらしてもらうというような意欲はお持ちのようですがございまし、やっぱりここに扱つてもらうのが一番いいのではないかという気が私もいたしま

につきましては、したがいまして日本から豪州に行く日本の青年の場合には、これも第一義的には豪州側がやるべきものだとは思いますが、日本の青年が豪州へ行つて、いまどういう問題があるかということをいろいろ調べようかということになりますので、そういうことを踏まえまして、その上で豪州側とも相談し、それから関係各省ともお詣りした上でどうしたらいいか検討してまいりたいと思います。

言えば、絶対それで終わりなんだそうですが、その常識がわかりませんから、御親切についていっておかしくなっちゃったとか、そういうまことによつとしたことを知らずに行つてカルチャーモックになつてしまつといふような状況が多発しておりまして、そんなことのめんどうを見るの交流基金のお方が時間をほとんど費やしている、いふような状況にあるわけです。

ですから、送り出しへ蒙州大使館などとおつやらずに、せつかく日勤協がそついた仕事も

○政府委員(赤松良子君) 先生御指摘の日本勤労青年団体協議会と申しますのは、労働大臣が認可をいたしました社団法人でございまして、このワーキングホリデー制度が発足いたしましたときに、受け入れについて無料で職業を紹介する、あるいは宿舎のあっせんをしたりインフォメーションを提供するというような受け入れ側の仕事を主つぱらるるということでこの制度に関与していくわけでございます。送り出しの側については、た

したがつて、大臣、これは外務省、法務省にまたがつた問題でもございますし、ワーキングホリデーといふのはまだ日本でも始まつたばかりで全く知られておりませんけれども、これだけ海外へ勉強に行きたい青年がいて、海外を知りたい、出でいきたい青年がいて、まあ旅費ぐらいは稼げるといふことが保証されれば非常に魅力的でいい制度だと思うんです。ですから、今後正しく発展させるべき制度としても、この際大臣にひとつお

- 1 -

卷之三

えをいただいて、いま局長の言われたような線をなるべく早い機会に強化をしていただきたいという点で御配慮をいただきたいと思いますが、いかがでございましょうか。

○国務大臣(大野明君) ワーキングホリデーの問題につきましては、私もつぶさに知らなかつたのでありまするが、外国と――この場合オーストラ

リアでございますけれども、青少年諸君が交流するということは非常に結構なことであります。いずれにしても、旅費程度を持って、向こうの国の見聞を広め、そして自分で働きながらということになれば、特に私は将来的に非常にいい結果を生み出るものと思って、大いに育成することは結構なことなので、いま御指摘のように、外務省あるいは法務省等について私からもお話をすることはやぶさかではございませんが、ワーキングホリデーに行く若い人たちばかりでなく、海外へ行く日本人全般に対してもこういうことは大いにやつたらいいという中の一環として考えたつていわけ、われわれは、日本という国がりっぱな国になってきたと言わねながらもやはりそういう点でまだまだという国際社会におけるところの地位と

○政府委員(松井達郎君) 先生お話しのように、労働安全衛生法におきましては、おっしゃいましたようなこの施設につきまして、二十三条は、労働者の健康保持のための必要な措置を講ずることとして規定を設けておりまして、そして、それを受けて労働安全衛生規則におきましては、「常時五十人以上又は常時女子三十人以上の労働者を使用するときは、労働者がが床することでのきる休憩室又は休養所を、男子用と女子用に区別して」設けるという規定がございます。

それで、この件につきまして、休憩室または休養所を設けるべきであるということになりました場合には、設けていない場合には、当然これはそのままの施設を設けなさいということで指導をすることがあります。

○政府委員(松井達郎君) それで、同じダイハツ工業です

労働基準法違反の疑いがあり、その是正を求めて申告をしました。御承知のように、労基法百四条では労働者の申告権がありますし、ですから、この申告の結果はどうなっているか、まず最初に監督機関の対応の現状というものを伺いをしておきたいと思います。

○政府委員(松井達郎君) お答えいたします。
いまおっしゃいましたケースにつきましては、昨年の十二月から本年の三月にかけてそれぞれ所轄の監督署にお話がございました。それで、私たちもとしましては、そのお話の内容につきましては、具体的のあるものもあるし、ないものもある。まして、それで現在それぞれ手続を進めておる最中でございますけれども、八つの事業場につきましては労働基準監督署においていまその調査を進めている最中でございます。

○政府委員(松井達郎君) 内容につきましては、現在調査をしている中のものがございますのうちのはどんなものが多いですか。やっぱりサービス残業とか賃金の不払いといふんですか、賃金に

年齢が違うんです。男子六十歳、女子は五十六歳。それから明治乳業も、これは労働協約で男子五十七歳、女子五十五歳ですね。いまどき一流企業でこんなことがあるんですね。男女差別の定年とくには、これはもうここ十数年来大変な問題になつて、裁判で四件争われて、全部労働者側が勝訴になつたし、最高裁判決で確定をしているんですね。労働省でもこの数年来大変熱心に御指導をされておりますけれども、こういう状況がいまなおあるということですね。これは直ちに是正するよう御指導をされるべきではないかと思いま

すが、いかがですか。

○政府委員(赤松良子君) 性別のみによる不合理な差別をした男女別の定年というものは、最高裁の判決にも言っておりますように、公序良俗に反することによって無効であるという判決があるわけでございます。したがいまして、私どもはそういう差別のある定年をなくすように、先生いまもおっしゃいましたように、一生懸命是正の行政指導をしていくわけでございますが、なお、そういう事業所があるということはときどき出てくるわけでございます。これがなくなるようにぜひ指導

えをいただいて、いま局長の言われたような線をなるべく早い機会に強化をしていただきたいという点で御配慮をいただきたいと思いますが、いかがでございましょうか。

○国務大臣(大野明君) ワーキングホリデーの問題につきましては、私もつぶさに知らなかつたのでありまするが、外国と――この場合オーストラ

リアでございますけれども、青少年諸君が交流するということは非常に結構なことであります。いずれにしても、旅費程度を持って、向こうの国の見聞を広め、そして自分で働きながらということになれば、特に私は将来的に非常にいい結果を生み出るものと思って、大いに育成することは結構なことなので、いま御指摘のように、外務省あるいは法務省等について私からもお話をすることはやぶさかではございませんが、ワーキングホリデーに行く若い人たちばかりでなく、海外へ行く日本人全般に対してもこういうことは大いにやつたらいいという中の一環として考えたつていわけ、われわれは、日本という国がりっぱな国になってきたと言わねながらもやはりそういう点でまだまだという国際社会におけるところの地位と

○政府委員(松井達郎君) 法令違反の違いのある内容といふのはどんなものが多いですか。やっぱりサービス残業とか賃金の不払いといふんですか、賃金に

年齢が違うんです。男子六十歳、女子は五十六歳。それから明治乳業も、これは労働協約で男子五十七歳、女子五十五歳ですね。いまどき一流企業でこんなことがあるんですね。男女差別の定年とくには、これはもうここ十数年来大変な問題になつて、裁判で四件争われて、全部労働者側が勝訴になつたし、最高裁判決で確定をしているんですね。労働省でもこの数年来大変熱心に御指導をされておりますけれども、こういう状況がいまなおあるということですね。これは直ちに是正するよう御指導をされるべきではないかと思いま

すが、いかがですか。

○政府委員(赤松良子君) 性別のみによる不合理な差別をした男女別の定年というものは、最高裁の判決にも言っておりますように、公序良俗に反することによって無効であるという判決があるわけでございます。したがいまして、私どもはそういう差別のある定年をなくすように、先生いまもおっしゃいましたように、一生懸命是正の行政指導をしていくわけでございますが、なお、そういう事業所があるということはときどき出てくるわけでございます。これがなくなるようにぜひ指導

を続けたいと思っております。

○畜脱タク子君 前に私もちょっと触れたことがあるんだけれども、労働協約とか就業規則とかいうのを監督署へ出すでしよう、つくった場合ですね。そういうときにチェックをして、本省との御指導の方向に反する場合には直ちにそれは指導をして指導するようにするところというのが残らなくなると思うんですが、まあ小さいところでいって、いわゆるこの手の問題はなかなかつかめないですけれども、これらは決して中小企業じゃないんですね。そういうところで依然として行われているところは、これは直ちにやっぱり指導して改正をさせるべきだと思います。

交渉によって是正措置が講じられるべきことをちらでも願うわけでございますが、やはり人権擁護上、人権が侵されているということをございますれば、法務省の人権擁護当局としてはやはりこれなりの啓発等のは是正措置を講じなければならぬとい、かようにも思つております。

○斎藤タケ子君 私、具体例はこれから申し上げるんで、ちょっと一般論として、大企業だからといってそういう特權的に憲法事項、憲法で規定されているような基本的人権という中心の柱、そぞういうものを侵す権利というのは大企業にだけ特権的に与えられているか、ないかと言つて聞いておる。ほのかのことはいいですから、一般論で答へ

るんですが、これが営業成績の向上とどういう關係があると思われますか。問題になるのは、大企業がこんな基本的人権に関する事を調査して、録までするというのは、特権があるのかと言いいわけです。対人関係とか交友関係、主義、信を調査するというのは基本的人権侵害の疑いが常に濃厚でしょう。その点どうですか。

○説明員(堤守生君) まあ企業が、人事管理の要上、社員の身上関係の資料を得るために、こうように個人面接や家庭訪問等を実施する場合において、御指摘のような調査項目が含まれておられたいたしましても、そのこと自体では直ちに人権侵害と言うわけにはまいらぬのではないだとか。やはり、どのような意図、目的でこのよ

Digitized by srujanika@gmail.com

省にお聞きをしたいんですが、御承知のように本的人権の保障というものは憲法原則の一つの柱でござりますよね。憲法十四条の法のもとの平等、それから第十九条の思想、良心の自由などが提起されておりますし、また、労働基準法第三条にもこの憲法規定の柱を受けて、差別の禁止それから均等待遇の原則というものが明記されております。これらの理念や規定というのは民主主義の根幹をなすものだと思いますし、非常に大事にしなきゃならない。今日の社会で民主主義が侵されるということはあってはならないと考えるわけです。し

○ 説明員（堤守生君） もとより、大企業といえどもそのような基本の個人権を侵す特權は与えられていないと思います。

○ 老脱タケ子君 それは当然のことなんですね。

それで、具体的にお聞きをしますが、この資料、委員長にも一つ差し上げますが、ちょっとお渡ししてください。委員長と法務省と大臣に――いまお渡しをいたしました、二つに折ってあります、裏側の近畿日本鉄道が行っておる個人面接記録用紙というのがござります。「個人面接訪問記録」という名前でございますね。

な調査を行っているのか、また、その調査結果利用状況はどうなのかといったことについて総的に検討、判断してみないと、人権擁護機関としてはちょっとと明確な御意見を申し上げることは難でございます。

○斎藤タケ子君 それでは法務省は、交友関係か対人関係とか主義、信条というようなものを人面接として個々の記録をとどめるということは基本的の人権の侵害の疑いがない、こういう御判断ですか。これはきわめて重要ですよ。そういうとですか。

○説明員(堤守生君) 先ほども申し上げましたように、大企業といえども、そういった主義信条と一緒に問題について、不必要に調査するという特権はないと思います。

御指摘の調査項目につきましては、私どもとしても、やはりその調査項目というものの合理性等を検討の上、必要があれば所要の啓発等の措置をとりたい、かようにも考えておるわけでござります。

○杏脱タケ子君 初めからそう言うてくださればいいんですよ。

かし、後で具体的に指摘をいたしますが、この理念を侵すようなケースというのがかなり多くございます。

そこで、ちょっと法務省に、最初に一般論でお聞きをしておきたいんです、が、大企業についてはこういった民主主義の根幹をなすような基本的人権、こういうところに遠慮なく踏み込めるような特権が与えられておりますか。あるいはありますか。

○説明員(堤守生君) 先生の御指摘にございましたような問題につきましては、主に労働条件について問題になるケースが多くろう、こう思うわけですが、その場合には、やはり第一次的には労働省の御指導あるいは組合と会社の

これは私鉄の王者と言われている近畿日本鉄道の上本町の営業局管内で現に実施されている。管理記録責任は駅長と上司であり、組織的に近鉄全社で実施をされているものであります。

そこで、法務省にちょっとお聞きをしたいんですが、これ、ごらんいただいたらおわかりのよさうに、この個人面接訪問記録というところの細かいところにこう書いてあるでしょ。「主な主眼点は、職場並びに家庭における不平不満、悩みこと、心配したこと、争い、勤労意欲、配置、対人関係、健康、交友関係、主義信条等である」という項がござりますね。健康だとか心配事だとか悩みだとかとう話は別といたしましてね、「対人関係、交友関係、主義信条等である」というように書かれて

○ 説明員(堤守生君) 私どもの取り扱っている
権侵犯事件という問題になつてしまりますと、
はりその調査していること自体といふよりも、
の調査結果によつてどのような労働条件の差別
取り扱いが行われたかということに焦点を当て
いくわけでございまして、そのような具体的な
別的取り扱い等が認められたら、私どもといつた
ましても関係者から事情聴取をし、必要があつた
所要の措置をとつていくことになるかと
うわけでございます。

○ 香脱タケ子君 きわめて重大ですよ。私、労
条件の問題について聞いていいないです。個人
について、主義信条とか、交友関係とか、対人関
などについて、企業がそういうことを一律に調

私は、企業が必要な調査等をやるのが全部いへないということを言つていい。しかし、基本的には人権の侵害に当たるような、そういう疑いを持つような項目については削除をさせるよう厳格に法務省がおやりにならないと、これは民主主義の根幹が崩れますよという立場で申し上げておるので、これはその疑いのある項目は取り除くよう啓発なり指導なり努力をなさる必要が当然あると思いますよ。それはどうですか。

○説明員(堤守生君)　ただいまの御指摘を承りますとして、本件の調査項目等につきましても、その合理性等について検討の上、必要があれば指導なり啓発をいたしたいと思います。

○脊脱タケ子君　それでは、具体的なことで法務

るんですが、これが営業成績の向上とどういう關係があると思われますか。問題になるのは、大企業がこんな基本的個人権に関する事を調査して、録までするというは、特権があるのかと言いいわけです。対人関係とか交友関係、主義、信を調査するというのは基本的個人権侵害の疑いが常に濃厚でしょう。その点どうですか。

