

第一百一回国会 社会労働委員会 議 録 第 三 号

昭和五十九年三月二十七日(火曜日)

午前十時十二分開議

出席委員

委員長 有馬 元治君

理事 愛知 和男君

理事 今井 勇君

理事 池端 清一君

理事 平石慶太郎君

理事 伊吹 文明君

理事 古賀 誠君

理事 自見庄三郎君

理事 友納 武人君

理事 西山敬次郎君

理事 浜田卓二郎君

理事 網岡 雄君

理事 多賀谷眞稔君

理事 永井 孝信君

理事 大橋 敏雄君

理事 橋本 文彦君

理事 小淵 正義君

理事 田中美智子君

出席國務大臣

労働大臣 坂本三十次君

出席政府委員

労働大臣官房長 小粥 義朗君

労働大臣官房審議官 平賀 俊行君

労働省労働局長 谷口 隆志君

労働省労働基準局長 望月 三郎君

労働省婦人少年局長 赤松 良子君

労働省職業安定局長 加藤 孝君

委員外の出席者

厚生省年金局企画課長 渡辺 修君

林野庁林政部森林組合課長 山本 徹君

労働省労働基準局監督課長 野崎 和昭君

労働省労働基準局補償課長 佐藤 正人君

社会労働委員会調査室長 石黒 善一君

委員の異動

二月二十五日

河野 正君

沼川 洋一君

武藤 山治君

大久保直彦君

河野 正君

沼川 洋一君

武藤 山治君

大久保直彦君

河野 正君

沼川 洋一君

武藤 山治君

大久保直彦君

河野 正君

沼川 洋一君

武藤 山治君

大久保直彦君

河野 正君

沼川 洋一君

武藤 山治君

大久保直彦君

河野 正君

沼川 洋一君

武藤 山治君

大久保直彦君

河野 正君

沼川 洋一君

武藤 山治君

三月九日

山口 敏夫君

古賀 誠君

河野 正君

武藤 山治君

正木 良明君

沼川 洋一君

武藤 山治君

河野 正君

川俣健二郎君

河野 正君

湯山 勇君

河野 正君

湯山 勇君

河野 正君

湯山 勇君

河野 正君

湯山 勇君

河野 正君

湯山 勇君

河野 正君

湯山 勇君

河野 正君

湯山 勇君

河野 正君

湯山 勇君

河野 正君

湯山 勇君

河野 正君

湯山 勇君

河野 正君

湯山 勇君

河野 正君

湯山 勇君

河野 正君

湯山 勇君

河野 正君

湯山 勇君

(内閣提出第四九号)(予)

二月二十三日

食品添加物の規制緩和反対、食品衛生行政の充実強化に関する請願(小川新一郎君紹介)(第三〇四号)

同外一件(大原亨君紹介)(第三〇五号)

同(長田武士君紹介)(第三〇六号)

同(沢田広君紹介)(第三〇七号)

同(沢田利久君紹介)(第三〇八号)

同(新村勝雄君紹介)(第三〇九号)

同(竹内勝彦君紹介)(第三一〇号)

同(松前仰君紹介)(第三一一号)

同外一件(宮地正介君紹介)(第三一二号)

同(山田英介君紹介)(第三一三号)

同(渡辺嘉藏君紹介)(第三一四号)

同(五十嵐広三君紹介)(第三一五号)

同(岩垂孝喜男君紹介)(第三一六号)

同(梅田勝君紹介)(第三一七号)

同(小川泰君紹介)(第三一八号)

同(大橋敏雄君紹介)(第三一九号)

同(岡田正勝君紹介)(第三二〇号)

同(川俣健二郎君紹介)(第三二一号)

同(近藤豊君紹介)(第三二二号)

同(田中克彦君紹介)(第三二三号)

同外三件(田並胤明君紹介)(第三二四号)

同(上井たか子君紹介)(第三二五号)

同(中川利三郎君外一名紹介)(第三二六号)

同(中島武敏君紹介)(第三二七号)

同外三件(中村正男君紹介)(第三二八号)

同(不破哲三君紹介)(第三二九号)

同(正森成二君紹介)(第三三〇号)

同(石橋政嗣君紹介)(第三三一号)

同外一件(和田貞夫君紹介)(第三三二号)

同(石橋政嗣君紹介)(第三三三号)

同外一件(上田卓三君紹介)(第三三四号)

同(岡崎万寿秀君紹介)(第三三五号)

同(山本政弘君紹介)(第五〇二号)
同(吉田之久君紹介)(第五〇三号)
同(和田一仁君紹介)(第五〇四号)
同外二件小川国彦君紹介)(第五一七号)
同(上西和郎君紹介)(第五一八号)
同木島喜兵衛君紹介)(第五一九号)
同(草野威君紹介)(第五二〇号)
同(上坂昇君紹介)(第五二一号)
同外一件山下八洲夫君紹介)(第五二三号)
同外六件小川国彦君紹介)(第五六一号)
同(鈴木強君紹介)(第五六二号)
同(鈴切康雄君紹介)(第五六三号)
同(武田一夫君紹介)(第五六四号)
同(村山喜一君紹介)(第五六五号)
同(川崎寛治君紹介)(第五八一号)
同(沼川洋一君紹介)(第五八二号)
同(山下八洲夫君紹介)(第五八三号)
腎疾患総合対策の早期確立に関する請願(川崎
寛治君紹介)(第四八五号)
同(鳥居一雄君紹介)(第四八六号)
同(増岡博之君紹介)(第四八七号)
同(小山長規君紹介)(第五二五号)
同(箕輪登君紹介)(第五二六号)
同(箕輪幸代君紹介)(第五二七号)
同(田邊誠君紹介)(第五七八号)
同(浜田卓二郎君紹介)(第五八八号)
社会福祉・社会保障の拡充に関する請願(上田
哲君紹介)(第四八八号)
公衆浴場法の一部改正に関する請願(土井たか
子君紹介)(第四九五号)
中途失聴者・難聴者の救済等に関する請願(竹
内勝彦君紹介)(第五〇五号)
同(上原康助君紹介)(第五二三号)
同(石原健太郎君紹介)(第五五六号)
同(大原亨君紹介)(第五六七号)
同(葉梨信行君紹介)(第五六八号)
同(山下元利君紹介)(第五六九号)
同(梶山静六君紹介)(第五八四号)
同(亀井静香君紹介)(第五八五号)

同(丹羽雄哉君紹介)(第一〇一四号)
医療保険の抜本改悪反対に関する請願(網岡雄
君紹介)(第九八六号)
ハイヤー・タクシー等労働者の労働条件改善等
に関する請願(梅田勝君紹介)(第九八七号)
カイロプラクティックの立法化阻止等に関する
請願(岡本富夫君紹介)(第九八八号)
同(佐々木良作君紹介)(第九八九号)
同(塩田晋君紹介)(第九九〇号)
男女雇用平等法の制定に関する請願(藤木洋子
君紹介)(第九九一号)
医療・年金の改悪反対、充実改善に関する請願
(左近正男君紹介)(第九九四号)
身体障害者福祉法改正に関する請願外一件(富
塚三夫君紹介)(第一〇〇二号)
医療保険制度の改悪反対等に関する請願(藤木
洋子君紹介)(第一〇〇六号)
医療保険制度の改悪反対、充実改善に関する請
願(網岡雄君紹介)(第一〇〇七号)
児童扶養手当制度改悪反対に関する請願(池端
清一君紹介)(第一〇〇八号)
同(工藤晃君紹介)(第一〇〇九号)
同(新村勝雄君紹介)(第一〇一〇号)
同(土井たか子君紹介)(第一〇一一号)
同(永井孝信君紹介)(第一〇一二号)
同(森井忠良君紹介)(第一〇一三号)
同月十五日
障害福祉年金の引き上げに関する請願(有馬元
治君紹介)(第一〇四七号)
同(伊吹文明君紹介)(第一〇四八号)
同(石橋一弥君紹介)(第一〇四九号)
同(加藤紘一君紹介)(第一〇五〇号)
同(北口博君紹介)(第一〇五一号)
同(古賀誠君紹介)(第一〇五二号)
同(斉藤滋与史君紹介)(第一〇五三号)
同(自見庄三郎君紹介)(第一〇五四号)
同(島田安夫君紹介)(第一〇五五号)
同(竹内黎一君紹介)(第一〇五六号)
同(谷垣禎一君紹介)(第一〇五七号)

同(戸井田三郎君紹介)(第一〇五八号)
同(友納武人君紹介)(第一〇五九号)
同(丹羽雄哉君紹介)(第一〇六〇号)
同(西山敬次郎君紹介)(第一〇六一号)
同(野田毅君紹介)(第一〇六二号)
同(野田昭彦君紹介)(第一〇六三号)
同(羽田孜君紹介)(第一〇六四号)
同(橋本龍太郎君紹介)(第一〇六五号)
同(浜田卓二郎君紹介)(第一〇六六号)
同(林義郎君紹介)(第一〇六七号)
同(箕輪登君紹介)(第一〇六八号)
聴覚言語障害者の一級格付に関する請願(有馬元治君紹介)(第一〇六九号)

同(伊吹文明君紹介)(第一〇七〇号)
同(石橋一弥君紹介)(第一〇七一号)
同(加藤紘一君紹介)(第一〇七二号)
同(北口博君紹介)(第一〇七三号)
同(古賀誠君紹介)(第一〇七四号)
同(齊藤滋与史君紹介)(第一〇七五号)
同(自見庄三郎君紹介)(第一〇七六号)
同(島田安夫君紹介)(第一〇七七号)
同(竹内繁一君紹介)(第一〇七八号)
同(谷垣禎一君紹介)(第一〇七九号)
同(戸井田三郎君紹介)(第一〇八〇号)
同(友納武人君紹介)(第一〇八一号)
同(丹羽雄哉君紹介)(第一〇八二号)
同(西山敬次郎君紹介)(第一〇八三号)
同(野田毅君紹介)(第一〇八四号)
同(野田昭彦君紹介)(第一〇八五号)
同(羽田孜君紹介)(第一〇八六号)
同(橋本龍太郎君紹介)(第一〇八七号)
同(浜田卓二郎君紹介)(第一〇八八号)
同(林義郎君紹介)(第一〇八九号)
同(箕輪登君紹介)(第一〇九〇号)
福祉手当の引き上げに関する請願(有馬元治君紹介)(第一〇九一号)

同(北口博君紹介)(第一〇九五号)
同(古賀誠君紹介)(第一〇九六号)
同(齊藤滋与史君紹介)(第一〇九七号)
同(自見庄三郎君紹介)(第一〇九八号)
同(島田安夫君紹介)(第一〇九九号)
同(竹内繁一君紹介)(第一一〇〇号)
同(谷垣禎一君紹介)(第一一〇一号)
同(戸井田三郎君紹介)(第一一〇二号)
同(友納武人君紹介)(第一一〇三号)
同(丹羽雄哉君紹介)(第一一〇四号)
同(西山敬次郎君紹介)(第一一〇五号)
同(野田毅君紹介)(第一一〇六号)
同(野田昭彦君紹介)(第一一〇七号)
同(羽田孜君紹介)(第一一〇八号)
同(橋本龍太郎君紹介)(第一一〇九号)
同(浜田卓二郎君紹介)(第一一一〇号)
同(林義郎君紹介)(第一一一一号)
同(箕輪登君紹介)(第一一二二号)
聴覚言語障害者情報文化センター設置等に関する請願(有馬元治君紹介)(第一一二三号)

同(伊吹文明君紹介)(第一一二四号)
同(石橋一弥君紹介)(第一一二五号)
同(加藤紘一君紹介)(第一一二六号)
同(北口博君紹介)(第一一二七号)
同(古賀誠君紹介)(第一一二八号)
同(齊藤滋与史君紹介)(第一一二九号)
同(自見庄三郎君紹介)(第一一三〇号)
同(島田安夫君紹介)(第一一三一号)
同(竹内繁一君紹介)(第一一二二二号)
同(谷垣禎一君紹介)(第一一二三三号)
同(戸井田三郎君紹介)(第一一二四四号)
同(友納武人君紹介)(第一一二五五号)
同(丹羽雄哉君紹介)(第一一二六六号)
同(西山敬次郎君紹介)(第一一二七七号)
同(野田毅君紹介)(第一一二八八号)
同(野田昭彦君紹介)(第一一二八九号)
同(羽田孜君紹介)(第一一二九〇号)
同(橋本龍太郎君紹介)(第一一二九一号)
同(浜田卓二郎君紹介)(第一一二九二号)