○説明員(堤守生君) まあ企業が、人事管理の要上、社員の身上関係の資料を得るために、こうように個人面接や家庭訪問等を実施する場合にいて、御指摘のような調査項目が含まれておられたといったしましても、そのこと自体では直ち人権侵害と言うわけにはまいらぬのではないだうか。やはり、どのような意図、目的でこのよな調査を行っているのか、また、その調査結果利用状況はどうなのが、といったことについて総的に検討、判断してみないと、人権擁護機関としてはちょっと明確な御意見を申し上げることは難でございます。

○斎藤タケ子君 それでは法務省は、交友関係か対人関係とか主義、信条というようなものを人面接をして個々の記録をとどめるということは基本的個人権の侵害の疑いがない、こういう御判断ですか。これはきわめて重要ですよ。そういうとですか。

○説明員(堤守生君) 私どもの取り扱っている権侵犯事件という問題になつてしまりますと、はりその調査していること自体といふよりも、の調査結果によつてどのような労働条件の差別取り扱いが行われたかということに焦点を当てる。いくわけでございまして、そのような具体的な差別的取り扱い等が認められたら、私どもといつても関係者から事情聴取をし、必要があれ所要の措置をとつていくことになるかとおもつています。

○斎藤タケ子君 きわめて重大ですよ。私、労条件の問題について聞いていないんです。個人

企記にいたるまでの過程を述べます。お尋ねの件は、大企業の信条が個人の権利を侵害する可能性があるのではないかという問題です。

○委員長(日高今朝次郎君) よく質問者の意見を聞いて答えてください。同じことを繰り返さないで。

○説明員(堤守生君) 先ほども申し上げましたように、大企業といえども、そういった主義信条といった問題について、不必要に調査するという特権はないと思います。

御指摘の調査項目につきましては、私どもいたしましても、やはりその調査項目というもののが合理性等を検討の上、必要があれば所要の啓発等の措置をとりたい、かのように考えておるわけでございます。

○沓脱タケ子君 初めからそう言うてください。

私は、企業が必要な調査等をやるのが全部いいこととしないことを言つていい。しかし、基本的人権の侵害に当たるような、そういう疑いを持つような項目については削除をさせるよう厳格化して法務省がおやりにならないと、これは民主主義の根幹が崩れますよという立場で申し上げておるので、これはその疑いのある項目は取り除くよう啓発なり指導なり努力をなさる必要が当然あると思いますよ。それはどうですか。

○説明員(堤守生君) ただいまの御指摘を承りまして、本件の調査項目等につきましても、その合理性等について検討の上、必要があれば指導なり

省にちょっとお聞きをしますが、ダイハツ工業の棚池正伸さん、四十一歳ですが、この人は大学を出て材料研究課配属になり、以前は高分子材料の試験研究に従事をしておりました。それが組合役員に立候補し、それから共産党員だというのを主な根拠として、十二年間にわたって教育センターという別館の全くの一人部屋に隔離をし、初めは仕事を与えながら、現在は技術文献の翻訳をやらせてある。この方は、五十六年の十月に大阪法務局人権擁護部に人権侵害だとして申告をし、人権擁護部で調査の結果、人権擁護上好ましくない扱いがあるとして会社を啓発されたというふうにお聞きをしておりますが、それは事実ですか。

○説明員(堤守生君) 先生御指摘のとおりでございます。

昭和五十六年の十月に棚池氏から、実は昭和十五年ごろから実験部という所属部門とは全く関係のない研修生の宿泊施設の一画の四、五坪の個室に一人で置かれ、だれとも話すことができず、仕事も情報収集、翻訳の仕事であり、精神的に苦痛を強いられているので救済してほしいという申し出が大阪法務局にございました。

大阪法務局といたしましては、会社からも事情を聴取し、本人と話し合うように勧めるとともに、人権擁護の観点から一般啓発を実施したわけでございます。このこともございまして、昭和五十七年の三月一日に棚池さんの勤務場所が工場に復帰いたしまして、七十人から八十人の部屋の隅に勤務することになったと聞いております。

○脊脱タケ子君 そこで労働省にお聞きをしたいんですが、ダイハツ工業ではこの棚池さんのこういう経過があったわけですね。法務省のおっしゃるとおり、これは事実です。

この棚池さんと同期の人を比較してみると、ボーナスを含めまして年間百万円以上の賃金差別、不利益を受けております。賃金差別というのは御承知のように月々だけではなくて当然のこととして年金にも及ぶわけでございますから、生涯ついて回るわけですね。こういう事態というのは

明瞭に労基法第三条の、信条や社会的身分を理由として労働条件を差別的に取り扱ってはならないという規定に反するのではないかというふうに思いますが、これは労働省、御見解いかがですか。

○政府委員(松井達郎君) 先生のお話しの、同期に採用された、つまり勤続年数が同じということ

になるのでございましょうか、そういうことでありますからといって、これが賃金が必ずしも一緒に決まります。高い低いがあつても一概に差別と言え

ます。高い低いがついてはなかなかうかと思いま

す場合には、申すまでもなく、職務の内容とか、

その人の能力の問題とか、責任の度合いとか、あ

るいは勤務成績とか、こういうものを考えて

決められるわけでございますので、その結果、仮

に勤務年数が同じであろうと賃金に差が出てくる

ということは、これはどのよくな会社と申します

か企業でもあり得ることではないかと思いま

す。一般的論として、賃金に格差が生じたとい

うことは、同時期に採用されたからといって、単にそ

れをもつて第三条違反になると言うわけにはいか

ないのじゃなかろうかと思います。

こういうことで、どういうわけでその賃金に差

が生じているか、果たしてそれが先生のおっしゃ

る信条に基づく差別であるのかといふよう判断

がなと思いますが、いずれにしましても、申告の

件で、一つは、まずもつて、申告の

件で、一般的論として、賃金に格差が生じたとい

うことは、同時期に採用されたからといって、単にそ

れをもつて第三条違反になると言うわけにはいか

ないのじゃなかろうかと思います。

本件につきましては、やはりこれは申告の中身

のようございまして、先ほど申し上げました

とおり、果たしていかなる理由によつてこういう

賃金の違いが出てきたのか、果たして差別的な取

り扱いであるのかといふことにつきましては、こ

れは実際にその信条による差別かどうかといふこ

とを判断するのはなかなか困難でありますので、

私ども、早速に調査をしろとおつしやいまして

も、なかなか拙速の調査をやるというわけにはい

かないと思いますが、いずれにしましても、申告の

件でございまして、私どもとしましては所轄の

署で慎重に調査をいたしたいと存じます。

○脊脱タケ子君 申告をしておられるようです

が、そのほかに大竹八郎といふ方、上部靖彦、柴

田外志明、この三名を含めて四名ですね、四名が

申告をしておるようですから、これは十分調査を

して、違法性があれば是正すべきですよ。だつ

て、せつかく労基法にわざわざ三条といふのがあ

る。しかも基本的な立場として確立をされてい

て、これはやるべきですよ。三条違反なんていま

まで申告して是正をさせた例ありますか。せつか

くの武器をつとめ労働省使ってないんだから。

これは三条違反で、労働者に不利益を与えてはな

らない。ですから、これは申告もしている事案で

かがですか。

○説明員(堤守生君) 先生の御指摘のごございまし

た、大津さんが、すでに大阪法務局に申告をして

おるということはないのではないかと思うわけで

すから、労働省としてはひとつよく調査をして、

せつかくの三条というものを活用するという立場

に立つて、やっぱり違法性があれば是正するとい

う立場をおとりになってもらわなきや、何のために

も違うということになつたら、何かなかつたかと

いうことで調査してあたりませでしよう。どうで

すか。

○政府委員(松井達郎君) いまお話しになりまし

た、人権擁護局へ話が出ていったということと貨

金の差別とをストレートに結びつけるということ

は、やはりこれは結びつけるわけにはいかないか

と思います。何しろやはり基準法三条は罰則があ

るわけございまして、そのような判断ということ

は、それは慎重にやらなければならないのではないか

かろうかと思つております。

本件につきましては、やはりこれは申告の中身

のようございまして、先ほど申し上げました

とおり、果たしていかなる理由によつてこういう

賃金の違いが出てきたのか、果たして差別的な取

り扱いであるのかといふことにつきましては、こ

れは実際にその信条による差別かどうかといふこ

とを判断するのはなかなか困難でありますので、

私ども、早速に調査をしろとおつしやいまして

も、なかなか拙速の調査をやるというわけにはい

かないと思いますが、いずれにしましても、申告の

件でございまして、私どもとしましては所轄の

署で慎重に調査をいたしたいと存じます。

○脊脱タケ子君 申告をしておられるようです

が、そのほかに大竹八郎といふ方、上部靖彦、柴

田外志明、この三名を含めて四名ですね、四名が

申告をしておるようですから、これは十分調査を

して、違法性があれば是正すべきですよ。だつ

て、せつかく労基法にわざわざ三条といふのがあ

る。しかも基本的な立場として確立をされてい

て、これはやるべきですよ。三条違反なんていま

まで申告して是正をさせた例ありますか。せつか

くの武器をつとめ労働省使ってないんだから。

これは三条違反で、労働者に不利益を与えてはな

らない。ですから、これは申告もしている事案で

かがですか。

○説明員(堤守生君) 先生の御指摘のごございまし

た、大津さんが、すでに大阪法務局に申告をして

おるということはないのではないかと思うわけで

すから、労働省としてはひとつよく調査をして、

せつかくの三条というものを活用するという立場

に立つて、やっぱり違法性があれば是正するとい

う立場をおとりになってもらわなきや、何のために

も違うということになつたら、何かなかつたかと

いうことで調査してあたりませでしよう。どうで

すか。

ございますが、まだその報告は受けておりません。

ただ、申告がございますれば、いずれにいたしましても、実際にそのようなことがあったか、どういう原因でそういうことになつたかとということをまずもって確定いたします。そして、いずれに本人から申し立てがございますれば関係者から事情聴取をしてしかるべき必要な措置を講じたいと、かように考えます。

○**查脱タケ子君** これは私聞き違いかもしだせん。大津さんは申告したといふうに聞いたんですが、まだあれば、直ちにやらせます。

しかし、本人が申告をするということもさることながら、国会で問題になつてゐるんだからね、連絡して事案の調査を、事情聴取をするように連絡いたします。

○**查脱タケ子君** 次に、問題変わりますが、労働省にお聞きをしたいんです。官房長おいでですか。——労働省の場合ね、ちょっとお聞きをしたいんですが、一般職員の方々が休日を利用して全く私的な国内旅行を楽しむ場合に、大臣や局長だけなく、一般職員からも詳細な調査書といま

すが、さつきお渡しした資料の表側、こういう詳しい調査書を取りますかな。出発は何時、帰宅は何時、同行者、汽車は何時発、何という列車、着時間は何時、宿泊先はどこかと、こんな詳細な旅行計画書を労働省は全職員に提出をさせておりますか。

○**政府委員(加藤孝君)** 職員が年休を請求いたしましたが、まだその報告は受けておりません。

ます場合には、年休の承認申請書を提出させておりますが、こういった旅行計画書あるいは報告書と、こういったたぐいのものは提出をさせておりません。幹部職員につきましては、緊急時の連絡の必要性などから、旅行先の電話番号というようなものを事前に届け出をしてもらうというようなことはいたしております。

なお、職員が公務以外の目的で外国に旅行いたしました場合には、海外渡航承認申請書と、こういふものを提出させております。

○**查脱タケ子君** 労働省ではこれだけ詳しいものを持ってない。一般職員は取っていないんですね。ということですが、これはあたりまえのことだと思います。

それで、この計画書というのは実は非常に詳しう。ちょっとごらんください。まず一番上に書いてあるのは、「所長殿経由人事部長行」。それでその右側に書いてあるのは、ちょっと読みにくく「ヨピーの上、写しを提出し、原紙は所属長保管」。それから何時出発、列車は何でというよ

なことで、それから下の摘要欄のところね、星印の初めに、「連休を利用しての旅行等(外泊する場合)は三日前迄に必ず提出のこと」。それからそ

の次に「行程の記入」というのは、たとえば「ひかり」第一何号でどこへ何時着ということもみんな書く。乗り継ぎの場合はどこで何に乗ると、そういう例示をしてあるんですね。それから最後の星印のところには、「所属長はスケジュールが翌日に差し支える様な無理なものになつていなか等細部指導を充分にお願いします」と、こう書いてあります。

そこに書いてあるのは、これは松下電工の全職員が提出を義務づけられているものなんですね。若しくは通信に対して、ほしままに干渉され、又は名譽及び信用に対する攻撃を受けることはな

い。人はすべて、このような干渉又は攻撃に対し法の保護を受ける権利を有する」とあるんであります。この旅行計画書の義務づけというのは、いま

労基法四十一條で言つてある監督、管理の地位にある人でもないわけですよ、全職員ですから。全くの一般の労働者が、休日を利用しての私的旅行の場合にまでこんな詳細な旅行計画書の提出を義務づけるというのは、ちょっと非常識に過ぎはしないかと思うんですよ。このことは全職員はもちらんのこと、下級職制、こういう人たちもみんな頭に来ている。いいかげんにしろということで頭に来ているんですよ。これは大臣、どんな御感想をお持ちになりますか、この資料をごらんになって。

○**国務大臣(大野明君)** 御指摘のような計画書を提出させるということについては、いろいろな企業の形態、実態等もござりますから、一概に感想を述べると言つてもこれはなかなかあれですけれども、いずれにしてもこういう問題は、労使間で話し合つて決めてもらうということ以外ないと思います。そういう計画書を出させておると、企業もあるでしょうし、また、そうじゃないところもたくさんあると思いますので、いずれにしてもこれは一概に私から感想と言われても無理なようないいと思います。

○**查脱タケ子君** 大臣ね、労使間の問題だとおっしゃるんだけれども、労使間でうまくいかないから、こういう問題が起こつてゐるから国会で取り上げている。そのことをどう考へるかと言つて、るんですよ。大体こんなやり方、労働者を二体何と心得ているかと言いたいですよ。三百六十五日、二十四時間全部企業が管理せぬと気が入らぬなんというのは、一体近代的な労働者の姿ですか。そんなもの、奴隸や召使と違うんですよ。前近代的じゃないですか。

たとえば、世界人権宣言の第十二条にも明確に書いてある。「何人も、自己の私事、家族、家庭、若しくは通信に対して、ほしままに干渉され、又は名譽及び信用に対する攻撃を受けることはな

い。人はすべて、このような干渉又は攻撃に対し法の保護を受ける権利を有する」とあるんであります。この旅行計画書の義務づけというのは、いま

申し上げた人権宣言からいいましても、憲法の立場からいいましても、労働基準法の理念に照らしても、これは理念上明らかに違反していると思ってますよ。労働者をここまで拘束、干渉する権利は、いかに大企業といえどもしないでしょ、実際。これはやっぱり非常識に過ぎると思つうんです。

十四時間、全生活を企業が掌握をし、干渉するというようなことは、関西電力でも武田薬品でもやられております。関電の場合は就業規則第十五条。こういうことは労働組合、労使の関係でおつしやるけれども、すべての労働者の二年後には、労使間の問題だとおっしゃるけれども、その点はどうですか、大臣。

○**政府委員(松井達郎君)** 労働基準法の理念といふ先生の御質問の中のお言葉がありましたので、私はお答えさせていただきますと、確かに休日も全くとれなくなつてしまつというふうなことは考えられないというふうに存じます。

これはやはり、こういうような計画書を出させながら、そのようなことに至らないような場合に、これは労働基準法に違反するというふうなことは考えられないというふうに存じます。

これはやはり、こういうような計画書を出させることもあるわけでございましょうから、その業の実情ということは大臣の申されたようにあるのではなくらうかと存じます。たとえば旅行中に緊急のことがきて、たとえば家族が病気になつちゃつたとか、あるいは事故が起つたとかといふようなことを当然考へられるわけでございま

いふようなことを考慮する必要と申します。この旅行計画書の義務づけというの

いうこともあるわけでございましょうから、その辺の問題は、これはやはり基準法違反ということではないならば、労使の間の問題として良識的に処理するというのがその取り扱いのオーソドックスなやり方ではなかろうかというふうに私存するところでございます。

○理事(対馬孝且君)　沓脱君、時間ですから、あ
と一問で。

○普脱タク子君 大臣、これは基準局長がそんな余分なことを言う必要なかつたんですよ。時間をとられただけなんです。そんな今日、あなたの方だったりですか、労働省の全職員の二十四時間、三百六十五日を管理しているんですか、官房長。干渉しているんですか。はつきりしましょうや。そんなことは今日の労働者にとるべき姿でないでしょう、使用者が。

だから、労使の関係で——大臣もう一遍言うておきますが、労使の関係でやられたら望ましいんだけれども、労使間でうまくいっていないからつゞつと聞きなさい。よくやらねえよ、こ、う

あることになつてゐるわけなんで。そういう点は労働省としても事業主に、そういった点の余りにも奴隸みたいななかつこうでの拘束の仕方というのはよろしくないのではないかという点は大いに御指導なさつていいんじゃないかと思うんです。その点、ひとつお伺いをして終わりたいと思うんですが、こういう点で、局長、申告をして調査中の事案については、こういつた点で全部を取り上げるわけにいきませんが、ひとつ厳重な調査をして、法令違反の事実があればやはり厳重に是正方をきちんとやっていただきたい、そのことを要望

○國務大臣(大野明君) 違反があれば、それは当然私どもも対処しなければなりませんが、ただその以前の問題として、各企業においていろいろ実態も違うんですから、そこの労使間で話があるて、話がつかぬから国会でやつておるとおっしゃられたら、国会でこういう答弁があつたと逆に言つていただいて、そういうことから私はまた問題がいろいろ提起されるなら無理もございませんが、いま初めて聞いたばかりで労使間の問題いかんと言われても、これはどういう考え方でやつておられるか私にはわかりませんから、この問題についてではひとつそういうことで、これから

○藤井恒男君 時間が大分経過しておりますから、ピッチを上げて質問しますので、よろしくお聽きします。

法案に入る前に、大臣に所見をお伺いしたいことがあります。

実は、昨年の暮れに日大主催の高齢化シンポジウムというのがわが国で開かれまして、「二十一世紀日本の進路」というテーマで論議がなされたわけですが、ここにフィリップ・M・ハウザーといふ世界的に著名な社会学者、人口学者が来られまして、わが国の高齢化社会についてどのような感想を持つかというインタビューがありました。彼は、まず第一に言えることは働くことだ、つまり定年を延ばすことだ。二十一世紀の日本は子供より老人が多い社会になる。私の考えでは七十歳は早過ぎる、七十でリタイアするのは早過ぎること。まあこれは多少冗談も含めて言っていることです、とにかく日本の高齢化社会を展望したとき、現在の定年制というものが全くお粗末だということを指摘しているわけです。

もう私から申し上げるまでもないことでございまが、昭和七十五年には六十五歳以上の方たちが一五・六%、実に六・四人に一人、九十五年には二一・八%、四・六人に一人。高齢化社会といふことは私は非常におめでたいことだと思うので、私どもが生まれたときは人生五十年ということで生まれてきたわけなんだけれども、大変なピッチで日本に高齢化社会が来る、私は非常におめでたいことだと思ってるんですが、ついせんだつて総理府が行つた調査によると、この高齢化社会を迎えるに当たって、國民がこれは大変おめでたいことでありがたいことだという感想を持つてゐるかといえば、そうじやなくして、およそ三〇%近くの人たちはきわめて不安であるという答えが返ってきてる。近代國家のわが国でかつてのおば捨てだとかあるいは子供の間引きというようなことはよもやないとは思うが、しかし同時に、高齢

者がひとしく國民から敬愛されて余生を全うする
という仕組みを早急につくらなければこれは大変
なことになるというふうに思うわけです。

〔理事対馬孝且君退席、委員長着席〕

員から定年延長の問題、週休一日の問題、労働時間短縮の問題ということを指摘しておられたけれども、ちょっとつづり高崎に比しまして、うるさい点でござつ

とも 私はやがて高齢化社会という観点から、ワークシェアリングという観点から私は定年制というのを見てみなきゃいけない。残念ながら現状つぶ国ござり、六十歳定年といふのは半段

ら現われが目に付いて不一筋なところのものが多數に達していない。このことについて、大臣の私的諮問機関もあって、政労使の話し合いというものがかなり頻度を多く持てて居ることと想うので、

ながら、昇給が多かれば、しならざること居る。私は労働組合にも啓発して定年制延長という問題が単なる労働条件として労使間の取引あるいは獲得目標というような交渉事とすることよりも、公

くわが国の高齢化社会を見つめた意味においてワ
ークシェアリングという観点からこの定年制とい
うものに取り組む。労働省では施策として定年延

長に対するいろんな施策を持つておられるけれども、これはもう靴の外からかいておるようなもので、なかなかこれはああいったことでは定年延長

が即効性を持って実行できるとは私は夢にも思つてない。だから広く国民の関心を呼び起こして、この問題をこのまま放置しては、決していいこと

で企業もまた我が国の産業構造というものを一遍洗い直すというような観点から、国民的な立場で高齢化社会を迎えるに当たってのワークシニアリオングには、うらうらと考へなきや、かな。その着想

のなかで、定年制の問題であるとかあるいは労働時間、年間総労働時間、あるいは年間の休業日数、週休二日制といふ問題もファイードバックして

物を考えていくというような新たな発想を一遍やつてみたらどうか。

つかけるんじやなく、発想を全く変えてしまってやるぐらいの意欲でなければ、これはピッチの早い高齢化についての産業構造、社会構造の構築といふ問題は、お手本はどこにもないわけなんだか

○理事(対馬孝且君) 脱脱君、時間ですから、あ
と一問で。
また論議すべきときがあつたらしたらいとい
ふうに思つております。

○菅原タケ子君 大臣、これは基準局長がそんな余分なこと言う必要なかつたんですよ。時間をとられただけなんです。そんな今日、あなたの方だってあれですか、労働省の全職員の二十四時間、三百六十五日を管理しているんですか、官房長。干

○藤井恒男君 時間が大分経過しておりますから、ピッチを上げて質問しますので、よろしくお願いします。

法案に入る前に、大臣に所見をお伺いしたいことがあります。

実は、昨年の暮れに日大主催の高齢化シンポジウムというのがわが国で開かれまして、「二十一世紀日本の進路」というテーマで論議がなされた

員から定年延長の問題、週休一日の問題、労働時間短縮の問題ということを指摘しておられたけれども、私はやっぱり高齢化社会という観点に立つて、ワーキング・アーリングという観点から私は定年制というものを見てみなきやいけない。残念ながら現在つぶ国では、六十歳定年といつづれ半永久的にしても、この高齢化社会というのは、御指摘のように日本は急速であると同時に、世界一頭を見な、二つと云ひ、ますので、これ

【理事対馬孝且君退席、委員長着席】

「なことになるというふうに思うわけです。
は時間がないから、このことについて大臣の所見をまず最初にお聞きしておきたいと思います。
○國務大臣(大野明君) ただいま藤井先生から非

だから、労使の関係で——大臣　もう一遍言うわけですか。ここにアーリング・M・ハウサード現在我が目に付いて不意気込としたのが幸運です。このうえおきますが、労使の関係でやられたら望ましいいう世界的に著名な社会学者、人口学者が来られただけれども、労使間でうまくいっていないからまして、わが国の高齢化社会についてどのような調査員も持つたというアーリング・M・ハウサードがあつました。つまり頭脳を多く持つてゐることと思うので、訪問機関もあつて、政労使の話し合いというのがに達していない。このことについて、大臣の私的との対応につきましてはこれはなかなか未知のことでもあるので非常な苦勞が必要だと思います。

は早過ぎる。七十年代リタイアするのは早過ぎる。くわが国の高齢化社会を見つめた意味においてワーカークシエアリングという観点からこの定年制といふものに取り組む。労働省では施策として定年延長をして、もう大変に私は結構なことなので、ひとつ大いに省内を鼓舞してやらしてみたいと思います。いずれにしても、六十年、六十歳定年制というものを

が、こういう点で、局長、申告をして調査中の事案については、こういった点で全部を取り上げるわけにいきませんが、ひとつ厳重な調査をしき、現在の定年制というものが全くお粗末だとうことを指摘しているわけです。

もう私から申し上げるまでもないことですが、長に対するいろんな施策を持っておられるけれども、これはもう靴の外からかいておるようなもので、なかなかこれはああいったことでは定年延長一般化させるべく、いま鋭意努力をいたしておりますが、六十年に果たして一〇〇%できるかどうかは別として、それに近いところまではいくよ

が即効性を持って実行できるとは私は夢にも思つたことはない。だから広く国民の関心を呼び起こします。な感じがいたしております。より努力はいたしました。

をしておきたいと思ひ、
そのことを含めて大臣、一言最後に。
○國務大臣(大野明君) 違反があれば、それは當
は二・八% 四・六人に一人 高齢化社会とい
うこととは私は非常におめでたいことだとと思うの
で、私どもが生まれたときは人生五十年というこ
とで生きござつたはずよ。今では、生きてき
て企業をまだわが国の商業構造といふものを
遍洗い直すというような観点から、国民的な立場
で高齢化社会を迎えるに当たつてのワークシニア
リゾート、うつむくときなど見えなきやうだ。その差異
たた人生わずか五十年というお詫かこざいま
したが、実は、人生わずか五十年の時代に定年制
が五十五歳であつたということになると、平均寿
命が七十五歳なら定年は八十歳であつゝ、そ

然和とをめぐらしくお話しにならなければなりませんが、たゞ名の以前の問題として、各企業においていろいろ実態も違うんですから、その労使間で話があるて、話がひからず国会でやつてみるとおっしゃって、おもてるところとしましては、その年をとて生きてきたおじさんたちの心を大切にしなくてはいけない。それで日本に高齢化社会が来る、私は非常におめでたいことだと思っているんですが、ついせんだって、念里舟が行った調査によると、この高齢化社会、週休二日制といふ問題もフィードバックして時間、年間総労働時間、あるいは年間の休業日なども、それくらいの意欲を持って事に処したいと思っておりますので、またこれからお印憲も年告

が、いま初めて聞いたばかりで労使間の問題いかんと言わても、これはどういう考え方でやっておられるか私にはわかりませんから、この問題に拘つてはひとつそういうようなことで、これから近い人たちはきわめて不安であるという答えが返ってきている。近代国家のわが国でかつてのおばあちゃんたる筆者も、お手本はどこにもないわけなんだかといふのは、お手本はどこにもないわけなんだかとはよもやないとは思うが、しかし同時に、高齢につかれるんじやなく、発想を全く変えてしまつてやるぐらいの意欲でなければ、これはピッチの早さでニーズもいろいろでございましょうから、こうに大いに貢献してもらう。働くこともお年を召した方の生きがいがあると同時に、しかし反面肉体的な衰えもあるんですから、そういうようなこと

いうのも勘案しながら、本当に高齢化社会において年をとった方が社会に貢献すると同時に、やはり自分の生きがいとしても大いにその活力も活用ができるよう、また、能力も大いに發揮できるような社会をつくるということに、理想と同時にそれを現実に近いものにしていくようにしたい、こう考えております。

○藤井恒男君 仮に、定年六十とした場合、これはわが国でもまだ半数ぐらいしか六十になつてないわけなんだけれども、仮に六十としても、一二歳まで学園生活を送り、六十から余命年数が延びて七十まで生きたとすれば、人生の半分はただで生きて人生の半分しか働かない。こんなことは世の中がもつわけがない。しかも年々福祉といふものが国民からの希望は高い、それにこたえなければならぬというのに、打ち出の小づちではないわけですからね。結局、現役の労働者がこれを支えなければならないということになると、これは歐州あたりに見られるようなきわめて憂慮すべき社会現象が起きてくる。

だから、總理府の調査によつても、現役の労働者でも不安を感じてゐるといふのは、老後の生活あるいは自分のライフサイクルが立たないといふことに対する不安であるうと私は思うんだけれど、さりとて六十歳から年金で最低生活ができるからどうぞといつてもその原資がないということもあるけれども、それでは人生の生きがいといふものがない。結局参加するという道を開かなければいけない。そういう中で、自由競争体制の中でそれをただ単に労使の団体交渉事項として任しておいたならば、これはやはり自由競争の中では各企業は有効競争をやるわけですから、だから公正労働基準といふものを求めて、やはり低きに低きに条件は流れる可能性を持つてゐるわけなんですが。