同(林義郎君紹介)(第一二三三号)
同(箕輪登君紹介)(第一二三四号)
医療・年金制度の改善反対に関する請願(佐藤観樹君紹介)(第一二三五号)
同(竹内猛君紹介)(第一二三六号)
国民健康保険に傷病手当、出産手当の実現に関する請願(瀬長亀次郎君紹介)(第一二三七号)
障害者対策に関する長期計画具体化等促進に関する請願(橋本龍太郎君紹介)(第一二三八号)
健康保険の本人十割給付継続等に関する請願(東中光雄君紹介)(第一三三九号)
国民年金法改正促進に関する請願外一件(宮崎茂一君紹介)(第一三四〇号)
食品添加物の規制緩和反対、食品衛生行政の充実強化に関する請願(瀬長亀次郎君紹介)(第一三四一号)

中途失聴者・難聴者の救済等に関する請願(越智伊平君紹介)(第一三四二号)
医療・年金の改善反対、充実改善に関する請願(左近正男君紹介)(第一三四三号)
同(林百郎君紹介)(第一三四四号)
医療保険改悪反対、充実改善に関する請願外二件(大野等君紹介)(第一三四五号)
同(野間友一君紹介)(第一三四六号)
同(外一件)安田修三君紹介(第一三四七号)
腎疾患総合対策の早期確立に関する請願(小澤克介君紹介)(第一三四九号)
同(小沢辰男君紹介)(第一三五〇号)
同(松浦利尚君紹介)(第一三五一号)
同(森下元晴君紹介)(第一三五二号)
医療保険の改悪反対等に関する請願(小沢和秋君紹介)(第一三五三三号)
同(三浦久君紹介)(第一三五四四号)
カイロプラクティックの立法化阻止等に関する請願(砂田重民君紹介)(第一三五五五号)
同(西山敬次郎君紹介)(第一三五六六号)
同(藤木洋子君紹介)(第一三五七七号)

食品添加物の規制緩和反対、食品衛生行政の充実強化に関する請願(大野等君紹介)(第一一九一号)

同(梅田勝君紹介)(第一二五六号)
同(浦井洋君紹介)(第一二五七号)
同(小沢和秋君紹介)(第一二五八号)
同(岡崎万寿秀君紹介)(第一二五九号)
同(経塚幸夫君紹介)(第一二六〇号)
同(工藤晃君紹介)(第一二六一号)
同(佐藤祐弘君紹介)(第一二六二号)
同(柴田睦夫君紹介)(第一二六三三号)
同(瀬崎博義君紹介)(第一二六四四号)
同(瀬長亀次郎君紹介)(第一二六五五号)
同(田中美智子君紹介)(第一二六六六号)
同(津川武一君紹介)(第一二六七七号)
同(辻第一君紹介)(第一二六八八号)
同(中川利三郎君紹介)(第一二六九九号)
同(中島武敏君紹介)(第一二七〇〇号)
同(中林佳子君紹介)(第一二七一一号)
同(野間友一君紹介)(第一二七二二号)
同(林百郎君紹介)(第一二七三三三号)
同(東中光雄君紹介)(第一二七四四号)
同(不破哲三君紹介)(第一二七五五号)
同(藤木洋子君紹介)(第一二七六六号)
同(藤田スミ君紹介)(第一二七七七号)
同(正森成二君紹介)(第一二七八八号)
同(松本善明君紹介)(第一二七九九号)
同(三浦久君紹介)(第一二八〇〇号)
同(箕輪幸代君紹介)(第一二八一一号)
同(山原健二郎君紹介)(第一二八二二二号)
同(草川昭三君紹介)(第一二八三三三号)
同(佐藤雄雄君紹介)(第一二八四四四号)
同(吉原米治君紹介)(第一二八五五五号)
医療・年金の改善反対、充実改善に関する請願(田中恒利君紹介)(第一二八六六六号)
同(田並胤明君紹介)(第一二八七七七号)
同(中村茂君紹介)(第一二八八八八号)
同(渡部行雄君紹介)(第一二八九九九号)
同(左近正男君紹介)(第一二九〇〇〇号)

医療保険改悪反対、充実改善に関する請願(新村源雄君紹介)(第一一九六号)
 同外一件佐藤雄雄君紹介(第一二八八号)
 同外一件多賀谷真穂君紹介(第一二八九号)
 同堀昌雄君紹介(第一二九〇号)
 腎疾患総合対策の早期確立に関する請願(中村茂君紹介)(第一一九七号)
 同橋本文彦君紹介(第一一九八号)
 同草川昭三君紹介(第一二九一号)
 同戸田菊雄君紹介(第一二九二号)
 同(野中)広務君紹介(第一二九三号)
 医療保険の改悪反対等に関する請願(石田幸四郎君紹介)(第一一九九号)
 同(稲富)稜人君紹介(第一二〇〇号)
 同外一件中村藤君紹介(第一二〇一号)
 同三浦久君紹介(第一二〇二号)
 同草川昭三君紹介(第一二九四号)
 同三浦久君紹介(第一二九五号)
 児童扶養手当制度改悪反対に関する請願(菅直人君紹介)(第一二〇三号)
 同沼川洋一君紹介(第一二〇四号)
 同大橋敏雄君紹介(第一二九六号)
 同新村勝雄君紹介(第一二九七号)
 同橋本文彦君紹介(第一二九八号)
 同春田重昭君紹介(第一二九九号)
 カイロプラクティックの立法化阻止等に関する請願(永江一仁君紹介)(第一二〇五号)
 障害福祉年金の引き上げに関する請願(稲垣実男君紹介)(第一二〇六号)
 同今井勇君紹介(第一二〇七号)
 聴覚言語障害者の一級格付に関する請願(稲垣実男君紹介)(第一二〇八号)
 同今井勇君紹介(第一二〇九号)
 福祉手当の引き上げに関する請願(稲垣実男君紹介)(第一二一〇号)
 同今井勇君紹介(第一二一一号)
 聴覚言語障害者情報文化センター設置等に関する請願(稲垣実男君紹介)(第一二一二号)
 同(今井)勇君紹介(第一二二三号)

パート労働法の早期制定に関する請願外一件(遠藤和良君紹介)(第一二五三三号)
 医療保険制度改悪反対に関する請願(左近正男君紹介)(第一二五四号)
 医療保険制度の改善に関する請願外一件(渡部行雄君紹介)(第一二五五号)
 中途失業者・難聴者の救済等に関する請願(田中恒利君紹介)(第一二八六号)
 国民年金法改正促進に関する請願(江藤隆美君紹介)(第一三〇〇号)
 同(平林)鴻三君紹介(第一三〇一号)
 同月二十一日
 食品添加物の規制緩和反対、食品衛生行政の充実強化に関する請願(竹入義勝君紹介)(第一三四六号)
 同(天野)等君紹介(第一三九〇号)
 同井上一成君紹介(第一三九一号)
 同上田卓三君紹介(第一三九二号)
 同上野建一君紹介(第一三九三号)
 同小川省吾君紹介(第一三九四号)
 同小川仁一君紹介(第一三九五号)
 同加藤万吉君紹介(第一三九六号)
 同外一件金子みつ君紹介(第一三九七号)
 同川崎寛治君紹介(第一三九八号)
 同河上民雄君紹介(第一三九九号)
 同小林恒人君紹介(第一四〇〇号)
 同上坂昇君紹介(第一四〇一号)
 同新村源雄君紹介(第一四〇二号)
 同田中恒利君紹介(第一四〇三号)
 同中村重光君紹介(第一四〇四号)
 同中村正男君紹介(第一四〇五号)
 同永井孝信君紹介(第一四〇六号)
 同松前仰君紹介(第一四〇七号)
 同山下八洲夫君紹介(第一四〇八号)
 同山中未治君紹介(第一四〇九号)
 同横江金夫君紹介(第一四一〇号)
 同和田貞夫君紹介(第一四一一号)
 同渡部行雄君紹介(第一四一二号)
 医療保険改悪反対、充実改善に関する請願(小

川仁一君紹介)(第一三四七号)
 同外二件(奥野)一雄君紹介(第一四一五号)
 同外一件(永井)孝信君紹介(第一四一六号)
 腎疾患総合対策の早期確立に関する請願(安田修三君紹介)(第一四一八号)
 同(野上)徹君紹介(第一四一七号)
 医療保険の改悪反対等に関する請願(大出俊君紹介)(第一四一九号)
 同外一件(河野)正君紹介(第一三五〇号)
 同橋本文彦君紹介(第一三五一号)
 同(加藤)万吉君紹介(第一四一九号)
 同(宮崎)角治君紹介(第一四二〇号)
 児童扶養手当制度改悪反対に関する請願(沼川洋一君紹介)(第一三五二号)
 同外一件(福岡)康夫君紹介(第一三五三三号)
 同(森本)晃司君紹介(第一三五四号)
 同(金子)みつ君紹介(第一四二一号)
 同(斎藤)節君紹介(第一四二二号)
 同(武田)一夫君紹介(第一四二三号)
 パート労働法の早期制定に関する請願(有島重武君紹介)(第一三五五号)
 同(草野)威君紹介(第一三五六号)
 同(竹入)義勝君紹介(第一三五七号)
 同(中村)藤君紹介(第一三五八号)
 同(山田)英介君紹介(第一三五九号)
 同(池田)克也君紹介(第一四二七号)
 同(斎藤)節君紹介(第一四二八号)
 同(沼川)洋一君紹介(第一四二九号)
 医療・年金の改悪反対、充実改善に関する請願(天野等君紹介)(第一四三三三号)
 同(山中)未治君紹介(第一四一四号)
 健康保険法改正反対等に関する請願(加藤万吉君紹介)(第一四一八号)
 カイロプラクティックの立法化阻止等に関する請願(後藤茂君紹介)(第一四二四号)
 同(堀昌)雄君紹介(第一四二五号)
 国民年金法改正促進に関する請願(三原朝雄君紹介)(第一四二六号)
 医療保険制度改悪反対に関する請願(井上一成

君紹介)(第一四三〇号)
 同(上田)卓三君紹介(第一四三一号)
 同(中村)正男君紹介(第一四三二号)
 同(野口)幸一君紹介(第一四三三三号)
 同(山中)未治君紹介(第一四三四号)
 同(和田)貞夫君紹介(第一四三五号)
 医療保険制度の改善に関する請願外一件(渡部行雄君紹介)(第一四三六号)
 同月二十六日
 医療保険制度の抜本改悪反対に関する請願(伊藤茂君紹介)(第一四九三三号)
 同(大出)俊君紹介(第一六二四号)
 健康保険法の改悪反対等に関する請願(工藤晃君紹介)(第一四九四号)
 年金・医療・雇用保険の改悪反対、充実改善に関する請願(小澤克介君紹介)(第一四九五号)
 同(武部)文君紹介(第一四九六号)
 医療保険の改悪反対に関する請願(山原健二郎君紹介)(第一四九七号)
 同(田並)胤明君紹介(第一五七六号)
 同(松浦)尚君紹介(第一五七七号)
 食品添加物の規制緩和反対、食品衛生行政の充実強化に関する請願(伊藤茂君紹介)(第一四九八号)
 同(稲葉)誠一君紹介(第一四九九号)
 同(串原)直直君紹介(第一五〇〇号)
 同(兒玉)末男君紹介(第一五〇一号)
 同(佐藤)祐弘君紹介(第一五〇二号)
 同(佐藤)徳雄君紹介(第一五〇三三号)
 同(清水)勇君紹介(第一五〇四号)
 同(瀬崎)博義君紹介(第一五〇五号)
 同(田中)克彦君紹介(第一五〇六号)
 同外一件(野口)幸一君紹介(第一五〇七号)
 同(細谷)昭雄君紹介(第一五〇八号)
 同(松浦)尚君紹介(第一五〇九号)
 同(湯山)勇君紹介(第一五一〇号)
 同(網岡)雄君紹介(第一五七八号)
 同(石橋)政嗣君紹介(第一五七九号)
 同(岩垂)寿喜男君紹介(第一五八〇号)