こういうことを考えていくなら、私は現在のものが国の自由競争体制の中にあってもこの種の問題、つまり定年というような問題はわが国の年齢構造、余命年数その他を考えて、思い切って法的

措置を講じていくといふようなことが必要であるというふうに思うわけなんです。いまの大臣の御答弁でも、せつかくこれからわが国独特の考え方をつくっていかなければいけないということであつたですから、どうぞ大きく声を出してその道に進んでもらいたい。ひとつこれは強く希望しておきたいと思います。

時間がありませんから法案に入りますが、離職者法についてですが、これまでの労働省の説明によりますと、特定不況業種の指定に当たっては、産業政策が発動される業種に限定せず、雇用量の変動等に着目し、雇用政策の必要性に基づき指定すると、こういうことになっているわけですが、この場合、一般的に構造不況業種と言われる業種であっても、業界によつては通産省のいわゆる新特安法のお世話にならないという業種もあるわけです。そして自主努力によって構造改善を図つていこうという業界もあるわけなんですが、そういうふた業界に対して、本法の指定はどのような形をとるのか、これをお聞きしておきたいと思う。

うに、本法に基づきます特定不況業種は、現行の
特定不況業種の指定要件であります事業規模の縮
小等につきまして産業政策の具体的な行動がとら
れている業種などとらず、産業政策としての具体
的な行為がとられていない業種にありましても、
構造的要因により長期にわたり不況に陥つて過剰
供給能力があることと、それから事業規模の縮小
等を余儀なくされていること、雇用量が相当程度
減少しており、または減少するおそれがあること
などの要件に該当すれば対象としていくこととい
たしておるわけでございます。ただ、具体的な業
種の指定に当たりましては、中央職業安定審議会
の議を経て作成いたします指定基準にのつとりま
して行うことといたしておるところでございま

○鷲井恒男君 指定の基準についてちょっとお尋ねして、また希望を申し上げておきたいんです
が、たとえば繊維産業などのような成熟した産業

ですね、このような産業については、わが国の経済が第一次オイルショック以降長期低迷にあると、いう状況の中で、大幅な規模縮小を余儀なくされ、現在に至っているわけです。しかも、今後さらに規模縮小という形が続くと想定されるわけですから。これはひとり繊維産業だけじゃないけれども、わかりやすく繊維産業という例をとっても私申

し上げておるんだけれども、こういったところを指定するについては、法案が示しておる指定基準、つまり事業活動を示す指標及び雇用状況を示す指標について、過去三年間と最近六ヶ月を対比して一〇%以上の減少があることということになっているんだけれども、それぞの織維産業の業種を調べて、双方を一〇%以上という形で満たしている業種はほとんどない。だから、これを厳密に適用していくと、だれが見ても織維産業なんというものは離職法の指定業種になるということはわかっているわけだけれども、そうならない。したがつてこれは、おおむね一〇%以上減少というふうにうたい込まれているわけだから、このおお

おれとしてそのを生かして、おまえの適用としないで、おまえの運用しなければ、実態にそぐわないんじやないかという気がするので、これらについては、長期的、そしてこれまでの何回とない不況といふものの趨勢的に見て総合判断するというような考慮が必要だと思うんだけれども、この点いかがですか。

○政府委員（谷口隆志君） 特定不況業種の指定に当たりましては、先ほどお答えいたしましたように、中央労業安定審議会の議を経て作成いたしま

それからいま一つ、再就職あっせんにかかる
賃金助成制度の適用の問題についてですが、今度
の法律では特定不況業種事業主の再就職あっせん
により労働者を受け入れる事業主に対する賃金の
一部助成を新設しておるわけですが、お願ひいた
期間も同じような意味でよろしくお願ひしたいと
思います。

い向こは、不況業種の離職者を同業種をしくじる関連業種の企業への再就職をするケースが相当にある。つまり、不況業種から不況業種へ渡るというケースがあるわけなんです。このことについて

は、本法の趣旨に照らしていながら非常に問題があるよう事前にお聞きしているわけです。しかし、労働省の方にも政策推進労組会議などからしばしばこの問題について申し入れをしてきたところですで事情は十分おわかりだと思うわけですが、実態に即してこれは処理してもらわなければ、本法のきちょうめんな解釈だけでは実は運用上非常に問題が出てくる。このことはお聞き及びだと思うので、局長の方から答弁していただきたいと思うんです。

○政府委員(小粥義朗君) 先生いま御指摘の点は、私ども関係の組合の方からいろいろ伺っておりますし、あるいは関係事業主の方からも聞いております。

考え方としましては、いわゆる構造不況業種ですから、その業種に属する企業はすべていわゆる構造不況要因の影響を受けています。そうすると、その中のある企業から同業種の他の企業へ移るというの、ある意味では不安定雇用をまた再生産することになりますしないかといったような議論もござりますので、考え方としてすべてそれでも何でもいいというわけにはなかなかまいらぬ点があるわけでございますけれども、ただ、同じ不況業種という中にも、企業によつては十分安定した雇用をふやす余地のある企業もあるわけでござりますので、御指摘のように、そうした安定した雇用が得られる姿のものであればそうした実情に即して取り扱ができるような方途を検討してまいりたいといふうに考えております。

○藤井恒男君 これは審議官も政推がまとめた離職者追跡調査表というものをごらんになつたと聞うんです。これは現実問題として、不況業種の中にも成長企業、安定企業というのがあるわけですからね。そういったところにやはり移動していくというケースについて、四角四面にこれをやつたければ全部ペアになつてしまふわけだから、これもまあ事前に十分議論されておることと思うのですが、重ねて申し上げませんが、どうかひとつ、いまの労働界で、不況業種を抱えた業種の労働界では、

一番のことについて強い希望を本法に対し持つておられるんです。このことをよく考えていただいけて措置してもらいたいと思います。どうせ省令改正の折に、この種の問題も取り扱うことだと思うので、よろしくお願ひしたいと思います。

それからその次に、兼業事業所の指定についての問題なんだけれども、結論から言うと、兼業事業所の事業主についての現行の認定基準、これを緩和してもらいたいという希望があるわけです。たとえば造船業などの業種では、他業種への転換というものが進んで、造船のみでは五〇%をギープとしているというところはむしろ少ないんじゃないのか。これでは造船業が仮に業種指定されてもこれらの事業所は指定を受けられないということになります。この辺の運用をどうするのかお聞きをおきたいと思うんです。

○政府委員(谷口隆志君) いま御指摘になりまして、たような幾つかの業種に係る事業を行っている場合、その事業主が特定不況業種事業主に該当するかどうかという判断基準につきましては、御指摘ありましたように、その事業所の事業活動全体に占める特定不況業種に係る事業の割合がおおむね二分の一以上であるということを要件にしておるわけでございます。

これをこの新法においてどういうふうな取り扱いにするかということにつきましては、現行の法律も、それから今度考えております法律も、最近の内外における著しい経済的な事情の変化によりまして、構造的な不況に陥っている業種の労働者、あるいは地域の労働者に対して措置をしようとする法律でございまして、御案内のように、ほかよりもかなり手厚い対策を講ずる法律なり、その法律に基づく制度でございますので、そういう関係からいたしまして、やはり業種を決め、それが該当する事業所であるかどうかというような判断につきましては、やはりどこまでをそれに該

当するかということを決めるに際しましても、そぞう低い水準までおろすというのは社会通念上どうしてもかからうというような感じがいたします。また、いろんな業種を行つておられます事業主の状はやはりおおむね二分の一以上というような基準が妥当ではなかろうかというふうに考えておるわけでございます。

ただ、実際の運用に当たりましては、同一の事業所内にありましても、たとえば場所的にとか、機能的に明確に区分されておりまして、独立性を有しているというような一定の要件に該当する部門は除外して適用するというようなとの取り扱いもござりますので、そういうものが活用できるかどうかという点については、個々の事業所の実情を踏まえまして適切に対応してまいりたいというふうに考えておるわけでございます。

○藤本恒男君 これは実際申請は安定所に行くわけだから、安定所の窓口といふのはいまおっしゃった適用除外という点についてはきわめてシビアなんですよ。これはもういまでもやつておるわけなんだから、幾つも私はその例を見て知つてゐるわけなんです。だから、文字どおり解釈すれば、場所的区分、あるいは他部門労働者の代替が困難、指揮命令系統の区分、生産工程等の関連性がきわめて少ないと、これらをすべて満たさない、その異なる部分については適用除外とする。これはきわめて厳格にやっていますわ。びしゃつといふものだから、労働省といふのは非常にりつきだなどとは思ひませんが。だから、休業の実態というのを現に知つて、安定所は、見てわかつておる限りにおいてはそれは適用除外できない。こういうことになるんですよ。だから、この辺のことところはもう本米的にいふと、産業分類上異なった業種が一事業所内に併存する場合には、その分類上によつてびしゃつとやるというのが一番はつきり

としておる。それぐらいのことは安定所にフリーへ
ソドで任せたつて構わぬわけですよ。インチキす
るためにやつておるわけじゃないんだから。だか
ら、四角四面にそれをやると、せつかくいい法律
ができても運用上では死んでしまう、こういうこ
とになりかねない。したがつて、この辺のところ
も明確にひとつ御記憶いただいて措置していただき
たいと思います。

最後にもう一つお伺いしておきたいのは、在籍
出向の問題でございますが、現行の雇用調整助成
金の中でも、出向の利用がきわめて少ない。これ
は、雇用保険の籍を出向先に移さないと制度の適
用がないということに大きな理由があると私は思
うんですが、このことについては、企業側も労働
者を出向させるに当たつて雇用保険の籍をなかな
か切れない。それは労働組合との関係において
も、あるいは個々の労働者においても、財形だと
か社内預金あるいは健保あるいは本人の将来の生
活上の問題、完全に出向するには手続的な問題も
あるということから雇用保険籍を移さない。した
がつて、雇用調整助成金の出向の利用が少ない、
こういうことになつてゐるんだと思うわけです。

したがつて、よくこの点は労働組合との話し合
いなども大切であります。むしろ個々の労働者
に結果して犠牲を強いることのないような配慮が
私は必要だらう。そういう観点から、いわゆる
在籍出向の場合であつても雇用調整助成金の支給
対象にでくるというような配慮が、この法律にや
つぱりそういう意味の温かみがなければいかぬ
のじやないかという気がするわけです。それにつ
いてのお考えをお聞きしておきたいと思います。

○政府委員(谷口隆志君) いま御指摘ございまし
たように、現行の雇用調整助成金制度におきまし
ては、現実に企業で行われております出向の目的
とか形がいろいろ多様なものがござりますので、
雇用調整のために行われるものを区別するという
必要から、助成の対象となる出向について、いろ
んな要件を設けておるところでございますが、そ
のことにつきまして、いま御指摘になつたような

問題があるわけでございます。

そこで、從来から各方面から指摘され、これ

をどういうふうに改善をしていくかというような問題につきましては、現実の出向の実態をもう少

しよく調査をいたしまして、いろんな形の出向と

か、派遣とかいうようなこともあるわけでござい

ますので、そういうものとの区別が明確であると

か、あるいは制度の悪用を生ずる可能性がないか

とか、あるいは法的な問題点がないかとか、そ

ういうものを含めまして、助成が可能かどうかとい

うようなことを検討をしてまいりたいというふう

に考えております。

○藤井恒男君 終わります。

○委員長(日黒今朝次郎君) 以上で、労働問題に

関する調査は本日はこの程度にとどめ、両法律案

につきましては、他に御発言もなければ、質疑は

終局したものと認めて御異議ございませんか。

〔異議なし」と呼ぶ者あり〕

○委員長(日黒今朝次郎君) 御異議ないと認めま

す。

それではこれより両法律案について討論に入ります。——別に御発言もないようですから、これ

より直ちに採決に入ります。

まず、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を問題に供し

ます。

○委員長(日黒今朝次郎君) 全会一致と認めま

す。よって、本案は全会一致をもつて原案どおり可決すべきものと決定いたしました。

○委員長(日黒今朝次郎君) 次に、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種及び特定不況地域の指定に当たつては、関係省庁間の連携を密に、かつ、実情

に即応して弾力的、機動的に行うこと。
二、特定不況業種の関連下請中小企業における労働者等の雇用の安定を図るため、本法に基づく援護措置が適切に活用されるよう特段の行政指導に努めること。
三、失業の予防、雇用機会の増大等のための新たな助成及び援助については、これらの施策の円滑かつ効果的な活用に努めること。
四、公共職業訓練施設の充実強化、民間各種職業訓練施設の活用等に努めるとともに、中高年齢離職者等の実情に即応した職業訓練体制の確立を図ること。

五、今後引き続き予想される内外の経済事情の著しい変化と厳しい雇用失業情勢に対処するため、新たな雇用対策基本計画の策定を進め
る等、総合的な雇用対策の展開に努めるとともに、行政の実施体制を充実強化すること。

以上でございます。
○委員長(日黒今朝次郎君) ただいま対馬君から提出されました附帯決議案を議題とし、採決を行います。

本附帯決議案に賛成の方の举手を願います。

○委員長(日黒今朝次郎君) 全会一致と認めま

す。よって、本案は全会一致をもつて原案どおり可決すべきものと決定いたしました。

○委員長(日黒今朝次郎君) 次に、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種及び特定不況地域の指定に当たつては、関係省庁間の連携を密に、かつ、実情

に即応して弾力的、機動的に行うこと。

二、特定不況業種の関連下請中小企業における

労働者等の雇用の安定を図るため、本法に基

づく援護措置が適切に活用されるよう特段の

行政指導に努めること。

三、失業の予防、雇用機会の増大等のための新

たな助成及び援助については、これらの施策

の円滑かつ効果的な活用に努めること。

四、公共職業訓練施設の充実強化、民間各種職

業訓練施設の活用等に努めるとともに、中高

年齢離職者等の実情に即応した職業訓練体制

の確立を図ること。

五、今後引き続き予想される内外の経済事情の著しい変化と厳しい雇用失業情勢に対処する

ため、新たな雇用対策基本計画の策定を進め

る等、総合的な雇用対策の展開に努めるとともに、行政の実施体制を充実強化すること。

以上でございます。

○委員長(日黒今朝次郎君) ただいま対馬君から提出されました附帯決議案を議題とし、採決を行います。

本附帯決議案に賛成の方の举手を願います。

○委員長(日黒今朝次郎君) 全会一致と認めま

す。よって、本案は全会一致をもつて原案どおり可決すべきものと決定いたしました。

○委員長(日黒今朝次郎君) 次に、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種及び特定不況地域の指定に当たつては、関係省庁間の連携を密に、かつ、実情

に即応して弾力的、機動的に行うこと。

二、特定不況業種の関連下請中小企業における

労働者等の雇用の安定を図るため、本法に基

づく援護措置が適切に活用されるよう特段の

行政指導に努めること。

三、失業の予防、雇用機会の増大等のための新

たな助成及び援助については、これらの施策

を求めておりますので、これを許します。大野労働大臣。

一、年金の官民格差是正に関する請願(第一一二七七号)(第二二七八号)

一、福祉年金の所得制限廃止に関する請願(第一二二七八九号)(第二二八〇号)

一、重度障害者の终身保養所設置に関する請

願(第二二八一号)(第二二八二号)

一、在宅重度障害者の介護料に関する請願

一、身障者雇用に関する請願(第二二八七号)

〔賛成者举手〕

○委員長(日黒今朝次郎君) 全会一致と認めま

す。よって、本案は全会一致をもつて原案どおり可決すべきものと決定いたしました。

なお、両法律案に対する審査報告書の作成につきましては、これを委員長に御一任願いたいと存じますが、御異議ございませんか。

本案に賛成の方の举手を願います。

〔異議なし」と呼ぶ者あり〕

○委員長(日黒今朝次郎君) 御異議ないと認めま

す。よって、本案は全会一致をもつて原案どおり可決すべきものと決定いたしました。

○委員長(日黒今朝次郎君) さよう決定いたしました。

本日はこれにて散会いたします。

午後四時三十六分散会

四月二十二日本委員会に左の案件が付託された。

一、身体障害者に対する福祉行政に関する請願

(第二二六四号)(第二二五六五号)

一、労働者災害補償保険法改善に関する請

願(第三二六六号)(第二二六七号)

一、労災年金と他の年金との完全併給に関する請

願(第二二六八号)(第二二六九号)

一、旧田代勞災被災者に現行労災法適用に関する請

願(第二二七〇号)(第二二七一号)

一、労災年金の最低給付に関する請願(第二二二七二七号)

願(第二二七五号)(第二二七六号)

一、年金の官民格差是正に関する請願(第一一二七七号)(第二二七八号)

一、福社年金の所得制限廃止に関する請願(第一二二七八九号)(第二二八〇号)

一、重度障害者の终身保養所設置に関する請

願(第二二八一号)(第二二八二号)

一、在宅重度障害者の介護料に関する請願(第一二二七八九号)(第二二九〇号)

一、身障者雇用に関する請願(第二二八七号)

〔賛成者举手〕

○委員長(日黒今朝次郎君) 全会一致と認めま

す。よって、本案は全会一致をもつて原案どおり可決すべきものと決定いたしました。

○委員長(日黒今朝次郎君) さよう決定いたしました。

本日はこれにて散会いたします。

午後四時三十六分散会

一、健康保険・国民健康保険に関する請願(第一二二八九号)(第二二九〇号)

一、労災重度被災者の暖房費支給に関する請

願(第二二九一号)(第二二九二号)

一、労災被災者の脊髄神經治療に関する請

願(第二二九七号)(第二二九八号)

一、労災年金のスライドに関する請願(第一二二九三号)(第二二九四号)

一、健康保険・国民健康保険に関する請願(第一二二九五号)(第二二九六号)

一、労災被災者の脊髄神經治療に関する請

願(第二二九七号)(第二二九八号)

一、身体障害者家庭奉仕員の採用に関する請

願(第二二九九号)(第二二三〇〇号)

一、年金制度の改善に関する請願(第一二二三〇一

号)(第一二三〇二号)

一、脊髓損傷者病氣治療に関する請願(第一二二三〇三号)(第二二三〇四号)

一、個室付浴場業(トルコ浴)をなくすため公

願(第二二三二六号)

一、婦人の立場から優生保護法の改正反対に關

問題に関する特別措置法案に對し、自由民主党・自山国民党議、日本社会党、公明党・国民會議、日本共产党・民社党・国民連合及び無党派クラブ各会派共同提案による附帯決議案を提出をいたしました。

○対馬孝且君 私は、ただいま可決をされ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對し、自由民主党・自山国民党議、日本社会党、公明党・国民會議、日本共产党・民社党・国民連合及び無党派クラブ各会派共同提案による附帯決議案を提出をいたしました。

○委員長(日黒今朝次郎君) 全会一致と認めま

す。よって、対馬君提出の附帯決議案は全会一致

をもつて本委員会の決議とすることに決定いたしました。

脊髓損傷者病気治療に関する請願

請願者 佐賀市末広二ノ五ノ二八 小林勝

紹介議員 大坪健一郎君 美

この請願の趣旨は、第一八五四号と同じである。

第二三〇五号 昭和五十八年四月九日受理

脊髓損傷治療に関する請願

請願者 沢城県久慈郡里美村折橋七七五 鈴木竹雄

紹介議員 郡 祐一君

この請願の趣旨は、第一八五五号と同じである。

第二三〇六号 昭和五十八年四月九日受理

脊髓損傷治療に関する請願

請願者 佐賀市末広二ノ五ノ二八 小林勝

紹介議員 大坪健一郎君

この請願の趣旨は、第一八五五号と同じである。

第二三三三号 昭和五十八年四月十一日受理

民間保育事業振興に関する請願

請願者 宮崎県東諸県郡宮富町木脇一、八 一四 橋本孫市 外九千三百二十一名

紹介議員 坂元 親男君

この請願の趣旨は、第一八五五号と同じである。

第二三三三号 昭和五十八年四月十一日受理

民間保育事業振興に関する請願

請願者 佐賀市末広二ノ五ノ二八 小林勝

紹介議員 大坪健一郎君

この請願の趣旨は、第一八五五号と同じである。

第二三三五号 昭和五十八年四月十二日受理

個室付浴場業(トルコぶろ)をなくすため公衆浴場

法の一部改正に関する請願

請願者 鳥取市職人町三一 高木千代 外 十四名

紹介議員 田中寿美子君

この請願の趣旨は、第五三七号と同じである。

第二三三六号 昭和五十八年四月十二日受理

醫疾患総合対策の早期確立に関する請願

請願者 三重県松阪市大津町御殿野二二ノ七 戸田雄太郎 外三千四百九十九名

紹介議員 山田耕三郎君

この請願の趣旨は、第三二五号と同じである。

第二三三七号 昭和五十八年四月十二日受理

婦人の立場から優生保護法の改正反対に関する請

願(二通)

請願者 長野県諏訪市湖岸通り五ノ八ノ三 織本うめ 外九十一名

紹介議員 山田耕三郎君

この請願の趣旨は、第一四三一号と同じである。

第二三三八号 昭和五十八年四月十三日受理

個室付浴場業(トルコぶろ)をなくすため公衆浴場

法の一部改正に関する請願

請願者 京都府綾部市上野町下池田五一 渡部弘 外十四名

紹介議員 田中寿美子君

この請願の趣旨は、第五三七号と同じである。

第二三三四号 昭和五十八年四月十三日受理

国立腎センター設立に関する請願

請願者 神戸市北区君影町四ノ一一 米田 豊秋

紹介議員 中西 一郎君

この請願の趣旨は、第一八一九号と同じである。

第二三三五号 昭和五十八年四月十三日受理

基準看護指定病院に入院した患者に対する付添看

護婦等の容認に関する請願(四通)

請願者 岐阜県高山市昭和町一ノ二〇七 山之上秀子 外五十五名

紹介議員 藤井 孝男君

この請願の趣旨は、第一五六号と同じである。

第二三三六号 昭和五十八年四月十三日受理

この請願の趣旨は、第五三七号と同じである。

市区町村社会福祉協議会の法制化に関する請願

請願者 長崎市上町一ノ三三社会福祉法人

この請願の趣旨は、第六五号と同じである。

第二三三九号 昭和五十八年四月十四日受理

自動車交通労働者の労働条件改善に関する請

願

請願者 東京都世田谷区北烏山三ノ八ノ五 中村博 外三十九名

紹介議員 八百板 正君

この請願の趣旨は、第一四三一号と同じである。

ハイヤー・タクシー、観光バス、自動車教習所産

業に働く我々は、公共交通の一翼を担つている労

働者としての立場から、国民の足を守り、利用者

の利便を図るとともに、安全輸送で生活のできる

賃金・労働条件を確立するため運動を展開してき

た。ハイヤー・タクシー、観光バス、自動車教習

所産業が、社会生活上で欠くことのできない重要

な役割と使命を担つていているにもかかわらず、国民

の尊い生命を預つて働いている我々の賃金・労働

条件は、交通労働者にふさわしいとはいがた

く、他産業に比較して低い状態に置かれている。

こうした状況は、国民の足を守り、交通事故をな

くし安全輸送を確保するということからも看過で

きない。ついては、労働者の賃金・労働条件を改

善し、安全輸送を確立するため、次の事項につい

て速やかに改善策をとられたい。

一、労働省発の「自動車運転者の労働時間等の改

善基準について」(昭和五十四年十二月二十七日

通達)を悪用した賃金・労働条件の切下げが激

増している現状に対し、一切の改悪を許さない

立場から労働行政による監督・指導を強めるこ

と。

二、路面運送における国際労働基準としてのIL

O第百五十三号条約を批准し、条約・勧告に從

き上げること。

三、労働強化を促進させて安全輸送を妨げるアル

バイト・臨時・期間雇用など関係法規を無視し

た運転者雇用を中止させると具体的立法措置を講

ずること。なお、既存の不安定雇用下にある者

の本採用化を促すこと。

四、安全輸送を困難に追い込むリース・オール歩

合制など刺激的賃金体系を一切廃止させ、基本

給中心の賃金体系へ改善させること。当面、固

定給部分と歩合給部分の比率が最低でも八対二

に改善されるよう指導を強めること。

五、ハイヤー・タクシー、観光バス、自動車教習

所労働者の産業別最低賃金・運転者最低賃金制

度を実現すること。

六、ハイヤー・タクシー、観光バス、自動車教習

所産業における労働者の福祉厚生、共済制度の

確立のための措置を国の責任において講すること。

七、交通労働者の安全、健康についての実態調査

を直ちに実施し、安全・健康確保のための具体

策を講すること。また、胃腸障害、腰痛、循環

器障害など交通労働者に多発している職業病の

認定を促進すること。

八、労働災害・職業病の補償水準を引き上げるよ

う法制度の改善を行うこと。

九、法無視の悪質な経営者に対する厳重な処分

を行うこと。

第三三四〇号 昭和五十八年四月十四日受理

個室付浴場業(トルコぶろ)をなくすため公衆浴場

法の一部改正に関する請願

請願者 福島市瀬上町荒町一〇 新井てい

子 外十四名

紹介議員 田中寿美子君

この請願の趣旨は、第五三七号と同じである。

第三三四一号 昭和五十八年四月十四日受理

自動車交通労働者の労働条件改善に関する請

願

請願者 福島市瀬上町荒町一〇 新井てい

子 外十四名

紹介議員 田中寿美子君

この請願の趣旨は、第五三七号と同じである。

第三三四二号 昭和五十八年四月十四日受理

自動車交通労働者の労働条件改善に関する請

願

請願者 福島市瀬上町荒町一〇 新井てい

子 外十四名

紹介議員 田中寿美子君

この請願の趣旨は、第五三七号と同じである。

第三三四三号 昭和五十八年四月十四日受理

自動車交通労働者の労働条件改善に関する請

願

請願者 福島市瀬上町荒町一〇 新井てい

子 外十四名

紹介議員 田中寿美子君

この請願の趣旨は、第五三七号と同じである。

請願者 名古屋市守山区川北町二七八 木

原良雄 外五十九名

紹介議員 竹田 四郎君
この請願の趣旨は、第二三三九号と同じである。

第二三四二号 昭和五十八年四月十四日受理
自動車交通労働者の労働条件改善に関する請願

請願者 東京都調布市西つじヶ丘四ノ二
三 金田英夫 外八十七名

紹介議員 片山 基市君
この請願の趣旨は、第二三三九号と同じである。

第二三四三号 昭和五十八年四月十四日受理

重度戦傷病者と妻の援護に関する請願
請願者 木清太郎

紹介議員 土屋 義彦君
重度戦傷病者と妻の援護に関する請願

一、重度戦傷病者の妻に対する特別給付金を、妻のおかれている苦しい立場を十分考慮し、増額すること。
二、重度戦傷病者に対し、日常生活用具を戦傷病者特別援護法により支給すること。

四月二十五日予備審査のため、本委員会に左の案件が付託された。

一、母子保健法、健康保険法等の一部を改正する法律案(衆)

2 都道府県知事は、前項の規定による健康診査の結果必要があると認めるときは、その健康診査を受けた者に対して、必要な指導を行わなければならない。

第十二条の前の見出しを「(乳幼児に対する健診)」に改め、同条の次に次の二条を加える。

(妊娠婦に対する健診)

第十三条の二 都道府県知事は、妊娠婦に對

し、厚生省令の定める基準に従い、健康診査を行わなければならない。

2 前項の基準は、少なくとも、妊娠中十二回、出産後一回の健康診査が行われるよう定められなければならない。

第十七条第一項中「第十三条を「第十三条の二第一項」に改める。

第十九条第一項中「その市」を「その市。第一号の二第一項において同じ。」に改める。

第十一条の次に次の二条を加える。

(出産医療費の支給)

第二十条の二 都道府県知事は、当該都道府県

「及び第二十条第一項」を「第二十条第一項、第二十条の二及び第二十二条の三」に改め、同条の次に次の二条を加える。

(母性に対する健康診査等)