同(小川國彦君紹介)(第一五八一号)
同(小澤克介君紹介)(第一五八二号)
同(大出俊君紹介)(第一五八三号)
同(川俣健二郎君紹介)(第一五八四号)
同(小林進君紹介)(第一五八五号)
同(左近正男君紹介)(第一五八六号)
同(佐藤樹君紹介)(第一五八七号)
同(島田琢郎君紹介)(第一五八八号)
同(新村勝雄君紹介)(第一五八九号)
同(田並胤明君紹介)(第一五九〇号)
同(武部文君紹介)(第一五九一号)
同(馬場昇君紹介)(第一五九二号)
同(浜西鉄雄君紹介)(第一五九三号)
同(日野市朗君紹介)(第一五九四号)
同(細谷治嘉君紹介)(第一五九五号)
同(堀昌雄君紹介)(第一五九六号)
同(前川旦君紹介)(第一五九七号)
同(松沢俊昭君紹介)(第一五九八号)
同(外一件)(森井忠良君紹介)(第一五九九号)
同(八木昇君紹介)(第一六〇〇号)
同(矢山有作君紹介)(第一六〇一号)
同(山口鶴男君紹介)(第一六〇二号)
同(山花貞夫君紹介)(第一六〇三号)
中途失聴者・難聴者の救済等に関する請願(森井忠良君紹介)(第一六一一号)
医療・年金の改善反対、充実改善に関する請願(伊藤茂君紹介)(第一六一二号)
同(中島武敏君紹介)(第一六一三号)
同(島田琢郎君紹介)(第一六一四号)
同(新村勝雄君紹介)(第一六一五号)
同(新村源雄君紹介)(第一六一六号)
同(八木昇君紹介)(第一六一七号)
医療保険改悪反対、充実改善に関する請願(中林佳子君紹介)(第一六一八号)
同(外一件)(森井忠良君紹介)(第一六一九号)
同(外一件)(山下八洲夫君紹介)(第一二〇〇号)
同(上野建一君紹介)(第一二〇一号)
同(野口幸一君紹介)(第一二〇二号)
同(矢山有作君紹介)(第一二〇三号)

健康保険法改正反対等に関する請願(数仲義彦君紹介)(第一二〇七号)
社会福祉・社会保障の拡充に関する請願(佐藤祐弘君紹介)(第一二〇八号)
障害者福祉法の制定に関する請願(佐藤祐弘君紹介)(第一二〇九号)
老人医療の無料制度復活等に関する請願(三浦久君紹介)(第一二一〇号)
同(上野建一君紹介)(第一二一一号)
同(矢山有作君紹介)(第一二一二号)
医療保険の改悪反対等に関する請願(伊藤茂君紹介)(第一二一三号)
同(外一件)(佐藤祐弘君紹介)(第一二一四号)
同(三浦久君外一名紹介)(第一二一五号)
同(若垂寿喜男君紹介)(第一二一六号)
医療保険の改悪反対、充実に関する請願(中島武敏君紹介)(第一二一七号)
同(横江金夫君紹介)(第一二一八号)
医療・年金・雇用保険制度の改悪反対等に関する請願(岡崎万寿秀君紹介)(第一二一九号)
医療保険制度の改悪反対等に関する請願(野間友一君紹介)(第一二二〇号)
同(不破哲三君紹介)(第一二二一号)
医療保険制度の改悪反対、充実改善に関する請願(津川武一君紹介)(第一二二二号)
同(横江金夫君紹介)(第一二二三号)
児童扶養手当制度改悪反対に関する請願(新村勝雄君紹介)(第一二二四号)
社会福祉・福祉の充実等に関する請願(柴田睦夫君紹介)(第一二二五号)
医療保険の抜本改悪反対に関する請願(佐藤祐弘君紹介)(第一二二六号)
同(津川武一君紹介)(第一二二七号)
同(東中光雄君紹介)(第一二二八号)
国民年金法改正促進に関する請願(今井勇君紹介)(第一二二九号)
同(倉成正君紹介)(第一二三〇号)
同(島田安夫君紹介)(第一二三一号)
同(森下元晴君紹介)(第一二三二号)

パート労働法の早期制定に関する請願(小川新一郎君紹介)(第一三三六号)
同(大野深君紹介)(第一三三七号)
同(数仲義彦君紹介)(第一三三八号)
同(大橋敏雄君紹介)(第一三三九号)
同(鈴切康雄君紹介)(第一三四〇号)
同(中川嘉美君紹介)(第一三四一号)
医療保険制度改悪反対に関する請願(瀬崎博義君紹介)(第一三四二号)
同(東中光雄君紹介)(第一三四三号)
同(正森成二君紹介)(第一三四四号)
社会福祉・福祉の充実等に関する請願(森本晃司君紹介)(第一三四五号)
腎疾患総合対策の早期確立に関する請願(小沢和秋君紹介)(第一三四六号)
医療保険制度の改善に関する請願(渡部行雄君紹介)(第一三四七号)
同(第一三四八号)
同(第一三四九号)
同(第一三五十号)
同(第一三五一号)
同(第一三五二号)
同(第一三五三号)
同(第一三五四号)
同(第一三五五号)
同(第一三五六号)
同(第一三五七号)
同(第一三五八号)
同(第一三五九号)
同(第一三六〇号)
同(第一三六一号)
同(第一三六二号)
同(第一三六三号)
同(第一三六四号)
同(第一三六五号)
同(第一三六六号)
同(第一三六七号)
同(第一三六八号)
同(第一三六九号)
同(第一三七〇号)
同(第一三七一号)
同(第一三七二号)
同(第一三七三号)
同(第一三七四号)
同(第一三七五号)
同(第一三七六号)
同(第一三七七号)
同(第一三七八号)
同(第一三七九号)
同(第一三八〇号)
同(第一三八一号)
同(第一三八二号)
同(第一三八三号)
同(第一三八四号)
同(第一三八五号)
同(第一三八六号)
同(第一三八七号)
同(第一三八八号)
同(第一三八九号)
同(第一三九〇号)
同(第一三九一号)
同(第一三九二号)
同(第一三九三号)
同(第一三九四号)
同(第一三九五号)
同(第一三九六号)
同(第一三九七号)
同(第一三九八号)
同(第一三九九号)
同(第一四〇〇号)

九号)
離島における特別養護老人ホームに関する陳情書(長崎県議会議員長島和夫)(第三〇号)
民間における林業労働者の雇用安定対策等に関する陳情書(美明市議会議員長谷口得章)(第三一号)
興行場法の改正に関する陳情書(東海市議会議員会長四日市市議会議員長後藤寛次)(第三二号)
廃棄物処理施設整備事業に関する陳情書(東海市議会議員会長四日市市議会議員長後藤寛次)(第三三号)
同(第三四号)
同(第三五号)
同(第三六号)
同(第三七号)
同(第三八号)
同(第三九号)
同(第四〇号)
同(第四一号)
同(第四二号)
同(第四三号)
同(第四四号)
同(第四五号)
同(第四六号)
同(第四七号)
同(第四八号)
同(第四九号)
同(第五〇号)
同(第五一号)
同(第五二号)
同(第五三号)
同(第五四号)
同(第五五号)
同(第五六号)
同(第五七号)
同(第五八号)
同(第五九号)
同(第六〇号)
同(第六一号)
同(第六二号)
同(第六三号)
同(第六四号)
同(第六五号)
同(第六六号)
同(第六七号)
同(第六八号)
同(第六九号)
同(第七〇号)
同(第七一号)
同(第七二号)
同(第七三号)
同(第七四号)
同(第七五号)
同(第七六号)
同(第七七号)
同(第七八号)
同(第七九号)
同(第八〇号)
同(第八一号)
同(第八二号)
同(第八三号)
同(第八四号)
同(第八五号)
同(第八六号)
同(第八七号)
同(第八八号)
同(第八九号)
同(第九〇号)
同(第九一号)
同(第九二号)
同(第九三号)
同(第九四号)
同(第九五号)
同(第九六号)
同(第九七号)
同(第九八号)
同(第九九号)
同(第一〇〇号)

昭和五十九年三月二十七日

夫外九名（第一一六号）

父子家庭に対する福祉施策の充実強化に関する陳情書（東海北陸七県議会議長会代表岐卓県議会議長本田秋広外六名（第一一七号））

小児慢性特定疾患対策の拡充に関する陳情書
(東海北陸七県議会議長会代表岐阜県議会議長
本田秋広外六名(第一一八号))

飲料水の有害化学物質による汚染防止等に関する陳情書（長崎県議会議員長虎島和夫）（第一一九号）

厚生年金第三種被保険者に対する特例措置の存続に関する陳情書（長崎県議会議長虎島和夫）（第二一〇号）

老人医療の無料制度復活等に関する陳情書北海道空知郡奈井江町議会議長北良治（第二二二号）

カネミ 油症被害者救済に関する陳情書(田川市
議会議長二場武)(第一二二号)
食品衛生行政の充実に関する陳情書(関東甲信

越一都力鼎議會議長會代表東京都議會議長田辺哲夫外九名(第一二三号)

山形市長市川一男(第二二四号)
 覺せい 荊対策の充実強化に關する陳情書(關東
 甲信越一都九鼎議會議長会代表東京都議會議長

風俗を害する環境衛生関係営業の規制強化に關する陳情書外一件(愛知県市長会会長東海市市長田辺哲夫外九名)(第一二五号)

健康保険制度の改定反対に関する陳情書外五件
(池田市議会議長村田勝次外五名)(第一二七)

痴呆性老人対策の充実強化に関する陳情書外一件(愛知県議会議長松川明敬外十名)(第一二八

精神障害者福祉法の制定に関する陳情書(関東
申信越一都九県議会議長会代表東京都議会議長

公的病院の経営健全化に関する陳情書（鳥取県
日辺哲夫外九名（第二九号））

議会議長伊藤武夫）（第一三〇号）

廃棄物処理施設整備事業に関する陳情書（静岡
県市議会議長会会長静岡市議会議長小笠原林
平）（第一三二号）

保育所保育の施策に関する陳情書(福井県坂井郡三国町黒目一八の一八金林勉)(第一三二号)

市議会議長会会長札幌市議会議長山田長吉）（第一三三号）
愛知県に大型技能開発センター設置に関する陳

情書(愛知県議会議長松川明敏)(第一三四号)
パートタイマーの労働条件改善に関する陳情書
(十都道府県議会議長会代表福岡県議会議長樋)

失業対策事業の就労日数削減等に関する陳情書
(夕張市議会議長倉岡好昭)(第一三六号)

労働基準法改悪反対等に関する陳情書（東京都新宿区三栄町一七橋國武）（第一三七号）
下水道終末処理場高度処理施設に関する陳情書

（東北市議會議長、会長、秋田市議會議長、長谷川清美（第一三八号）
硫黄島の遺骨収集促進に関する陳情書外一件

（十都道府県議会議長会代表福岡県議会議長樋口正通外十七名（第一三九号）は本委員会に参考送付された。

今日の会議に付した案件
雇用保険法等の一部を改正する法律案(内閣提

出第三号)
労働関係の基本施策に関する件

有馬委員長 これより会議を開きます。

質疑の申し出がありますので、順次これを許します。池端清一君。

池端委員 私は、まず最初に、坂本労働大臣に
して、労働行政の基本姿勢についてお尋ねをし

たいと思います。

労働大臣は、二月二十三日の本委員会における所信表明で、「勤労者の雇用の安定と福祉の向上を願う国民の皆様の労働行政に対する期待と信頼

にこたえ、国民の心をみずからの心としつつ、全力を挙げてまいる決意であります。」このように述べられたのであります。その言やまさによしや

であります。しかし、現実に進められている労働行政は、果たして大臣の言われるように国民の期待と信頼にこたえているものになっているのであり

まいしょうか。私は、残念ながらノーと言わざるを得ないのであります。例えば、今国会に提案をされている雇用保険法の改正の問題にしても、ある

いはまた失対事業にかかわる就労日数の削減の問題にしても、労働行政に求める国民の期待と信頼にこたえるものにならないと言わざるを得ま

大臣は、一体我が国の勤労国民がどのような状況に置かれているのか、その暮らしや雇用の現

状をどのように把握し理解されておられるのか、また、大臣が言う「国民の心」とはどのようなものであるのか、その認識を明らかにしていただき

○坂本**国務大臣** 私は、別に労働大臣になつてから国民の心を心としてというわけではございません。

んので、政治家としてスタートしたときから、国民の心を心として、その信頼なくんば政治は成り立たぬ、信なくんば立たず、これは私の政治信条

で、こういう点についても、日の当たらぬところには日を当てていくというような、これは原点でありましよう。また労働行政の大事などところでもございまいし、そういういろいろな問題について一生懸命取り組んでいかなければならぬ。現状は厳しいけれども全力を挙げて取り組んでいきたい、こういうことでもあります。