第九条の二 都道府県知事は、満十六歳を超える女子に対して、毎年、期日又は期間を指定して、厚生省令の定めるところにより、健康診査を行わなければならない。ただし、第十三年法律第七十号)その他政令で定める法令の規定による医療に関する給付が行われた場合において、当該医療に関する給付の額(その者がこれらの法令の規定により当該給付につき一部負担金を支払うべき場合においては、当該給付の額から当該一部負担金に相当する額を控除した額とする)が当該医療に要する費用の額に満たないときは、厚生省令の定める手続に従い、その者に対し、その相当する額を控除した額とする。

2 都道府県知事は、前項の規定による健康診査の結果必要があると認めるときは、その健康診査を受けた者に対して、必要な指導を行わなければならない。

第十二条の前の見出しを「(乳幼児に対する健診)」に改め、同条の次に次の二条を加える。

(妊娠婦に対する健診)

第十三条の二 都道府県知事は、妊娠婦に對

し、厚生省令の定める基準に従い、健康診査を行わなければならない。

2 前項の基準は、少なくとも、妊娠中十二回、出産後一回の健康診査が行われるよう定められなければならない。

第十七条第一項中「第十三条を「第十三条の二第一項」に改める。

第十九条第一項中「その市」を「その市。第一号の二第一項において同じ。」に改める。

第十一条の次に次の二条を加える。

(出産医療費の支給)

第二十条の二 都道府県知事は、当該都道府県

の区域内に住所(住所を有しないときは、居所)を有する者の出産又は妊娠若しくは出産に起因する疾病について健康保険法(大正十一年法律第七十号)、国民健康保険法(昭和十三年法律第七十号)、その他政令で定めた場合において、当該医療に関する給付の額は、当該医療に關し都道府県知事が第三

十三条法律第七十号)その他政令で定めた場合において、当該医療に関する給付の額(その者がこれらの法令の規定により当該給付につき一部負担金を支払うべき場合においては、当該給付の額から当該一部負担金に相当する額を控除した額とする)が当該医療に要する費用の額に満たないときは、厚生省令の定める手続に従い、その者に対し、その相当する額を控除した額とする。

2 都道府県知事は、偽りその他不正の手段により出産医療費の支払を受けた者については、当該給付の額から当該一部負担金に相当する額を控除した額とする。

2 前項の規定による徴収金の先取特權の順位は、国税及び地方税に次ぐものとする。

2 前項の規定による出産医療費の支給額は、全部又は一部を徴収することができる。

を使用者に申し出た場合における当該申出の日以後の期間に限る。以下同じ。」及び「産後一年間(出産に至らなかつたときは、その後三十日間。以下同じ。)に、「但し」を「ただし」に改める。

第四章の章名中「及び年次有給休暇」を「年次有給休暇及び看護休業」に改める。

第三十九条の次に次の二条を加える。

(看護休業)

第三十九条の二 使用者は、労働者が次の各号に掲げる者の負傷又は疾病につき、その看護のために休業を請求した場合においては、拒んではならない。

一 労働者の配偶者(届出をしていないが、事實上婚姻関係と同様の事情にある者を含む。)

第二号において同じ。)、子及び父母

二 労働者と同居している三親等内の親族で前号に掲げる者以外のもの

三 労働者の配偶者で届出をしていないが事実上婚姻関係と同様の事情にあるものの子及び父母並びに当該配偶者の死亡後におけるその子及び父母で、労働者と同居しているもの

四 前三号に掲げる者はか、命令で定める者

第三十六条の規定は、満十八才以上の女子であつて、妊娠している期間内のもの及び産後一年間内のものについては、適用しない。

第六十二条第四項ただし書中「但し」、第十四号を「ただし、妊娠している期間内の女子及び産後一年間内の女子並びに同条第十四号」に改める。

第六十五条第一項中「六週間以内」を「八週間以内」に改め、「が休業を請求した場合においては、その者」を削り、同項に次の二条を加える。

内(二以上)の胎児に係る妊娠の場合には、十週間に以内に改め、「が休業を請求した場合においては、その者」を削り、同項に次の二条を加える。

ただし、出産が予定される日の六週間前(日以前にその女子が請求した場合において、当該六週間前の日以前の期間に限り、その者について

て医師が支障がないと認めた業務に就かせることとは、差し支えない。

第六十五条第二項中「六週間」を「八週間(一人以上)の子を出産した場合には、十週間」に、「但し」を「ただし」に、「五週間」を「六週間」に改め、同条

第三項中「妊娠中の」を「妊娠している期間内の」に改め、「場合においては、」の下に「労働時間を短縮し、又は」を加え、同条の次に次の二条を加える。

第六十五条の二 使用者は、妊娠に起因する疾病により就業が困難な女子が休業を請求した場合においては、その者の就業が困難な期間は、その者を就業させてはならない。

第六十五条の三 使用者は、女子が労働時間中に母子保健法(昭和四十年法律第百四十一号)の規定による妊娠若しくは出産に関する保健指導又は健康診査を受けるために必要な時間を請求した場合においては、拒んではならない。

第六十六条第一項中「の外」を「のほか」に、「少くとも三十分」を「少なくとも一時間」に改め、同条に次の二条を加える。

第一項の育児時間中は、労働したものとみなす。

第六十七条第一項中「生理日の就業が著しく困難な女子又は生理に有害な業務に従事する」を削り、同条第二項を次のように改める。

第六十八条第一項の規定は、前項の生理休暇の期間について準用する。この場合において、

同条第四項中「第一項又は第二項の規定による有給休暇の期間」とあるのは、「第六十七条第一項の規定による生理休暇の期間(当該生理休暇の期間が二日を超える場合には、二日)」と読み替えるものとする。

第六十九条第一項の規定は、前項の生理休暇の期間に准用する。

第六十条第一項中「六週間以内」を「八週間以内」に改め、「が休業を請求した場合においては、その者」を削り、同項に次の二条を加える。

第七十一条第一項中「第三十九条第四項」の下に、「(第六百四十四条中「第三十九条第四項」の下に)(第六百四十四条第一項中「六週間以内」を「八週間以内」に改め、「が休業を請求した場合においては、その者」を削り、同項に次の二条を加えた)」を

十五条、第六十六条」を「第六十五条から第六十六まで」に改める。

附則

第一条 この法律は、公布の日から起算して一月を経過した日から施行する。

（施行期日）

1 この法律は、公布の日から起算して一月を経過した日から施行する。

（経過措置）

1 この法律の施行の際産後六週間を経過し、八週間(一人以上の子を出産した場合には、十週間)を経過していない女子(この法律による改正前の第六十五条第一項ただし書の規定により業務に就いている女子を含む。)については、この法律による改正後の第六十五条第二項の規定にかかるわらず、なお従前の例による。

2 この法律の施行前にした行為に対する罰則の適用については、なお従前の例による。

3 この法律の施行前にした行為に対する罰則の適用については、なお従前の例による。

4 この法律の施行前にした行為に対する罰則の適用については、なお従前の例による。

5 この法律の施行前にした行為に対する罰則の適用については、なお従前の例による。

6 この法律の施行前にした行為に対する罰則の適用については、なお従前の例による。

7 この法律の施行前にした行為に対する罰則の適用については、なお従前の例による。

8 この法律の施行前にした行為に対する罰則の適用については、なお従前の例による。

9 この法律の施行前にした行為に対する罰則の適用については、なお従前の例による。

10 この法律の施行前にした行為に対する罰則の適用については、なお従前の例による。

11 この法律の施行前にした行為に対する罰則の適用については、なお従前の例による。

12 この法律の施行前にした行為に対する罰則の適用については、なお従前の例による。

13 この法律の施行前にした行為に対する罰則の適用については、なお従前の例による。

14 この法律の施行前にした行為に対する罰則の適用については、なお従前の例による。

15 この法律の施行前にした行為に対する罰則の適用については、なお従前の例による。

16 この法律の施行前にした行為に対する罰則の適用については、なお従前の例による。

17 この法律の施行前にした行為に対する罰則の適用については、なお従前の例による。

18 この法律の施行前にした行為に対する罰則の適用については、なお従前の例による。

19 この法律の施行前にした行為に対する罰則の適用については、なお従前の例による。

20 この法律の施行前にした行為に対する罰則の適用については、なお従前の例による。

21 この法律の施行前にした行為に対する罰則の適用については、なお従前の例による。

22 この法律の施行前にした行為に対する罰則の適用については、なお従前の例による。

23 この法律の施行前にした行為に対する罰則の適用については、なお従前の例による。

第九章 条例による浄化槽の保守点検を業とす

る者の登録制度(第四十八条)

第十章 雜則(第四十九条—第五十八条)

第十一章 罰則(第五十九条—第六十四条)

附則

第一章 総則

第一条 この法律は、条例による浄化槽の設置、保守点検、清掃及び製造について規制するとともに、浄化槽事業者の登録制度及び浄化槽清掃業の許可制度を整備し、浄化槽設備士及び浄化槽管理士の資格を定めること等により、浄化槽による屎尿等の適正な処理を図り、生活環境の保全及び公衆衛生の向上に寄与することを目的とする。

（定義）

第一条 この法律において、次の各号に掲げる用語の意義は、それぞれ当該各号に定めるところによる。

一 浄化槽 便所と連結してし尿を又はし尿と共に併せて雑排水(工場廃水、雨水その他の特殊な排水を除く。)を処理し、下水道法(昭和三十三年法律第七十九号)第二条第六号に規定する終末処理場を有する公共下水道以外に放流するための設備又は施設であつて、同法により定められた計画に従つて市町村が設置したし尿処理施設以外のものをいう。

二 浄化槽工事 浄化槽を設置し、又はその構造若しくは規模の変更をする工事をいう。

三 浄化槽の保守点検 浄化槽の点検、調整又はこれらに伴う修理をする作業をいう。

四 浄化槽の清掃 浄化槽内に生じた汚泥、スカム等の引出し、その引出し後の槽内の汚泥等の調整並びにこれらに伴う単位装置及び附

属機器類の洗浄、掃除等を行なう作業をいう。

第五章 浄化槽工事事業に係る登録(第二十一条—第四十一条)

第六章 浄化槽の型式の認定(第十三条—第二十条)

第七章 浄化槽設備士(第四十二条—第四十四条)

第八章 浄化槽管理士(第四十五条—第四十七

項の認定を受けて当該認定に係る型式の淨化槽を製造する事業を營む者をいう。

六 淨化槽工事業 淨化槽工事を行う事業をいう。

七 淨化槽工事業者 第二十二条第一項又は第三項の登録を受けて淨化槽工事業を營む者をいう。

八 淨化槽清掃業 淨化槽の清掃を行う事業をいう。

九 淨化槽清掃業者 第三十五条第一項の許可を受けて淨化槽清掃業を營む者をいう。

十 淨化槽設備士 淨化槽工事を実地に監督する者として第四十二条第一項の淨化槽設備士免状の交付を受けている者をいう。

十一 淨化槽管理士 淨化槽管理士の名称を用いて淨化槽の保守点検の業務に従事する者として第四十五条第一項の淨化槽管理士免状の交付を受けている者をいう。

十二 特定行政庁 建築基準法（昭和二十五年法律第二百一号）第二条第二十五号本文に規定する特定行政庁をいう。ただし、同法第九十七条の二第一項の市町村又は特別区の区域については当該淨化槽に係る建築物の審査を行なうべき建築主を置く市町村若しくは特別区の長又は都道府県知事をいう。

第三条 何人も、下水道法第一条第六号に規定する終末処理場を有する公共下水道及び廃棄物の処理及び清掃に関する法律第八条に基づくし尿処理施設で処理する場合を除き、淨化槽で処理した後でなければ、し尿を公共用水域等に放流してはならない。

2 淨化槽を使用する者は、淨化槽の機能を正常に維持するための淨化槽の使用に関する厚生省令で定める準則を遵守しなければならない。（淨化槽に関する基準等）

第四条 淨化槽の構造基準に關しては、建築基準法並びにこれに基づく命令及び条例で定めるところによる。

2 建設大臣は、淨化槽の構造基準を定め、又は変更しようとする場合には、あらかじめ、厚生省に協議しなければならない。

3 淨化槽工事の技術上の基準は、厚生省令・建設省令で定める。

4 都道府県は、地域の特性、水域の状態等により、前項の技術上の基準のみによつては生活環境の保全及び公衆衛生上の支障を防止し難いと認めるとときは、条例で、同項の技術上の基準について特別の定めをすることができる。

5 淨化槽の保守点検の技術上の基準は、厚生省令で定める。

6 淨化槽の清掃の技術上の基準は、厚生省令で定める。

第二章 淨化槽の設置（設置等の届出、勧告及び変更命令）

第五条 淨化槽を設置し、又はその構造若しくは規模の変更（厚生省令・建設省令で定める軽微な変更を除く。第七条において同じ。）をしようとする者は、厚生省令・建設省令で定めるとこにより、その旨を都道府県知事（保健所を設置する市にあつては、市長とする。第七条、第五章、第四十八条第三項、第五十三条第五項及び第五十七条を除き、以下同じ。）及び当該都道府県知事を経由して特定行政庁に届け出なければならない。ただし、当該淨化槽に関し、ければならない。ただし、当該届出の内容が相当であると認める旨の都道府県知事及び特定行政庁の通知を受けた後においては、この限りでない。

（淨化槽工事の施工）

第六条 淨化槽工事は、淨化槽工事の技術上の基準に従つて行わなければならない。

第七条 新たに設置され、又はその構造若しくは規模の変更をされた淨化槽については、その使用開始後六月を経過した日から二月間に、厚生省令で定めるとこにより、当該淨化槽の所有者、占有者その他の者で当該淨化槽の管理について権原を有するもの（以下「淨化槽管理者」という。）は、厚生大臣又は都道府県知事が第五十七条第一項の規定により指定する者（以下「指定検査機関」という。）の行う水質に関する検査を受けなければならない。

（保守点検）

第八条 淨化槽の保守点検は、淨化槽の保守点検の技術上の基準に従つて行わなければならない。

第三章 淨化槽の保守点検及び淨化槽の清掃（清掃）

2 都道府県知事は、前項の届出を受理した場合において、当該届出に係る淨化槽の設置又は変更の計画について、その保守点検及び清掃その他生活環境の保全及び公衆衛生上の観点から改善の必要があると認めるときは、同項の届出が受理された日から二十一日（第十三条第一項又は第二項の規定により認定を受けた型式に係る