○池端委員 現状は厳しい、懸案は山積している、こう大臣は述べられたわけでありまう。私も、確かにそうだと思うのであります。

例えば、雇用失業情勢について言えば、総理府が五十八年平均の労働力調査をさきに明らかにいたしましたけれども、完全失業率は二・六％、総理府がこの統計をとり始めて以来最悪の数字を示しております。ことしに入ってもその状況は依然として引き続き、本年一月のそれは二・九％、こういう失業率であります。企業の倒産件数はどうかと言え、昨年は史上最高の一万九千五百五十五件、しかもこの状態はこれまた本年に入っても変わりません。一月は千四百九十三件、とりわけ中小企業等構造不況業種を中心に、倒産と失業の不安が高まっております。一般の国民の家計の消費支出はどうかと言いますと、昨年一年間の実質消費支出は〇・六％の低い伸びにとどまっております。まさに台所は火の車、こういう状況であります。最近よくマスコミをにぎわしますサラ金苦に伴う犯罪や自殺、そして自己破産申請の激増、これはまさに今日の国民生活の実態をあらわしているのではないかと、こう思います。

私の地元室蘭は、企業城下町と言われております。鉄鋼と造船の町であります。今深刻な不況であります。有効求人倍率が大体全国平均〇・六倍程度と言われているにもかかわらず、室蘭では本年二月の有効求人倍率は〇・一六倍でございまして。大変な状況でありまして、まさに国民は青息吐息、こういう状況であります。

こういうような状況の中で、大臣は、さきの所信表明の中で「来るべき二十一世紀において」云々というふうに言われました。二十一世紀まで

あと十六年しかございせん。二十一世紀を展望して労働行政を論ずる、これは極めて重要なことでありまう。しかし、二十一世紀を待たずとも、あすの暮らしをどうするか、あすの雇用をどうするか、あすの経営をどうするかというものが、今国民が思い悩んでいる実態でございまして。

そういう状況を労働省は深刻に、そして真剣に受けとめるべきではないか。こういう現実打開のために労働行政はいかに立ち向かおうとしているのか、その点改めてお聞かせを願いたいと思うのであります。

○坂本國務大臣 ただいま池端さんおっしゃったように厳しい、難問は山積をいたしております。私どもが急速に戦後築き上げてきた経済社会、これはやはり国際的に見れば、ほかの国々から見れば、奇跡の成長とまで言われておる点もあるわけでありまう。そういうふうな急速な成長をいたしますと、それはそれなりに過熱した部分も、あるいはまた日の当たる反面日の当たらぬところも、それはいろいろ問題が出てきておるだろうと思っております。先ほど私も一応列挙をいたしましたけれども、いろいろな問題について確かにきしみなり、あるいは反面の陰なり、それは出ておることは事実だろうと思っております。室蘭に限らず、私どもの石川県でも、景気が回復したといつた一つは一体この話だ、こう言っております。非常に地域的なばらつきがあるわけですね。中小企業を中心としたら、非常に格差があるわけでありまう。そういうような点において、特に雇用を預かる私どもといたしましては、非常にその点は細心の注意とよめ細心の配慮をしていかなければならぬことはあなたのおっしゃるとおりだと思っております。

私もこの間北海道へ参りまして、地域の方々のお話を聞きましたけれども、一刻も早く冬の公共事業を何とかしてやってくれ、それできょうが助かるのだ、あすのことなど景気のマクロの話はもうわかった、きょうの仕事をやってくれ、こういう

うふうな切実な声を随分聞かされてまいりました。そういうような面におきまして、ひとつ私どもも、二十一世紀は、私どもの今までのこの大きな実績というものを踏まえてやはり大きな明るい目標にしていかなければならぬ、希望は持たなければいかぬ、しかし、その現実は一歩一歩足元から、脚下照寛でやっていかなければならぬという気持ちにはあなたのおっしゃるとおりだと思つて、いろいろ施策に努めたいと思っております。

○池端委員 ここに労働省広報室編の「労働時報」一月号がございまして。ここで坂本國務大臣は新春のごあいさつというのを述べておられます。「眼は遠山を望むが如く」常に大局を忘れず

に、「手の内は、生卵を握るが如く」社会経済の変化に機敏に対処してまいりたいと考えております。さすがに剣道の達人、言うことが違う、こう感心しております。しかし、実際にやっておりますことは、今申し上げたように就労日数を削ったり、雇用保険法の改悪を企図したり、それは「生卵を握るが如く」ではなくて、生卵をつぶすときややり方ではないだろうか、私にはそう思えてならないのであります。

大臣の言う生卵を握るがとき労働行政とは一体具体的にどういうことを言うのですか、明らかにしてください。

○坂本國務大臣 なかなか具体的なところに至りますと、非常にそれは難しい点がたくさんございまして。それは率直に認めます。

例えば、雇用保険制度というものをどう変えていくか、改正するかどうかという点につきましては、やはり雇用保険制度は、もたらせておられる方々、今失業中の方で手当をもらつておられる方々だけを見るわけにはまいりませんので、たくさんの方々の労働者の皆さんに、万が一不幸なときにはちゃんとある程度の応援はできるよという制度をつくらなければならない、そしてその財政を確立しておかなければならぬ、今の失業された方々

だけを見るのではなしに、その制度というものはたくさんの方々の皆さんに十分お役に立つ大事な制度だということなことを考える、それが一つの大局観であると思つて、小さな例になるかもしれませんが、その場合に、やはり早く変化に対応せなければいけません。雇用保険だつて随分昔のものでありますから、今なかなか時代におくれておりますので、その変化に対応していろいろと苦心をいたしました。池端さんから見れば、まだまだどうも変化への対応が下手だと思つてもいいかもしれませんが、もちろん名人の域には達していませんけれども、できるだけ変化に対応して、そして大局を見てできるだけ努力をしたという、一例を挙げればそういう感じでございます。

○池端委員 きょうは時間がございせんので、生卵論はまた改めてやりたいと思つておりますが、具体的な問題について幾つかお尋ねをしたいと思います。

その第一は、仲裁裁定と人事院勧告の問題でございます。

政府は、ここ数年、御承知のように財源難を理由にして、仲裁裁定の抑制や人動の凍結あるいは無視、こういう態度をとり続けてまいりました。まことに理不尽な行為と言わざるを得ません。この制度の根幹を否定する暴挙である、こう言わなければならないと思つております。

そこで、坂本國務大臣としては、今日までのこのような制度の根幹を否定する人動や仲裁の抑制あるいは凍結、無視、こういう措置に対してあなたほどのような見解をお持ちになっておられるのか、それをお尋ねをしたいと思つております。

○坂本國務大臣 人事院勧告とか仲裁裁定、これはやはり労働基本権の制約の代償措置であります。そこが一番肝心なところであります。しかし結果論であります。去年、おとしの凍結ないし制約というものは、非常に財政状態はそれは厳しかったと思つて、あるいはまた、いろいろそういう厳しい風潮が世論の中にもあつたことも事

実でありましょう、しかしこれは、もしあったということは、弁解するとすれば、一つのやむを得ざるそのときの臨時の緊急避難行為である、異例の措置である、私はそう思っております。しかるがゆえに、ことしになりますと三年目ということになる、世の中の人々も、私の顔も三度と言いますから、ことしあたりはやはり、去年やおとしに比べて今までのおくれを相当取り返すというような、できれば完全実施、これが一番いいわけであります。完全実施に向けてひとつ旧に倍した努力がなされてしかるべきである、私はそう思っております。

○池端委員 やむを得ざる緊急避難的な措置であつたということは、私はこれは言いわけにすぎないと思っております。そういうことでは制度の根幹を否定することはできないと私は思う。少なくとも今日まで、私の乏しい経験でも、藤尾元労働大臣にしても初村元労働大臣にしても、この問題については毅然とした態度で、労働行政の長として、閣議においてもあるいは給与関係関係協議会においても大変な努力をされた、私はそういう記憶を持っております。

そういう意味から、今坂本労働大臣は、相当取り返す、この相当取り返すというのは一体どういうことですか。この二年來のその分を相当取り返すなというような姿勢であるから問題だ、私はこう思うのです。大臣、あなたはやはり率直に、五十九年度、仲裁なり人勧、この問題については完全に実施をする、この場で明確にひとつお答えをいただきたい、それが労働大臣としての責務であるから私はあえて申し上げるのであります。

○坂本労働大臣 これは予算委員会でも、それからまた政府の、中曽根総理初め閣僚、口をそろえて、完全実施に向けて最大限の努力をいたしますと云っております。私もそれと同じであります。

しかし、これはなかなか言うはやすくして行うは難しいということも、過去の例においてはこれは事実でありますから、だから旧に倍して努力が

要るなということを申し上げておるので、最大限の努力をいたしますという、それは統一答弁みたいなことだけでは私はことは済まぬのではないかな、もつと頑張りななくちやいかぬなという意味でいろいろなことを、私の気持ちを申し上げたというわけでありまして、あなたのおっしゃるとおり、完全実施に向けて最大限の努力をするということとはこれは間違いはございません。

○池端委員 言うはやすく行うは難しいとか相当取り返すとか、まさに予断と偏見を持ってこの問題に対処しようとしている、それが私は労働大臣としてはおかしいのではないか、このことを申し上げておるのです。どうですか大臣、重ねてお聞きします。文字どおり完全実施のために最大限の努力をする、このことをお約束できますか。

○坂本労働大臣 完全実施のために最大限に努力をいたします、これは申し上げておるのであります。ただ、池端さんがごらんになつてもわかるように、理想と現実というのがあつて、それを橋渡しするのが政治家の責任でありますから、その責任に照らせば非常に重大な責任があるということをお願いしておるのであります。

○池端委員 大臣、あなたは先ほど石川県の不況の問題にもお触れになりました。この仲裁や人勧の問題というものは、単に官公労働者の生活の問題だけではないのです。年金生活者、あるいは民間の労働者、あるいはまた商工業者、中小企業の皆さん方にも大きく影響する問題なんです。かつては、町場の商店街の皆さんも、官公労働者の賃金の問題になると親方日の丸だというような批判の聲が上がつておつた、それは事実です。しかし最近では違いますよ。やはり人勧や仲裁を完全に行つてもらわなければこの不況はもうとどまるどころを知らないものになつてしまふ、地域の経済の活性化のためにも人勧や仲裁は実施をしてもらいたい、これは経営者、商店街の皆さん方もみんな同じようなことを言つておられるわけでありまして、そういう意味で、この問題は内需拡大、地域経済活性化のためにも極めて重大な問題なんです。そ

のことをきちつと認識をして対処していただきたい、このことを強くお願いをしておきます。よろしくお願いいたします。

次に、大臣の所信表明で私は極めて遺憾だつたと思うのは、労働時間短縮の問題が全く触れられておらないのであります。いろいろ聞きますと、週休二日制等と、「等」という中に労働時間短縮という言葉があるのだ、こう言うのであります。しかし、ともかく労働時間短縮の問題があの所信表明の中にはございせん。今日労働時間短縮の問題は極めて重要であります、むしろ造船業界等に特徴的に見られるのであります、労働時間短縮よりも労働時間延長という、そういう方向の内容が経営者側から提案をされて、各地で労使紛争が起きておるわけです。短縮どころかそれに逆行する、こういう状況が各地で起こっていることは御案内のとおりだと思つております。この問題は単に労使交渉の問題だ、そういう消極的な姿勢ではなしに、むしろ積極的に労働者が対処すべき重要な課題である、緊急な課題であると思ひますが、いかがでしょうか。

○望月政府委員 先生おっしゃるように、労働時間の短縮の問題は労働行政の中で非常に重要な課題であるというように私も受けとめております。これは、週休二日制の実施あるいは年次有給休暇の計画的消化あるいは恒常的な時間外労働の是正という三点を柱にして、従来強力な行政指導をやつてきたわけでございまして、長い目で見ると大分労働時間も短縮傾向にあるわけでございまして、最近において、経済状況を反映しましてその短縮のテンポがやや鈍化しておるということは事実でございまして。しかしながら、私もほさらこれについて粘り強く時間短縮という方向をとつていきたいというふうに思つております。

それから、先生御指摘のように、造船業等における不況産業におきましては、一部において労働時間の延長という傾向が見られることも確かでございます。私どもも昨年の秋に全国の造船業関係の労働時間の実態について調査を行ったわけ

でございますが、その中には、短くなつたものも相当ございまして、一部において長くなつてゐるという企業も相当ございまして、それらについては地方の基準局、監督署を通じて強力な行政指導をしているというのが現状でございます。

○池端委員 時間がございせんので次の問題に移らしていただきますが、次に、民間林業労働者の労働条件等の問題について幾つかお尋ねをしたいと思いますのであります。

今日、森林の公共的、公益的機能というものに對する国民世論が非常に高まりを示しておりますことは、大変喜ばしいと思つております。しかし、このような森林の公益的機能を高め、造成していく上で極めて重要なことは、民間林業労働者の処遇なり労働条件の改善の問題だ、私はこう思うわけでありまして。

そこでお尋ねをしたいと思います、これは林野庁にまずお尋ねをいたしますが、民間林業労働者の労働条件、処遇の問題は現在どういうような実情にございまして、その実態を明らかにしていただきたいと思いますのであります。

○山本説明員 先生お尋ねの民間林業労働者の労働条件でございまして、これにつきましては、労働省でお調べになつております賃金調査、あるいは農林水産省で調査いたしております物価賃金統計等で見ますと、一日当たりの平均賃金が木材伐出業で八千六百八円となつております。これを比較のために、林業に類似いたします屋外労働者について見ますと、男子の農業労賃で五千五百四十三円、それから建設屋外作業で八千三百十円となつておりました、ただいま申し上げました木材伐出業の八千六百八円、これは必ずしも他産業と比較して低いとは言えない実態にあると考えております。しかしながら、林業労働につきましまして、自然条件の制約による作業の季節性、また林業経営規模が我が国では大変小さいために就労が間断的でございまして、そういった条件がございまして、林業労働者の年間就労日数というものは、

私ども一般的に百五十日から二百日程度であると推定いたしております。

○池端委員 賃金は一般の建設労働者に比較すると多少高いようではありますが、就労日数が季節性、間断性でありますから非常に少ない、したがって年間の総収入も非常に低いという状況であります。

ここに、林野庁監修の「森と木の質問箱 小学生のための森林教室」という、これは副読本であります、その副読本の六十一ページにもこう書いてあります。

山で働く人たちは、だんだん少なくなり、しかも、年をとった人のわりあいがふえています。林業労働が、つらい仕事であることもその原因のひとつですが、もともと深く考えると、山村のくらしが、なりたちにくくなったことと、つながりがあります。

山の緑を守るために、わたし一人ひとりが、森林をたいせつにする気持ちを持つことはもちろんですが、もつたいせつなのは、山で働いて、森林を守り育ててくれる人たちのくらしが、なりたちやすいようにすることです。

こう書いてあるんですね。私は、まことに明確なことを小学生にも教えている、大変立派なことだと思ふのです。しかし、現実には林野庁はこれらの人たちの処遇改善や労働条件の改善にどれだけ取り組んできたのか、そう思うと甚だ疑問なしとせざるを得ないのであります。そこで、今日までどのような林野庁としてこの生活条件の整備に努力をされ、どのような成果が上がっているのか、その状況をお答えいただきたいと思ふます。

○山本説明員 先生御指摘のように、林業労働者の労働条件の改善という課題につきましましては、林野庁の行政の面でも最も重要な分野の一つとして考えております。

このために、林野庁といたしましては、従来から造林、林道、林業構造改善事業等の各種の林業振興施策を通じて林業生産活動の活性化を図

り、これを通して林業労働者の雇用の安定、長期化を図るといったことを基本としながら、林業労働者の定住化促進、就労条件の改善、また若年林業労働者の確保等の施策を総合的に推進してまいってきるところでございます。

こういった施策を推進した結果、森林組合の作業班の林業労働者について見てみますと、五十一年から五十六年にかけて、過去五年間の統計で見ますと、就業日数が百五十日以上の方が一八%増加しておりますのを初め、健康保険の加入者が約五割増加し、また退職金共済の加入者が約五割に増加する等、私どもの林業労働力対策はその効果が一応上がっているものと考えております。

○池端委員 逐次改善されている、逐次効果が上っている、こういうお話しのようにございますが、実はことし、去年三月三日に、林業労働者生活実態調査結果というものが、群馬大学の教授であります星野貞一郎先生を初め、七人の学者グループによつて構成されております林業労働者生活実態調査研究会の調査結果が発表され、これは新聞各紙にも載りましたので御承知かと思うのであります、その結果によりまして、この内容は極めてショッキングな内容になつておるわけでありまして。

一つは、林業労働者世帯の収入が、生活保護世帯に相当する世帯が実に二・三・四%を占めている、こういう数字が出ております。二つ目の問題は、年齢別構成の上では二十九歳以下の林業労働者、若手の労働者がわずかに〇・八%にすぎない、非常に高齢化が進んでいる、こういう状況が二つ目の問題として提起をされております。三つ目の問題は、雇用労働条件が極めて劣悪であり、不安定だ、しかも前近代的な労働形態である、したがつて社会保険等への加入が少くないというようなことも、この調査結果は明らかにしているわけでありまして。

今逐次改善されているというお話しでございましたが、林野庁、この調査結果についてどういう御所見をお持ちか、また今後の改善に対する決意

もあわせてお伺いしたいし、あわせて労働省の見解も承りたいと思ひます。

○山本説明員 ただいま先生から御紹介がございました調査につきましては、私どもその調査方法なり内容を必ずしも詳細に承知はいたしておりませんが、いずれにいたしましても、林業労働者の労働改善対策というのは林野庁としても大変重要な課題でございます。このために、先ほど御説明申し上げましたような、林業生産活動を活性化するための各種の林業振興施策の実施を初めといたしまして、林業労働者の定住化促進、また労働改善、若年労働者の確保等の施策を今後とも強力に推進してまいりたいと考えております。しかしながら、林業労働につきましましては季節性、間断性等の特徴がございまして、林業労働のみによる通年雇用には限界がございまして、山村における地場資源を活用して付加価値を高めて販売する事業、あるいは農林複合経営の推進といったような施策を内容といたします林業地域活性化総合対策事業というものを、五十九年度予算案で新たに十五億円計上させていただいております。これとともに、林業労働者を雇用する林業事業者がまだまだ零細、脆弱でございまして、林業事業者の経営基盤の確立、また健全な育成を通じて雇用の安定、改善を図るための林業事業者雇用体制整備振興対策事業というものを、これも新たに五十九年度に一億六千七百万円をもつて実施させていただきたいと考えております。

以上申し上げましたような施策を総合的にかつ強力に推進することによつて、林業労働者の労働条件の改善にこれからの一層私ども努力してまいりたいと考えております。

○加藤(孝)政府委員 先生御指摘のこの調査研究の発表、これは大変ショッキングな内容でございます。私ども数字的には若干違った数字を持っておりますが、傾向としては御指摘のように高齢化が大変に進んでおる、特に学校を卒業しまして林業へ就労、就職する方というのは全国でも二百何十名というそんな数しかないというような状況

にあるとか、あるいはまた収入の面でも、非常に季節性が強いために年間の収入という面で見ますと大変に少ない類しかないというようなことで、一般の雇用労働者に比べまして非常に厳しい条件の事情にあることは承知をしておるわけでございます。

しかし、林業労働そのものは、基本的に、作業の季節性という問題、あるいはまた山村地域での業務であるというような問題、そしてまた民間林業の経営規模が非常に零細性が強いというようなことで、雇用面でもいろいろ問題が少なくないし、またその改善については難しい問題がいろいろあるわけでございます。そういう意味で、私どもも民有林労働者の雇用安定のための改善指導というのは今後とも力を入れていかなければならないと考えておりますが、やはり基本的には林業の経営基盤の整備ということが先決でございまして、こういう意味で、農水省の実施いたしております林業労働改善に関する事業とよく連携をいたしまして、林業労働問題の前進のために努力をしていきたい、こう思つておるわけでございます。

○池端委員 それでは、失対事業に関連して一つだけお尋ねをしたいと思います。

冒頭触れましたように、五十九年度は、失対事業の就労日数の削減という極めて納得のできない措置がとられようとしておるわけであります。この問題に関連をして私もいろいろ調べてみましたところ、失対事業の雇用保険の未適用地というのがかなりの地域についてある。北海道を初め沖縄に至るまで、四十数市町村で雇用保険が適用されない地域があるということを知りました。こういう状況が現在あるのは一体どういう理由によるものでありましようか。

○加藤(孝)政府委員 日雇い労働者に対しまして職業紹介あるいは失業の認定というのは、一日ごとに行うことを原則としておるわけでございます。したがって、原則として毎日安定所に出頭できるような地域に居住しておられる日雇い労働者について日雇労働被保険者にしておる、こういう

ことでございまして、その地域指定におきましては、原則として安定所まで三時間以上かかるというような地域等につきましてはそういう地域の指定外になっておる、こういうことでございまして。

○池端委員 三時間以上と言いますが、例えば北海道で木古内町、上富良野町、美深町、木古内町は函館から四十一・二キロですよ。三時間もかかりません。上富良野町は三十九・七キロ、決して遠隔の地でも何でもないので。それが未適用地ということでは放置をされている。法もとの平等に反する大変な問題ではないか、私はこう思うのですが、これについてこれを改善する考えはないかどうか、お尋ねをしたい。

○加藤(孝)政府委員 もう少し基準を明確に申し上げますと、三時間以上であるとか、積雪地等のために距離は短くてもなかなかそこへ通うのに時間がかかるとか、そういうような基準等によりまして地域指定をしておるわけでございまして。

この問題につきましては、いろいろ地域の事情によりましての見直しをやっております。こういう適用地域の調整は従来も行ってきたわけでございまして、特に昭和四十五年には全面的な見直しを行いまして、一応適用すべき地域については適用したところでございまして。したがって、現在適用区域にされてないところの大部分は、交通事情あるいはまたそういう積雪等の事情等によりまして、適用区域にすることは非常に困難な地域であると考へておるわけでございまして。しかし、先生のせつかくの御意見でございまして、一度それそれの地域の実態等につきまして把握をいたしまして検討をさせていただきます、こう思っております。

○池端委員 私は、これは公平の原則からいっても本当に問題があると思ひます。その地域の実情を十分に検討されて、公平、公正な措置をとられるように強く要望しておきたいと思ひます。最後に、男女雇用平等法についてお尋ねをいたします。

昨日、婦人少年問題審議会で報告書がまゝより

まして、提出をされました。六年間の審議であったにもかかわらず三論併記、いや三論併記という格好になったことはまことに残念な状態だと思ひのであります。

そこで、これからいよいよ労働省はこの報告書を受けて法案作成の作業に入らうと思ひのでありますが、どうもその内容に私も非常に心配な点がございます。

この報告書の基調からいって、法案の中身は、募集、採用の面では平等というものを企業の努力義務にする、あるいは昇進・昇格などの雇用管理面の差別は禁止規定にするけれども罰則は設けない、あるいは労働基準法の女子保護規定が、母性保護の規定を除いては廃止または緩和されるのではないかと。そういう方向で法案の作成に当たられるのかどうか、基本的な姿勢をお尋ねしたいと思ひます。

○赤松政府委員 ただいま先生がおっしゃいましたように、昨日、雇用における男女の機会の均等及び待遇の平等の確保のための法的整備について、建議をいただいたところでございまして。今先生御指摘のように、この建議は一致した点もかなりできたわけでございしますが、かなり重要な点で三論併記あるいは三論併記という形になっておりまして、労働省といたしましては、この建議をお受けして、どのように法案に取りまとめたらいいか、きのういただきまして直ちに検討に入つたところでございまして。

この建議の中に「審議の経過及び報告の内容を十分尊重して、婦人に対するあらゆる形態の差別の撤廃に関する条約の批准のための条件整備として必要な法的整備を速やかに行うよう建議する。」このように書かれておりますことから、この建議あるいは部会の報告自体は議論が分かれておりますが、この分かれたゆえんをよく検討いたしまして、今までの御討議の内容を盛り込んだ法案にいたしたい、このように考へております。

○池端委員 どうも要領を得ないのであります

が、今百一特別国会は五月二十三日が会期末です。一体いつこの法案を国会に出すおつもりなのか、具体的な日程を明らかにしていただきたいと思ひます。

○赤松政府委員 昨日いただきまして直ちに検討に入つたわけでございしますが、法案提出までにはまだ各省の折衝、あるいは法制局の審議等いろいろ必要な手続がございます。この手続をできるだけ速やかに終えまして、法案の提出を今国会にぜひ出したいと思ひております。

○池端委員 今国会にぜひ提出をしたい、こう言つておられますけれども、審議会でも六年かかって三論併記になつたような重要な問題を、あと会期もわずかしかないうちに国会に出して審議せよというの、一体我々国会議員をどういうふうにお考えなのですか。それはちょっと無責任ではないか、こう私は思ふのです。そういうことを今婦人少年局長に申し上げてもなんでございしますが、これはひとつ十分審議できる、そういう時間的余裕をやり持つて国会に提出する、そういうことで、できるだけ速やかに法案を国会に提出していただきたい。しかし、その中身であります。平等とは名ばかりのさる法であつてはなりません。全く実効のないものであつては困るわけでありまして、十分この点も踏まえた法案作成の作業を進めていただきたいということを強く要望しておきたいと思ひます。