淨化槽にあつては、十日）以内に限り、その届出をした者に対し、必要な勧告をすることができる。ただし、次項の特定行政庁の権限に係るものについては、この限りでない。

特定行政庁は、第一項の届出を受理した場合において、当該届出に係る淨化槽の設置又は変更の計画が淨化槽の構造に関する建築基準法並びにこれに基づく命令及び条例の規定に適合しないと認めるときは、前項の期間内に限り、その届出をした者に対し、当該届出に係る淨化槽の設置又は変更の計画の変更又は廃止を命ずることができる。

4 第二項の届出をした者は、第二項の期間を経過した後でなければ、当該届出に係る淨化槽工事に着手してはならない。ただし、当該届出の内容が相当であると認める旨の都道府県知事及び特定行政庁の通知を受けた後においては、この限りでない。

（淨化槽工事の施工）

第六条 淨化槽工事は、淨化槽工事の技術上の基準に従つて行わなければならない。

第七条 新たに設置され、又はその構造若しくは規模の変更をされた淨化槽については、その使

用開始後六月を経過した日から二月間に、厚生省令で定めるとこにより、当該淨化槽の所有者、占有者その他の者で当該淨化槽の管理について権原を有するもの（以下「淨化槽管理者」という。）は、厚生大臣又は都道府県知事が第五十七条第一項の規定により指定する者（以下「指定検査機関」という。）の行う水質に関する検査を受けなければならない。

（保守点検）

第八条 淨化槽の保守点検は、淨化槽の保守点検の技術上の基準に従つて行わなければならない。

第三章 淨化槽の保守点検及び淨化槽の清掃（清掃）

2 都道府県知事は、生活環境の保全及び公衆衛生上の観点から改善の必要があると認めるときは、同項の届出が受理された日から二十一日（第十三条第一項又は第二項の規定により認定を受けた型式に係る

淨化槽の清掃は、淨化槽の清掃の技術上の基準に従つて行わなければならない。

第十一条 淨化槽管理者は、厚生省令で定めるところにより、毎年一回（厚生省令で定める場合にあっては、厚生省令で定める回数）淨化槽の保守点検及び淨化槽の清掃をしなければならない。

（淨化槽管理者の義務）

第十二条 淨化槽管理者は、厚生省令で定めるところにより、毎年一回（厚生省令で定める場合にあっては、厚生省令で定める回数）淨化槽の

保守点検及び淨化槽の清掃をしなければならない。

（淨化槽管理者の義務）

第十三条 淨化槽管理者は、厚生省令で定めるところにより、毎年一回（厚生省令で定める場合にあっては、厚生省令で定める回数）淨化槽の

保守点検及び淨化槽の清掃をしなければならない。

（淨化槽管理者の義務）

第十四条 淨化槽管理者は、厚生省令で定めるところにより、毎年一回（厚生省令で定める場合にあっては、厚生省令で定める回数）淨化槽の

保守点検及び淨化槽の清掃をしなければならない。

（淨化槽管理者の義務）

第十五条 淨化槽管理者は、厚生省令で定めるところにより、毎年一回（厚生省令で定める場合にあっては、厚生省令で定める回数）淨化槽の

保守点検及び淨化槽の清掃をしなければならない。

（淨化槽管理者の義務）

第十六条 淨化槽管理者は、厚生省令で定めるところにより、毎年一回（厚生省令で定める場合にあっては、厚生省令で定める回数）淨化槽の

保守点検及び淨化槽の清掃をしなければならない。

（淨化槽管理者の義務）

第十七条 淨化槽管理者は、厚生省令で定めるところにより、毎年一回（厚生省令で定める場合にあっては、厚生省令で定める回数）淨化槽の

保守点検及び淨化槽の清掃をしなければならない。

<p>ていないと認めるときは、当該浄化槽管理者、当該浄化槽管理者から委託を受けた浄化槽の保守点検を業とする者、浄化槽管理士若しくは浄化槽清掃業者は、当該技術管理者に対し、浄化槽の保守点検又は浄化槽の清掃について必要な改善措置を命じ、又は当該浄化槽管理者に対し、十日以内の期間を定めて当該浄化槽の使用の停止を命ずることができる。</p>
<p>第四章 浄化槽の型式の認定</p>
<p>(認定)</p> <p>第十三条 浄化槽を工場において製造しようとする者は、製造しようとする浄化槽の型式について、建設大臣の認定を受けなければならない。ただし、試験的に製造する場合においては、この限りでない。</p>
<p>2 外国の工場において本邦に輸出される浄化槽を製造しようとする者は、製造しようとする浄化槽の型式について、建設大臣の認定を受けることができる。</p>
<p>(認定の申請)</p> <p>第十四条 前条第一項又は第二項の認定を受けようとする者は、建設大臣に、次の事項を記載した申請書を提出しなければならない。</p>
<p>一 氏名又は名称及び住所並びに法人にあつては、その代表者の氏名</p>
<p>二 工場の所在地</p>
<p>三 その他建設省令で定める事項</p>
<p>前項の申請書には、構造図、仕様書、計算書その他の建設省令で定める図書を添付しなければならない。</p>
<p>3 浄化槽製造業者は、第一項各号の事項を変更したときは、速やかに建設大臣に届け出なければならない。</p>
<p>(認定の基準)</p> <p>第十五条 建設大臣は、第十三条第一項又は第二項の認定の申請に係る型式の浄化槽が建築基準法及びこれに基づく命令で定める浄化槽の構造基準に適合すると認めるときは、認定をしなければならない。</p>
<p>2 建設大臣は、第十三条第一項の認定を受けた浄化槽製造業者が、不正の手段により同項の認定を受けたとき、同項の認定を受けた型式と異なる浄化槽を製造したとき(試験的に製造したときを除く)、又は前条第一項の規定による定を受けたとき、第十四条第三項の規定による届出をせず、若しくは虚偽の届出をしたとき、前条第一項の規定に違反したとき、又は第五十条第一項の規定による報告をせず、若しくは虚偽の報告をしたときは、当該認定を取り消すことができる。</p>
<p>(厚生大臣に対する通知等)</p>
<p>四 第二十九条第一項に規定する浄化槽設備士の氏名及びその者が交付を受けた浄化槽設備士免状の交付番号</p> <p>2 前項の申請書には、工事業登録申請者が第二十一条この章に定めるもののほか、認定の更新その他の浄化槽の型式の認定に関し必要な事項は、建設省令で定める。</p>

をした場合には、直ちにその旨（不許可の処分をした場合にはその理由を含む。）を清掃業許可申請者に通知しなければならない。（許可の基準）

第三十六条 市町村長は、前条第一項の許可の申請が次の各号に適合していると認めるときでなければ、同項の許可をしてはならない。

一 その事業の用に供する施設及び清掃業許可申請者の能力が厚生省令で定める技術上の基準に適合するものであること。

二 清掃業許可申請者が次のいずれにも該当しないこと。

イ この法律又はこの法律に基づく処分に違反して罰金以上の刑に処せられ、その執行を終わり、又は執行を受けることがなくなりた日から二年を経過しない者

ロ 第四十二条第二項の規定により許可を取り消され、その取消しの日から二年を経過し

し、その取消しの日から二年を経過しない者

ハ 浄化槽清掃業者で法人であるものが第四十一条第二項の規定により許可を取り消された場合において、その处分のあつた日前三十日以内にその浄化槽清掃業者の役員であつた者でその处分のあつた日から二年を経過しないもの

二 第四十二条第二項の規定により事業の停止を命ぜられ、その停止の期間が経過しない者

ホ その業務に関し不正又は不誠実な行為をするおそれがあると認めるに足りる相当の理由がある者

ヘ 廃棄物の処理及び清掃に関する法律第七条第一項若しくは第八項の規定、同法第六条第二項第一号若しくは第二号の規定又は同法第七条第十一項の規定による命令に違反して罰金以上の刑に処せられ、その執行を終わり、又は執行を受けることがなくなりた日から二年を経過しない者

ト 廃棄物の処理及び清掃に関する法律第七

条第十一項の規定により許可を取り消され、その取消しの日から二年を経過しない者

チ 廃棄物の処理及び清掃に関する法律第七条第一項の許可を受けて一般廃棄物の収集、運搬又は処分を業として行う者（以下「一般廃棄物処理業者」という。）で法人であるものが同法第七条第十一項の規定により許可を取り消された場合において、その处分のあつた日前三十日以内にその一般廃棄物処理業者の役員であつた者でその处分のあつた日から二年を経過しないもの

リ 浄化槽清掃業に係る営業に関し成年者と同一の能力を有しない未成年者でその法定代表人がイからチまでの一に該当するものに該当する者があるもの

ス 法人でその役員のうちにイからリまでの代理人がイからチまでの一に該当するものに該当する者があるもの

リ 浄化槽清掃業に係る営業に関し成年者と同一の能力を有しない未成年者でその法定代表人がイからチまでの一に該当するものに該当する者があるもの

（変更の届出）

第三十七条 浄化槽清掃業者は、厚生省令で定めることにより、第三十五条第三項の申請書及び添付書類の記載事項に変更があつたときは、当該浄化槽清掃業者に対し、これを保存しなければならない。

一 に該当する者があるもの

二 に該当する者があるもの

三 に該当することにより、第三十五条第三項の申請書及び添付書類の記載事項に変更があつたときは、当該浄化槽清掃業者に対し、これを保存しなければならない。

（廃業等の届出）

第三十八条 浄化槽清掃業者が、次の各号の一に該当することととなつた場合には、当該各号に掲げる者は、三十日以内に、その旨を市町村長に届け出なければならない。

一 死亡した場合 その相続人

二 法人が合併により消滅した場合 その役員であつた者

三 法人が破産により解散した場合 その破産業者であつた個人又は浄化槽清掃業者であつた法人の役員

（標識の掲示）

第三十九条 浄化槽清掃業者は、厚生省令で定めることにより、その営業所ごとに、その見やすい場所に、氏名又は名称その他の厚生省令で定める事項を記載した標識を掲げなければならない。

（帳簿の備付け等）

第四十条 浄化槽清掃業者は、厚生省令で定めるところにより、その営業所ごとに帳簿を備え、その業務に關し厚生省令で定める事項を記載して罰金以上の刑に処せられ、その執行を終わり、又は執行を受けることがなくなつた日から二年を経過しない者

（指示、許可の取消し、事業の停止等）

第四十一条 市町村長は、浄化槽の清掃について、生活環境の保全及び公衆衛生上必要があると認めるときは、当該浄化槽清掃業者に対し、必要な指示をすることができる。

二 市町村長は、浄化槽清掃業者の事業の用に供する施設若しくは浄化槽清掃業者の能力が第三十六条第一号の基準に適合しなかつたとき、又は浄化槽清掃業者が次の各号の一に該当するときは、その許可を取り消し、又は六月以内の期間を定めてその事業の全部若しくは一部の停止を命ずることができる。

一 第十二条第二項の命令に違反したとき。

二 不正の手段により第三十五条第一項の許可を受けたとき。

三 第三十六条第二号イ、ハ又はホからヌまで のいずれかに該当することとなつたとき。

四 第三十七条の規定による届出をせず、又は虚偽の届出をしたとき。

五 前項の指示に従わず、情状特に重いとき。

三 第三十五条第四項の規定は、前項の規定による処分をした場合に準用する。

第七章 浄化槽設備士

（浄化槽設備士免状）

第四十二条 浄化槽設備士免状は、次の各号の一に該当する者に対し、建設大臣が交付する。

定めるところにより厚生大臣及び建設大臣が認定した講習会の課程を修了した者

二 建設大臣は、次の各号の一に該当する者に対する技術検定に合格した後、厚生省令が更しようとする場合には、あらかじめ、厚生大臣に協議しなければならない。

（建設大臣の指定）

一 次項の規定により浄化槽設備士免状の返納を命ぜられ、その日から一年を経過しない者

二 この法律又はこの法律に基づく処分に違反して罰金以上の刑に処せられ、その執行を終わり、又は執行を受けることがなくなつた日から二年を経過しない者

三 建設大臣は、浄化槽設備士がこの法律又はこの法律に基づく処分に違反したときは、その浄化槽設備士免状の返納を命ずることができる。

四 浄化槽設備士免状の交付、再交付、書換え及び返納に關し必要な事項は、建設省令で定められる。

五 厚生大臣は、第一項第二号の厚生省令を定め、又は変更しようとするとする場合には、あらかじめ、建設大臣に協議しなければならない。

六 建設大臣は、浄化槽設備士試験は、建設大臣が行う。

三 浄化槽設備士試験の実施に關する事務を行わせるため、建設省に浄化槽設備士試験委員を置く。ただし、次項の規定により指定された者に当該事務の全部を行わせることとした場合は、この限りでない。

四 建設大臣は、厚生大臣及び建設大臣の指定する者に浄化槽設備士試験の実施に關する事務の実施に關し必要な事項及び

五 浄化槽設備士試験の試験科目、受験手続その他の净化槽設備士試験の実施に關し必要な事項及び

六 建設大臣は、前項の建設省令を定め、又は変更しようとする場合には、あらかじめ、厚生大臣に協議しなければならない。

7 净化槽設備士試験委員その他浄化槽設備士試験の実施に関する事務をつかさどる者は、その事務の施行に当たつて厳正を保持し、不正の行為がないようにしなければならない。

(名称の使用制限) 第四十四条 浄化槽設備士でなければ、浄化槽設備士又はこれに紛らわしい名称を用いてはならない。

第八章 浄化槽管理士

(浄化槽管理士免状)

第四十五条 浄化槽管理士免状は、次の各号の一に該当する者に対し、厚生大臣が交付する。

一 浄化槽管理士試験に合格した者
二 厚生省令で定めるところにより厚生大臣が認定した講習会の課程を修了した者
三 厚生大臣は、次の各号の一に該当する者に対しては、浄化槽管理士免状の交付を行わないことができる。

一 次項の規定により浄化槽管理士免状の返納を命ぜられ、その日から一年を経過しない者
二 この法律又はこの法律に基づく処分に違反して罰金以上の刑に処せられ、その執行を終わり、又は執行を受けることがなくなつた日から二年を経過しない者