時間でございますので、最後に労働大臣、労働行政には先ほどからいろいろお話しがおりますように懸案が山積しております。まさに重大な正念場を迎えているのが労働省の今の立場ではないか、こう私は思ふのであります。大臣が言われたように、国民の心を心とし、名もなき庶民の心を心として労働行政をこれから積極的に進めていただきたい、このことを強く強く要望して、私の質問を終わりたいと思ひます。よろしくお願いいたします。

○有馬委員長 永井孝信君。

○永井委員 ただいま私の同僚である池端議員か

ら、労働行政全般について大臣にお尋ねがされました。私も同じような視点から、若干の具体的な問題を含めてお聞きをしてみたいと思ひうけてあります。

まず、今のこの未曾有の不況下において、今も指摘されておりましたように失業率が極めて高い、そういう状況の中で不当労働行為も頻発する、いわば労働者にとってはまさに受難の時代だと言つても過言ではないと思ひのであります。その時に当たつて、地方における出先機関、いわゆる労働基準監督局あるいは職業安定所など出先機関を通して労働行政が十分に機能していると大臣は認識をされているかどうか、初めにお答えをいただきたいと思ひます。

○坂本國務大臣 労働基準関係を監督、督促して成果を上げておるのかというお話しでございます。

労働省といたしましては、全力を挙げて、監督官を機能的あるいは能率的に督促をいたしまして、現場を監督し、督促をし、そして不当労働行為のないように全力を挙げておるところでございまして。しかし、監督官の数などということになりますと、行政改革、この厳しい定員削減の枠の中でございまして思うに任せておりませんが、それでも三十名程度は増員をしてやっております、ここに重点を置いておるというところでございまして、そうたくさんはふえませんが、ひとつ効率的、機能的に運営をして御期待にこたえていきたいなと思ひております。

○永井委員 三十名ほど増員をされて地方の機能強化を図つておられるという趣旨の御答弁でありますけれども、私は決してそう思つてないのです。今たまたま大臣から、そういう定員をふやしたというお話しもございましたからあえて触れるわけでありまして、例えば定員の推移を資料で見ますと、確かに労働基準監督署の監督官は五十七年度に比べて五十八年度は三十一名ふえておるわけですね。ところが基準局の監督官がマイナス二十一名、労働基準監督署の定員がマイナス十名、何の

出す。そして地裁、高裁、最高裁といくわけですね。今の現実には五審制度なのです。五審制度の

るとか、その他いろいろな審査の迅速化のための処理について手続や留意点を取りまとめられまし

係法の周知徹底のための教育啓発というよう
なことはいろいろな形を通じて進めておるところで

大臣も同じような認識を持っていらつしやるようでありますけれども、もつともつと監督官を

例えば、監督署におきます監督実施状況あるいは司法処分の件数を見ても、監督したその対象件数に対して違反率は六一・三%にも上っているのですね。年々これはふえてきている。そして、司法処分の件数だけでも五十七年度一年間で千四百四十三件にも上っている。この千四百四十三件の司法処分、実効が上がつていますかどうか。非常に短い時間でですから余り答弁を長くせぬように、簡単にしてください。

○望月政府委員 私どもは、全国で労働基準法違反について是正を求めているわけですが、その中で非常に悪質であるというものに限って送検、司法処分をしておるわけですが、それは検察庁を通じて起訴を、訴えを提起するわけでございますが、その持ち込まれた以後の裁判所の扱いというのは若干時間がかかるわけですが、その年のうちに終わるものもございまして、翌年に持ち越される場合もございまして、基準法違反事件については大方、まあまあ裁判所としては普通なスピードで処理をされておるといふように感じております。

○永井委員 具体的な問題で一つ、二つお聞きしてみたいと思うのですが、司法権を発動して不当労働行為の根絶を図る、こういうことをやってみても、私が前から指摘しておりますように、やり得というものがかなり横行しております。どう言ってみてもこれは否定できないのです。

例えば、この社会労働委員会あるいは農水委員会、いろいろな委員会の一つの企業の労使関係について異常なほどまで取り上げられた問題の中に、神戸精糖問題があります。私もこの委員会に何回か取り上げました。大臣に、大臣の職権にかけてこの問題は善処したいという答弁もしてもらったことがあるのですが、この神戸精糖事件は依然として解決を見えていないのです。

そこで具体的に大臣にお聞きいたしますけれども、昨年の九月二十八日に、私どもの同僚の河上民雄議員から、神戸精糖株式会社の労使紛争に関

する質問主意書というものが内閣に出されました。これに対して内閣から、同じく昨年の十月二十一日に答弁書をいただいているわけでありまして、この答弁書は、恐らく所管の労働省が十分に精査されてこれをつくるのにタッチをされたと思うのでありますが、その答弁書が事実と反しているということがあるのですね。これを具体的に申し上げてみたいと思っております。

例えばこの答弁書の中にどういふことが言われているかという、いわゆる退職金の未払いの問題について聞いていたわけですが、その問題についてはいまもう既に処理済みであるというふうな回答が出ていたわけですね。これは本当に処理済みだと思つていらつしやるのですか。大臣あるいは担当の局長はどうですか。質問書は出ているから中身はわかっているでしょう。

○望月政府委員 先生の御質問の点は、恐らく労働基準法二十三条、退職金の支払いの条項の違反の点だと思つていますが、私どもの方は、神戸東労働基準監督署がこの事件を扱ひまして、神戸地方検察庁に送致をしたということで、刑事事件としては司法処理済みであるという趣旨だったかと思つてます。

○永井委員 この答弁書を読みますと、どういふ書き方をしているかというところ、どういふように今されていると聞いているところ、どういふように、第三者的にこの問題をとらえて答弁書が買かれていたのです。「具体的にこのように処理をしている」といふ具体的な問題が何も回答されていない。例えばこの坂崎という組合員の退職金の未払い問題についても、「七月二十八日にいづれも処理済みとなつてゐる」といふ回答がされているのですけれども、事実いまだに退職金が払われていないのではありませんか。そうして、例えばこの神戸精糖問題の後ろに暗躍していると言われている丸紅、この丸紅の当事者能力の問題についても質問書の中で触れているのですが、これについては回答の中で具体的に何ら触れられていない。これは回答になつていないんじゃないですか。どうですか。

○野崎説明員 先生お尋ねの坂崎さんに係ります退職金未払い事件につきましては、私どももいたしまして、再三再四にわたり会社を説得いたしまして、何とか争いのない部分を支払わせたいと努力したわけでございまして、会社側の御同意が得られませんでしたので、やむを得ず昨年、先ほど局長が申し上げましたように、検察庁に労働基準法違反被疑事件として送致をしたわけでございまして。

○永井委員 検察庁に書類送検されて、神戸精糖の会社側も事情聴取されているのですよ。事情聴取をされても何ら態度は変わつてこない。時間がたつてそのまますつと引つ張つていけば、自然にこの問題は処理ができると考へているような節が非常に濃いです。

労働省が、私どもの再三にわたる要請なりあるいは質問に対して、何とかこれを円満に解決するという立場から、労働省もこの問題を積極的に解決するための対応をしてもらつた部分もあるわけですね。それは私も非常に多々しているわけでありまして、例えば会社側は、話し合いの場に労働省の代表をそこに入れた、地労委やあるいは神戸市の担当者の方々もそういう話し合いの場に立ち会つてゐる、そのときにどういふふうに行われているかというところ、これはそのときの会社側の議事録でありますけれども、どういふふうに行つておるかというところ、労働省が労使のトップ交渉に同席したことも、通常の感覚ならば事態解決を促す行政の意思とみなすべきだが、労働省の立ち会ひは意味がなかったかと思ふ、別に労働省が立ち会つてこのようにしろとかあやういふふうにと

いふ具体的な指導はなかつた、何のために立ち会つたのかわからない、私たちは立ち会つても何らつたことを別に何ら、特別に示唆を受けるものがあるとは思つていない、こういう報告書を出しているのですね。いよいよ、労働省が立ち会おうと検事が事情聴取をしようとするのはお構ひなし、どうしてもこの問題で言うなら、一方的な全社員解雇という会社側の提案に対して、それに同意

することが前提でない限り一銭の退職金も支払わない、この態度については一切変更する必要がないといふことを現在の時点でもなお買ひ合ひしている。しかも、その退職金は御承知のように労使協定のうちの三分の二だけ払うと言つてゐる。労使協定があるのに、全員解雇を自動的の認めるなら団体交渉にも応じましよう、退職金も三分の二を払いましようといふところから紛争が起きておるわけでしょう。ところが、いかに労働省が司法権を発動して検察庁に書類送検して事情聴取されても、何らそれに対してたえようとならない。この状態を見るときに、一体労働省は何のために存在しているのかと言つてもやむを得ないと思ふのでありますが、これは労働大臣どうですか。歴代の労働大臣はこの問題に大変苦労されておるのです。引き継ぎなんかで十分お聞きになつていらつしやると思つていますが、もうまにに見る不当労働行為なんだから、この種の問題は、歴代の労働大臣が、労働大臣の職権にかけてでも解決したいという決意を述べてきておるのだから、今の労働大臣は、これは端的な例として、ひとつ対応する決意を言つてもらいたいと思つておるのです。

○坂本國務大臣 労働省としては、今私は態度を言つておる、正直に言つてこれは今初めて聞いたのです。どうも申しわけないけれども、正直に言つておる。だけれども、今お話し合ひがされたから、労働省は何かの感觸はわかつておられます。労働省は何かの感觸はわかつておられます。これはこけんにかかわりますから、労働省とすればできるだけ話し合ひで解決したいと思つて努力をしたのだけれども、どうにも応ぜぬから伝家の宝刀を抜いて送検をしたというわけでありまして、労働省のこの姿勢は、何とかしてこれをひとつ解決したいといふこの基本姿勢は少しも変わらぬものについて私はまだつまびらかにいたしておりませんが、あくまでも初志を貫いて問題の解決に当たつていきたい、こう思つておられます。

○永井委員 労働大臣が、それは幅の広い労働行

政を指揮監督するのですから、すべての問題を承知してない部分があつても私はやむを得ないと思ひます。しかし、この神戸精糖問題というのは、もうこれは何年にもわたつて国会で取り上げられてきた典型的な不当労働行為の問題なんです。衆議院だけじゃなくて参議院も押しなべてこの問題を取り上げてきた経緯があるのです。それを労働大臣が、労働行政のトップにありながらそういう問題を承知してなかつたというのは、私は事務局ちよつと怠慢だと思ひます。労働行政でこういう事件をずつと扱つてきて、国会で取り上げてきて、結果的にどうにもなつていないという現実から、非常に私はむなしさを感じるのです。よ、正直に申し上げて。そして現行の労働法では、最前私が指摘しましたけれども、不当労働行為はやり得だというそういう感覚を、企業者に対してこの種の事件がさらに拡幅をしていくのではないかと、そういうことを私は非常に恐れるのです。だから労働委員会でも幾ら扱つても具体的な解決になつていかない、裁判に従わないのだから。それで裁判所へ持つていく、裁判所で争つていくうちに年数がたつ、その間に労働組合の方は対応しきれないほど生活が困窮していくのです。これは大臣わかつて、一方の解雇通告を受けて仕事がないのだから。アルバイトなんかでみんなが助け合つて何とかやりくりをやつておるのが現状なんです。そしてこの神戸精糖で言えば、企業存続のための申請はちゃんと農水省に出しているのです。産権法の運用に基づいて。企業としては存続する手当てを講じながら、労働者は一切要らない。この裏を返せば、今の労働組合は目の上のたんこぶだから、労働組合をつぶしてしまつても、もし操業再開するならば別のところから新たな労働者を入れようという魂胆なんです。こんなことがまかり通つておつたのではどうにもならぬ。これは担当局長、ちよつとこれからの対応を一言で言つてくださいます、どのようにしていくのか。

工場閉鎖に伴います全員解雇に関する紛争の問題。それから御指摘になりました関連して退職金の不払いの問題と両方あると思ひますけれども、労使紛争の問題につきまして労働委員会に申し立てをされ係属しておる内容については、私どもが行政当局として意見を述べざるべきでもないし、それは差し控へたいと思ひますが、問題は、御指摘がありましたように、当委員会でも議論になり、また関係の組合からも私どもたびたび陳情、要請も受けておりますので、すでに労使から数回にわたつて事情聴取をしたり、あるいは可能なところから解決のための努力をするようにということ、労使、特に使用者の方にいろいろ申し上げておるところでございますが、現在まで解決に至つてないのは非常に残念に思つております。

しかし、何といひましても、これは、労使紛争の場合は関係当事者が一番その事情は詳しいわけでございますし、やはり労使の紛争でございますから、労使でよく話し合つて解決されるというのが基本でございます。私どもの立場としましてはそれをお手伝いするという立場にあるかと思ひますが、今まで非常に長い時間をかけてもまだいま御指摘ありましたような形で解決をしていないだけに、非常に難しい問題でございます。一方また、精糖業界が業界として非常に深刻な情勢になつておる、特にそういう中でこの会社が極めて深刻な状況にあるというやうな実態もございまして、そういうことを踏まえながら、やはり関係の農水省等とも連絡をとりながら対応をしていかなければならぬというふうと考えているところでございます。

○永井委員 いずれにいたしましても、この問題は前回も国会で議論されてきた問題でありますから、経過の中身についてはきょうは時間もありませんし詳しく触れませんが、わかつてもらつていふという前提で私は申し上げておきます。しかし、今の会社側の対応を見ますと、労基法の想定してない部分で巧みに不当労働行為を働いてきているといひますか、そういう典型的なケースだと思ふんですよ。それだけに労基法の想定しない部分への手厚い行政指導というものがあつてしかなるべきだ。法には、すべてがそこで網羅されていふわけじゃないのですから、いわゆるその盲点と言われている部分についてこそ、労働行政というものが手厚いものでなければいかぬ。そういう立場で、この問題についてはきょうはもう時間がありませんから詳しいことは触れませんが、私も、いまだに解決していないこの厳然たる事実、そうして、この内閣の答弁書に盛り込まれていないように、退職金の問題についての具体的な質問に対しては処理済みであるという回答が出てきていない、答弁書が間違つていて、このことをもう一回再精査してもらつて、問題の早期処理ということとを改めて取り扱つてもらひたい、こう思ふのですが、どうでございますか。

○望月政府委員 先ほど御答弁申し上げましたように、検査庁へ送つたということで、基準法違反としては私どもは処理したつもりでございます。したがうして、それが裁判所の段階でどうなるかということも含めて重大な関心を持つて追つてみたい、こう思つております。

○永井委員 これから努力をしていただくのです。だから私は最初に言つておるんですよ。司法処分が千四百四十三件もされていふ。しかし実効が上がつておるかどうかが問題なんであつて、司法処分はしたけれども、そのまますると具体的な解決に至らず済んでしまふということがあつたのでは、労働行政の看板が泣くということ。私は指摘しているのではありませんから、そういうことを再度ここで重ねて申し上げておきたいと思ひます。

そこで、時間の関係もありますから次の問題に入つていきたいと思ふのですが、大臣、最前池端議員から仲裁、人勸の問題の質問があつたのです。が、例えば仲裁裁定に絡む問題、あるいは仲裁裁定に盛り込まれていなくても、期末手当の問題などで労使紛争が起きていますね。現実に今起きて

いるんですよ。期末手当を切り下げるとかいろいろ問題があります。このときに、きょうはその中身について具体的に触れようという気持ちはありませんけれども、よく言われるように官邸筋が内面指導をしたとか、いろいろなことが毎年問題になつてくるんですよ。質問をすると、政府は、そういう労使の賃金関係に介入はしてない、介入するつもりはないと言ふのだけれども、現実的には介入している形跡が極めて濃い。それと同じことが他の省庁でも地方に対して介入されている事実がある。そのことを私は具体的にちよつと申し上げてみたいと思ふのであります。

例えば競馬場、競輪場など公営で行なつて競走場が全国にあります。この競走場に働いている人たちの雇用、身分は極めて不安定なんです。それはもう先刻御承知だと思ふのであります。同じ労働者が同じ職場で三十年も勤めておつても、その雇用関係は日雇いであり、身分は臨時職員である、これが実態なんです。そうして、その人たちが労働組合を二十数年前に結成をして、それぞれの場ごとに、競馬場とか競輪場の場ごとに労働条件を決めてきた歴史的な経緯がある。

ところが、最近、この公営企業の収益が余り思ひつかないというところがあるのであります。う、開権の認可権限を持つていふ自治省が、各自治体に対して事務連絡という形で事実上の通達をおろした。これは昨年の十二月五日のことです。きょうは自治省を呼んでおりました。あえて自治省を呼びませんでした。労働省の立場からこれに答えてもらつておつた。労働省の立場からあります。昨年の十二月五日に事務連絡という書面が出ています。その書面で見ますと、財務調査官が経営改善計画について説明を聴取することにしたので、準備して持つてきなさい、こういう通達なんです。その通達の中に、具体的な経営改善措置としてどういふに言つていふかという「経費削減、抑制のための措置」を具体的に持つてきなさい、それは「基本賃金及び一時

金(夏期、年末)その他手当」こういうふうになじり加えてあります。「退職金に類するもの等」、「臨時従事員等の人員」について、こういう具体的な問題で事務連絡を出しているのです。

これは具体的なことは、中身としてはどれをどうしろという細かいことは触れているわけじゃないのです。ところが各自治体にすれば、この事情を聴取されるわけですから、それに對して答えていかないといいかねということ、全国的にそれの対応する労働組合に賃金の切り下げなどの提案がされてきたのです。そこには、労使が自主的に賃金を決めるという本来の姿がどこかへ飛んでしまつて、自治省がこういう通達をおろしてきたからこれは賃金を引き下げざるを得ないという形が全体としてとられていったのです。

大臣 こんなのが許されていいのですか。労働大臣の立場から一言で答えてくれますか。

○谷口(陸)政府委員 御指摘になりました競争事業に従事する労働者の労働条件の問題でございしますが、これはあくまで基本的に労使が話し合いで自主的に決められる内容のものとして存じております。

○永井委員 そうすると、たとえ自治省が開催権を認可する立場にあつたとしても、そういう賃金の問題にまで不当に介入をして、言うことを聞かなければ開催権は認めないという圧力をかけるとしたら、これは大変なことですね。そういうことが具体的にわかつてきたときに、労働省はどう対応されますか。労働大臣はどう対応されますか。

大臣 大臣からよくと答えてください、大臣は最高責任者なんだから。

○谷口(陸)政府委員 御指摘ございました自治省の指導の問題につきましては、私もまだ具体的な事情をよく承知をいたしておりません。経営についての指導というのはあるいは自治省としてあり得るものかもしれませんが、賃金を含む労働条件につきましては、やはり基本的に労使で自主的に話し合いで決められるものだというふうに考えております。

○永井委員 その不当なことをもう少し詳しく申し上げてみたい。これは非常に大切なことですからね。

例えば今申し上げました事務連絡という事実上の通達ですね。この通達を受けて、それぞれの自治体はびくつきをして、中身についてどういふことかというので問い合わせがあつたと思うのですよ。その問い合わせに對して、十二月五日に自治省の方から、具体的な中身について電話で指示している。指示された自治体は、その対応をするために、上司にそのことを書類としてまもめて提出をしたというものがあつた。

その中身で言いますと、どういうふうに行っているかという、もう具体的な、だれが電話したかということまでちゃんと書類の中に書いてあるのです。ここでは名前を申し上げませんけれども、自治省のある幹部からそのことについて電話連絡をしておるのです。それは、この事務連絡に基づいて事情聴取を財務調査官が行う、そのときのヒヤリングの趣旨というものは、「公営競技の開催権を取消するか、そのまま更新すべきかを総合的に判断する点にある。」そして「報告内容及び留意すべき点」としてどういふふうに行っているかという、「改善計画を……」、改善計画というのはその賃金抑制などのことですよ。「改善計画を実施しない場合の、昭和五十八年度から昭和六十二年度までの決算状況見込」を持つてこい、これがまず一つ。そして、具体的には「改善計画必ず賃金問題に触れること、最終目標は一時間当たり単価を民間パートタイムと同額にする点にあり、目標達成までの間は以下の策を講じられたい。」まず一つは「基本給を毎年五%カットすること。夏、冬、年度末一時金を毎年一〇%カットすること。その他手当の整理・廃止を行うこと。」

退職金を昭和六十二年までに削減すること。特に、退職勧奨制度に伴い割増の退職金を支払っている場合は、これをすみやかに廃止すること。」ここまで具体的に指示しておるのです。労使で決めるべき問題を、開催権を握っている

からといってこんなことが許されていいのですか。これは、労働者を保護する立場にある労働省としてこれをどう受けとめますか。

○谷口(陸)政府委員 ただいま御指摘のありました点につきましては、私もまだ自治省の方から具体的な事情聴取をいたしておりませんので、御指摘のありました点につきましては、また、十分自治省とも連絡をとりまして、その上で必要に応じて対応をいたしたいというふうを考えております。

○永井委員 私は、ここまで具体的に、名前は挙げておりませんが、名前は挙げておりませんが、具体的なことを指摘しているわけでありまして、自治省から報告を受けてない、それはそれとして、こういうことに対して労働省としてはこのまま黙過できないと思うのです。だから私は、大臣に、こういうことは具体的に明らかになつてきたら労働大臣は黙つておられる立場じゃないと思うのだけれども、労働大臣はどうされますか。

○坂本國務大臣 先ほどからお話しのあるように、こういう賃金、手当の問題は労使の自主的な決定で決められる、それが筋でありますから、労働省といたしましては、今労働局長から、事実はまだ聞いてないけれどもひとつ向こうの方にも照会をしてみる、こう言つておりますから、先ほど申し上げました労使の賃金決定というようなことが行政指導という名のもとで違法にゆがめられておるといふ事実があるとすれば、これはやはり自治省に、その方針は間違ひである、取り消しなさいとか直しなさいとか、これはやはり申すべきだろうと思つております。とにかく事実関係を一遍聞いてみて、その上でこちらも適正に判断をした、こう思います。

○永井委員 最前私が取り上げました神戸精糖問題、これは一つの民間のサンプルですね。いわば悪い方の見本ですよ。今度の私が今指摘しておりますのは、政府が直接介入した問題でありますだけに事は非常に重要だと思つております。だから、

そういう立場でひとつ事実をきちつと把握してらつて適切な対応をしてもらふ。その対応については、後ほどどのように対応したかということのひとつ報告していただくように、ここで求めておきたいと思つております。

その次に、今度は労働省の問題であります。これは労働省の、私にすればあつてはならないことだと思つておりますけれども、「賃金不払い等に係る法違反の通告及是正について」という問題で、昭和五十七年の二月十六日付で、基発第百十号というところで書面が出されております。これは基準局長、御承知ですか。

○望月政府委員 はい、承知しております。

○永井委員 私は、これは大変な問題だと思つてます。なぜ大変かという、この中身というのは、明らかに労基法をある程度無視することを指導した文書になつていくからであります。全部ここで御紹介する時間はありませんけれども、例えば「基本的な考え方」の中に、「金銭債権の確保については、本来、監督機関の権限に属する事項ではなく、労使間の自主的な協議等民事的手段により解決されるべきものである。」こう述べて、「監督機関が行う法違反に対する是正の通告は、最終的には司法処分に対することもあり得ることを背景とするものであるから、通告は正の勧告の対象とする事案は、賃金等不払事件として立件するに足りる客観的な確証が得られたものに限られるべきであり、」したがって「そのすべてについて通告及是正の勧告を行うべきものでないことはいうまでもない。」こう触れているのですね。

これは一体どういうことなんですか。私も考える場合に、労働省は、労働者の保護をまず念頭に置いて行政を進めていかなければいけないと思つております。そして、労働者の保護をうたつた労働省設置法そのものにもこれは抵触するのではないかと思つてますが、どうですか。

○野崎説明員 先生御指摘の通達は、私も第一線の監督機関が、機関としても非常に多うござい

ますし、監督官も多数おりますので、労働基準法違反事件につきまして各地の扱いがばらばらにならないように、こういうことで出しております事務処理の統一を図るための通達のことかと存じます。