三 厚生大臣は、浄化槽管理士がこの法律又はこの法律に基づく処分に違反したときは、その浄化槽管理士免状の返納を命ずることができる。

4 浄化槽管理士免状の交付、再交付、書換え及び返納に關し必要な事項は、厚生省令で定めう。

(浄化槽管理士試験)

第四十六条 浄化槽管理士試験は、浄化槽の保守点検に關して必要な知識及び技能について行なう。

2 浄化槽管理士試験は、厚生大臣が行う。
3 浄化槽管理士試験の実施に関する事務を行わせるため、厚生省に浄化槽管理士試験委員を置く。ただし、次項の規定により指定された者に當該事務の全部を行わせることとした場合は、

この限りでない。

4 厚生大臣は、その指定する者に浄化槽管理士試験の実施に関する事務の全部又は一部を行わせることができる。

5 浄化槽管理士試験の試験科目、受験手続その他の浄化槽管理士試験の実施に關し必要な事項及び淨化槽管理士試験委員に關し必要な事項は、

厚生省令で定める。

6 浄化槽管理士試験委員その他浄化槽管理士試験の実施に関する事務をつかさどる者は、その事務の施行に当たつて厳正を保持し、不正の行為がないようにしなければならない。

(名称の使用制限)

第四十七条 浄化槽管理士でなければ、浄化槽管理士又はこれに紛らわしい名称を用いてはならない。

(名称の使用制限)

第四十八条 都道府県(保健所を設置する市については、市とする)は、条例で、浄化槽の保守点検を業とする者について、都道府県知事の登録を受けなければ浄化槽の保守点検を業としてはならないとする制度を設けることができる。

2 前項の条例には、登録の要件、登録の取消し等登録制度を設ける上で必要とされる事項を定めるほか、次の各号に掲げる事項を定めるものとする。

一 五年以内の登録の有効期間に関する事項
二 備えるべき器具に関する事項
三 浄化槽管理士の設置に関する事項
四 浄化槽設備士免状の交付、再交付又は書換えを受けようとする者
五 浄化槽設備士試験を受けようとする者

2 前項の規定により指定された者に納付された手数料は、指定された者の収入とする。

(浄化槽の設置の援助)

第五十条 国又は地方公共団体は、浄化槽の設置について、必要があると認める場合には、所要の援助その他必要な措置を講ずるように努めるものとする。

(市町村し尿処理施設の利用)

第五十二条 市町村は、当該市町村の区域内で収集された浄化槽内に生じた汚泥、スカム等について当該市町村のし尿処理施設で処理するよう努めなければならない。

(報告微取、立入検査等)

第五十三条 当該行政庁は、この法律の施行に必要な限度において、次の各号に掲げる者に、そ

(環境庁長官の意見)

ときは、浄化槽の構造基準又は浄化槽工事、浄化槽の保守点検若しくは浄化槽の清掃の技術上の基準に関し、厚生大臣又は建設大臣に対し、意見を述べることができる。

(手数料)

第五十条 次の各号に掲げる者は、政令で定めるところにより、手数料を国(第四十三条第四項又は第四十六条第四項の規定により、厚生大臣及び建設大臣又は厚生大臣の指定する者に試験の実施に関する事務の全部を行わせる場合にあつては、当該指定された者。次項において「指定された者」という。)に納付しなければならない。

第一第十三条第一項若しくは第二項の認定又は第十六条の更新を受けようとする者

二 浄化槽設備士免状の交付、再交付又は書換えを受けようとする者

三 浄化槽設備士試験を受けようとする者

四 浄化槽管理士免状の交付、再交付又は書換えを受けようとする者

五 浄化槽管理士試験を受けようとする者

2 前項の規定により指定された者に納付された手数料は、指定された者の収入とする。

(浄化槽の設置の援助)

第五十一条 国又は地方公共団体は、浄化槽の設置について、必要があると認める場合には、所要の援助その他必要な措置を講ずるように努めるものとする。

(市町村し尿処理施設の利用)

第五十二条 市町村は、当該市町村の区域内で収集された浄化槽内に生じた汚泥、スカム等について当該市町村のし尿処理施設で処理するよう努めなければならない。

(聴聞)

第五十四条 当該行政庁は、次の各号に掲げる処分を行う場合には、あらかじめ、期日、場所及び事案の内容を示して、当事者又はその代理人の出頭を求めて、公開による聴聞を行わなければならぬ。ただし、これらの者が正当な理由

の管理する浄化槽の保守点検若しくは浄化槽の清掃又は業務に關し報告させることができる。

二 浄化槽製造業者 三 浄化槽工事業者 四 浄化槽清掃業者

五 指定検査機関

六 第四十二条第一項第二号に規定する厚生大臣及び建設大臣の認定する者

八 第四十五条第一項第二号に規定する厚生大臣の認定する講習会を行う者

九 第四十六条第四項の規定により厚生大臣の指定する者

九 第四十六条第四項の規定により厚生大臣の指定する者

九 第四十六条第四項の規定により厚生大臣の指定する者

九 第四十六条第四項の規定により厚生大臣の指定する者

九 第四十六条第四項の規定により厚生大臣の指定する者

同項中「浄化槽工事業を開始したときは」とあるのは「この法律の施行の日から起算して六十日以内に」と、「その旨」とあるのは「浄化槽工事業を行つている旨を」とする。

(従前のし尿浄化槽清掃業の許可の効力等)

この法律の施行前に旧廃掃法の規定によつてなされたし尿浄化槽清掃業の許可又は許可の申請は、この法律の相当規定によつてなされた浄化槽清掃業の許可又は許可の申請とみなす。

第六条 前条に規定する場合のほか、この法律の施行前に旧廃掃法の規定によつてした処分、手続その他の行為は、この法律中にこれに相当する規定があるときは、この法律の相当規定によつてしたものとみなす。

(浄化槽設備士免状の特例)

第七条 建設大臣は、この法律の施行の際厚生大臣及び建設大臣が定める者の行う浄化槽の工事に関する講習会等の課程を修了している者で、現に浄化槽工事の業務に従事しており、かつ、建設省令で定めるところにより厚生大臣及び建設大臣が指定する浄化槽工事に関する講習会の課程を昭和六十二年六月三十日までに修了したものに対し、浄化槽設備士免状を交付することができる。

(浄化槽管理士免状の特例)

第八条 厚生大臣は、この法律の施行の際厚生大臣が定める者の行う浄化槽の管理技術に関する講習会等の課程を修了している者で、現に浄化槽の保守点検の業務に従事しており、かつ、厚生大臣が指定する浄化槽の保守点検に関する講習会の課程を昭和六十二年六月三十日までに修了したものに対し、浄化槽管理士免状を交付することができる。

(建築基準法の一部改正)

第十一條 建築基準法の一部を次のように改正す

る。

第九条 第一項中「又は当該建築物について宅地建物取引業に係る取引をした宅地建物取引業者」を「若しくは当該建築物について宅地建物取引業者又は当該命令に係る浄化槽の製造業者」に改め、「建設業法(昭和二十四年法律第二百号)」の下に「、浄化槽法(昭和五十八年法律第二百号)」を、同条第二項中「建設業法」の下に「、浄化槽法」を加える。

(この法律の施行の際に淨化槽設備士若しくは淨化槽管理士又はこれらに紛らわしい名称を用いている者については、第四十四条又は関する経過措置)

第九条 この法律の施行の際に淨化槽設備士若しくは淨化槽管理士又はこれらに紛らわしい名称を用いている者については、第四十四条又は

第四十七條の規定は、この法律の施行後六月間は、適用しない。

(浄化槽の型式の認定の特例)

第十条 浄化槽を工場において製造しようとする者又は外国の工場において本邦に輸出される淨化槽を製造しようとする者は、昭和六十年九月三十日までに申請して、製造しようとする淨化槽の型式について、建設大臣の認定を受けることができる。

建設大臣は、前項の認定の申請に係る型式の淨化槽が建築基準法及びこれに基づく命令で定める淨化槽の構造基準に適合すると認めるとときは、同項の期日まで認定を受けることができる。

前二項に定めるもののほか、認定の申請、認定の表示、認定の取消し、厚生大臣に対する通知その他淨化槽の型式の認定に関し必要な事項は、建設省令で定める。

4 第一項の認定を受けようとする者は、政令で定めるところにより、手数料を国に納付しなければならない。

5 第一項の期日までに前各項の規定によつて第一項の認定を受けようとする者は、政令で定めた認定、手続その他の行為は、この法律(この条を除く)の相当規定によつてしたものとみなされなければならない。

3 前二項に定めるもののほか、認定の申請、認定の表示、認定の取消し、厚生大臣に対する通知その他淨化槽の型式の認定に関し必要な事項は、建設省令で定める。

4 第一項の認定を受けようとする者は、政令で定めるところにより、手数料を国に納付しなければならない。

5 第一項の期日までに前各項の規定によつて第一項の認定を受けようとする者は、政令で定めた認定、手続その他の行為は、この法律(この条を除く)の相当規定によつてしたものとみなされなければならない。

(建築基準法の一部改正)

第十一條 建築基準法の一部を次のように改正す

る。

第九条 第一項中「又は当該建築物について宅地建物取引業に係る取引をした宅地建物取引業者」を「若しくは当該建築物について宅地建物取引業者又は当該命令に係る浄化槽の製造業者」に改め、「建設業法(昭和二十四年法律第二百号)」の下に「、浄化槽法(昭和五十八年法律第二百号)」を加える。

(この法律の施行の際に淨化槽設備士若しくは淨化槽管理士又はこれらに紛らわしい名称を用いている者については、第四十四条又は関する経過措置)

第九条 この法律の施行の際に淨化槽設備士若しくは淨化槽管理士又はこれらに紛らわしい名称を用いている者については、第四十四条又は

一部を次のように改正する。

第七条第二項第四号中「第九条第二項第一号及び「第九条第五項及び」を削り、同号に及び「第九条第五項及び」を削り、同号に

及ぶ「第九条第五項及び」を削り、同号に

及ぶ「第九条第五項及び」を削り、同号に

及ぶ「第九条第五項及び」を削る。

第三十条中「第九条第五項及び」を削る。

(廃棄物の処理及び清掃に関する法律の一部改正に伴う経過措置)

第八条第一項中「し尿処理施設」の下に「(淨化槽法第二条第一号に規定する淨化槽を除く。以下同じ。)」を加え、同項ただし書を削り、同条第二項及び第三項中「(し尿淨化槽についての届出を除く。)」を削り、同条第五項中「(し尿淨化槽の構造を除く。)」を削る。

第九条を次のように改める。

第九条 削除

第十八条中「一般廃棄物処理施設若しくは産業廃棄物処理施設の設置者若しくは管理者又はし尿淨化槽の清掃を業とする者」を「又は一般廃棄物処理施設若しくは産業廃棄物処理施設の設置者若しくは管理者」に、「一般廃棄物処理施設若しくは産業廃棄物処理施設の構造若しくは維持管理又はし尿淨化槽の清掃を業とする者」を「若しくは一般廃棄物処理施設若しくは産業廃棄物処理施設の構造若しくは維持管理」に改める。

第十九条第一項中「一般廃棄物若しくは産業廃棄物の収集運搬若しくは処分を業とする者若しくはし尿淨化槽の清掃を業とする者」を「若しくは一般廃棄物若しくは産業廃棄物の収集運搬若しくは処分を業とする者」に、「一般廃

棄物処理施設若しくは産業廃棄物処理施設の構造若しくは維持管理又はし尿淨化槽の清掃」を「又は一般廃棄物処理施設若しくは産業廃棄物

処理施設の構造若しくは維持管理」に改める。

第二十条第一項中「第十九条第一項」の下に「及び淨化槽法第五十三条第二項」を加え、「立入査及び」を「立入査並びに」に改める。

第二十五条第一号中「第九条第一項」を削る。

第二十八条第一号中「第九条第五項」を削る。

第三十条中「第九条第五項及び」を削る。

(廃棄物の処理及び清掃に関する法律の一部改正に伴う経過措置)

第十三條 昭和六十二年九月三十日までの間は、前条の規定による改正後の廃棄物の処理及び清掃に関する法律第七条第二項の規定による

改正前の廃棄物の処理及び清掃に関する法律第

九条第五項において準用した場合」とある。

(罰則に関する経過措置)

第十四条 この法律の施行前にした行為に対する罰則の適用については、なお以前の例による。

(建設省設置法の一部改正)

第十五条 建設省設置法(昭和二十三年法律第二百三号)の一部を次のように改正する。

第三条第二十号の次に次の「号」を加える。

二十の二 浄化槽法(昭和五十八年法律第二百三号)の施行に関する事務を管理すること。

第四条第三項中「第十七号から第十八号の四まで及び第二十二号の二」を「及び第十七号から第十八号の四までに規定する事務、同条第二

十号の二に規定する事務のうち淨化槽工事業及び淨化槽設備士に関するもの、同条第二十二号の三に改め、同条第七項中「同条第十九号及び第二十一号の二」を「同条第十九号及び第二十一号に規定する事務、同条第十号の二に規定する事務」

事務（計画局の所掌に属するものを除く。）、同
条第十一号から第十二号の二に改める。

（厚生省設置法の一部改正）

第十六条 厚生省設置法（昭和二十四年法律第百
五十一号）の一部を次のように改正する。

第五条第一項第三十六号の一の次に次の一号
を加える。

三十六の三 凈化槽管理士試験を行い、並び
に浄化槽管理士免状を交付し、及びその返
納を命ずること。

第九条の二第一項第十一号の二を同項第十一
号の三とし、同項第十一号の次に次の一号を加
える。

十一の二 凈化槽法（昭和五十八年法律第
号）を施行すること。

本案施行に要する経費としては、平年度約八百
五十九万円の見込みである。

四月一十六日本委員会に左の案件が付託された。
(予備審査のための付託は同日)

一、浄化槽法案(衆)

第四号中正誤

六	ジ	段	行	誤	正
〇	一	からわ	障者	障害者	
"	二	二	相言葉	合ひ言葉	
一	三	四	避妊	中絶	
二	四	三	避妊	中絶	
一	二	一	その多	その他	

昭和五十八年五月十二日印刷

昭和五十八年五月十三日発行

参議院事務局

印刷者 大蔵省印刷局