一応、そこでの考え方でございますけれども、私も、まず基本的な監督の趣旨というのは、やはり行政上のものでございますので、違反があればまずそれを将来に向かって是正せしめる、これが基本だと思います。しかし、それと同時に、司法警察権を私どもも持つておりますので、過去の違反につきましても、悪質重大なものは司法処分に付するということになるわけでございます。その場合に、過去の違反事件につきまして非常に事実の確認の難しいものがあるわけでございます。それにつきまして各地の取り扱いが従来ばらばらでございましたので、それを統一するために出したものがその通達でございます。しかしながら、確認できないものについては司法処分はもちろんできないわけでございますけれども、それにつきましても民事上の支払いの義務は使用者はあるわけでございますので、そういうことは監督に当たって使用者に対して十分教示はする、しかし監督機関として処理するのは確認のできる範囲のもので処理をする、そういう取り扱いにいたしているわけでございます。

○永井委員 では具体的にもう一つ聞きますけれども、この基準第百十号の中に「週及是正の勧告を行わない事案」ということがありまして、均等待遇、いわゆる労働基準法第三条に違反する場合、あるいは男女同一賃金の原則、これも法第四条に違反する場合、あるいは管理監督者の範囲を誤った場合、事実上の変形労働時間制を実施しているが、就業規則その他の定め等について法定要件を欠いている場合、これらについては週及是正の勧告を行わなくてもいいということまで触れているわけですね。

さらにどういふものがあるかというと、割り増し賃金で例をとりますと、「三カ月を限度として

週及是正の勧告を行うもの」として指示をしているわけですね。

これは一体どういうことなんでしょうか。今申し上げたように、週及是正の勧告を行わない事業として、本来法違反であるけれども、これは週及是正をしなくてもいいんだ、勧告しなくてもいいんだということまで具体的に項目を挙げて指示を与え、あるいは割り増し賃金について言えば、三カ月を限度としなさいという勧告になっている。これでいくと、労基法の第百十五条との関係は一体どうなるのですか。労基法の第百十五条では、二年間にさかのぼって週及することができ、二年間を過ぎるとそれが時効になるということは、裏返して言えば、二年間までは週及させなくてはならない責任と義務があるのではないですか。これをなぜ三カ月というふうに限定をするのですか。

○野崎説明員 先生御指摘のとおり、民事上の義務としては、確かに時効にかかるまで二年間支払いの義務があるわけでございます。ただ、これを刑事事件として処理するということになりまして、いろいろ立証上の問題もございまして、例えば今御指摘の割り増し賃金の場合でございまして、通常の場合は、時間管理が非常に不適切であつて結果的に割り増し賃金の不払いが発生しているというケースが通常でございまして、その場合に、従来の取り扱いにおきましては、そういう場合は事実の確認が難しいということ、週及払いの勧告をしない取り扱いもございまして、それから、一定期間を限ってそこまでは努力をして、とにかく事実を確定して週及払いをさせるといふ取り扱いをしている局もございました。それから、全くケース・バイ・ケースで処理しているところもあつたわけでございます。そういうものに對しまして、その通達の趣旨は、少なくとも三カ月までは努力をすれば確認はできるはずだということ、三カ月は確認をして週及是正の勧告をする、そして支払わなければ刑事責任の問題とするというふうにしたわけでございまして、ただ、それはあくまでも原則でございまして、そ

こには書いてございせんけれども、悪質なものであるいは過去に法違反の指摘を受けましてそれにもかかわらず払っていないかつたというようなものについては、もちろんケース・バイ・ケースで処理するということにはいたしております。

○永井委員 私は、仮にこの割り増し賃金で三カ月週及という通達からいいますと、使用者側は当然それでもって免罪されるものと理解すると思うのです。具体的に言えば、百十五条を死文化させるに等しい通達になっている。大体この法律違反を許すこと自体が問題なのであつて、監督官の手が足りないから、十分に実情を把握できないから、なかなか検証できないからということ、あえて縮小再生産じゃありませんけれども、現状の労働省の持つてゐる要員の能力の限界からその枠内に監督行政を縮めていく、縮小していくということが私はこの文書の基本に流れていて、思うのです。これは労働行政は推進できないのではないですか。ここで言っている文書はすべてそうです。全部これを洗いざらい言えばこれだけでも二時間もかかると思うのでありますけれども、一つ一つこの百十号の出している通達の中身というのは、各箇条ごとの法律の条文のいゝわば否定に繋がるもの、あるいは死文化させるもの、つながっていくのです。これが労働省の通達だからなおさら問題なんですね。時間がありませんから、これについて労働大臣はどう思われますか。

○望月政府委員 先生おっしゃる点も非常によくわかるわけでございますが、私もこれを内部通達ということで設定した趣旨は、そういう悪い方向で決めたということではなくて、今まで全国的に非常に個々の監督官にばらばらに任せられておつたということで、ケースによつて事件の処理が非常に遅くなつたり早くなつたりするということ、それが非常にあつたものでございまして、私も、私どもとしては、労基法違反事件というのはやはりもたもたせずにできるだけスピーディーに処理をするというのが、一番出先の士氣の高揚にもなるしま

たいいことではないかということで、一般の賃金だとかそれから退職金、そういうものについてはもちろんこれは週及についても別に期限はつけておりません、そういうことでやるわけですが、先生御指摘のような若干のケースについては、とりあえず三カ月ということ早く事件をまとめよ、それから同時に、それ以上の時効の問題があるわけでございまして、そういう点については事業主に、監督署としては三カ月までとりあえず刑事罰をというところで臨むけれども、それ以上のものについても民事責任は免れないのですよ、こういうことをちゃんと口頭でよく指示をしるということとを補いとしてやっておるわけでございまして、私もとしては、こういう形で全国が齊一的にスピーディーに事件を処理するという、いわば善意なつもりでこの通達を出したというふうに理解しておるわけでございます。

○永井委員 これはどう私がひっくり返して見てみても、善意で出したところから言えるんですか。これは、本来労働省が責任を持つてやらなくてはいけない業務の中の責任分野を縮小するやうなことを通達で出しておいて、どこから善意と言えるのですか。二年間にさかのぼって週及させるようにしなさい、しかしこうこういうケースの場合は三カ月ということがあつてもやむを得ないという文書じゃないんです。週及是正の勧告を行う事案」と「行わない事案」というように二つに分けて、明確に「週及是正の勧告を行わない事案」あるいは「三カ月を限度として週及是正の勧告を行うもの」、「三カ月を限度なんですよ。これで労働者を守られますか。

では、あなたが言われるように善意で出すのなら、労働基準法の各条文を完全に適用できるようにやらない、足らなかつたら人員をふやすように要求していきなさい、その処置をしますというのが本来の筋じゃないですか。だから私は、冒頭に、労働行政は今十分に機能しているかと大臣に聞いたんですよ。監督官は三十名程度ふやしました。何のことはない、監督官はふやしたけれども

基準局の監督官は減っている。一般の事務職員が減っている。三十一名減らして三十一名ふやしているんだから、これはふえたとは言わないんですよ。だから、これだけ多様化した労働社会の実態の中で対応しきれない分をどうやって対応していくのかという、そこに労働省の持つべき視点があつていいのではないかと、こう思うのです。これを私は申し上げているのでありますから、この通達は今もなおこのとおりでやっていますか。意思なのかどうなのか、お答えいただけますか。

○望月政府委員 先ほどもお答え申し上げましたように、全国が斉一的に処理が行われるという発想からこういう中身をつくったわけでございますが、先生御指摘のような点も確かに悪くればとれるわけでございますので、私もとしては、考え方としては統一化して斉一的にやりたいという趣旨を生かせるような形で、御指摘の点もよく頭に入れて今後のこの通達の検討を考えてみたい、こう思っております。

○永井委員 本会議の関係で時間がなくなつたようでありまして、最後に大臣に。

今私は幾つかの具体的な例を申し上げました。これはすべて、神戸精糖の問題に於いて氷山の一角でありますし、まして自治省の問題のように政府が労使の資金決定という機構に介入をしていく、それがなかつたらペナルティーを加える、いわばこれは中央集権主義そのものですね。政府の言うことを聞かなかつたらペナルティーを与える、ということなんだから。そういう労働行政がこれから進められていって大変なのであります。今春闘の山場を目前にしているときでありますから、春闘のときに集中的に不当労働行為が起きる、これは従来の例から全部指摘されてきていることであります。働く人々の暮らしを守る立場で展開されていく春闘についてそういう不当な介入はされないように、こういうときだからこそ労働省が労組法あるいは労働基準法を的確に守らせるように対応してもらいたいし、そういうための月間があつてもいいと私は思うのです。労働基準法を遵守するための月間があつてもいいと思うのです。安全衛生法に基づいて、いろいろなことが月間で指定されて運動が行われます。逆にそういうことぐらゐのキャンペーンを張つて、それでなお労働省が、大臣を先頭に具体的な改善を図っていくということがあつてもいいと私は思うのであります。今私が申し上げました一連の問題について、一つ一つはもう時間がありませんからお答えいただきません、しかし、大臣としてその種の問題についてこれからどのように対応されるか、決意だけ最後に伺つて終わりたいと思ふのですが、どうでございますか。

○坂本國務大臣 今具体的に言われた、春闘などを機会にして不当労働行為がふえる傾向にあつたというようなことは断じてあつてはならぬことでありまして、特に今春闘も近づいておりますから、かかることのないようにこれは厳重に指導するという覚悟であります。

それから、今おっしゃつたように、こういう不当労働行為は、労働省といつても、労働省だけでは、これは各省が、裁判所から外務省から各省みんな人手不足で困つておる、しかし臨調のこういう趣旨から頑張つておる、労働省だけは特別待遇をしつておられる、労働省だけが特別である、やや認めていた点もある、重要は非常に認識をせられておる、ということでございますので、私もその期待にこたえて、そして人一倍働いて、かかる不当労働行為のないようにひとつ全力を挙げて、効率的に、足並みをそろえて御期待にこたえていきたい、こう思っております。

○有馬委員長 午後一時三十分から再開することとし、この際、暫時休憩いたします。

午後零時一分休憩

午後一時三十分開議

○有馬委員長 休憩前に引き続き会議を開きます。

質疑を続行いたします。大橋敏雄君。

○大橋委員 大臣、二、三日前NHKが報道いたしておりましたけれども、我が国も六十五歳以上の高齢者が総人口の九・八%になつた、約一割を占めるようになったわけですね。また、二十一世紀に向けて急テンポで本格的な高齢化社会になつていくわけでございます。労働大臣の所信表明を拝見しております。高齢化社会に対する対応といひますか、相当熱心なものがあつたように見受けられますが、適切な対応を誤ればこれはまた問題だと思ひます。我々は、とにかく生きがいと活力にあふれる福祉社会を建設するのだ、これが政治の要諦であり、また責務でないかと思ひます。きょうはそういうことで、特に高齢者の雇用確保という問題に關しまして、若干質問してみたいと思ひます。

まず初めに、労働能力あるいは労働意思、能力と意思がありながら定年制というものがあつたばかりに退職をせざるを得ない、働きたくとも働けない、勤労者にとつてこれほどの悲哀はないと思ひます。定年制を企業が持つていかつてないか、そういう実態が現状どうなつておるか。

実は、労働省の雇用管理調査ということで、昭和五十七年の一月現在の資料を見ましたら、定年制の実施状況として、定めていない企業が八五・六%である、また定めていない企業が一四・四%もある、これは五十七年の調査です。五十八年はどうなつておるかということをお尋ねしたいと思ひます。

○守屋政府委員 五十八年の一月の調査では、今先生おっしゃいました数字が八七%、これは定年制を定めている企業でございます。ただ、定年制を定めていないという場合は、いつでも首を切るというよりも、現在の日本の雇用慣行から見まして、これはある意味では青天井で就業できるという可能性を持つていられる場合が非常に多いということを一言申し上げておきます。

○大橋委員 それではお尋ねしますが、労働省は

昭和六十年六十歳定年を推進してきておると思ふのですが、実際の労働省で描いておる計画と現実はどうなつておるのか。

○守屋政府委員 私どもは、六十年六十歳定年制の一般化というのをスローガンにいたしまして、定年延長の促進に努めておるところでございます。この定年延長を進めていきます場合には、労働の御努力が非常に重要でございます。そういう意味合いで、私どもの指導と労働の御努力と相まらしまして、五十八年一月の状況を見てまいりますと、もう既に六十歳以上の定年制を採用している企業の割合が四九・四%、ほぼ五〇%に近づいております。その際、五十五歳以下の定年制を決めておるところを見ますと三一・三%、三割ぐらゐでございます。四九・四%という数字は既に実施しておるところでございます。近い将来に実施を予定している企業も含めるとこれは六割を超えております。

この定年延長を進めます場合に、やはり何といひましても賃金カブをどうするかということ、あるいは退職金、年金についてどのように考えていくかということが非常に重要でございます。そういう意味合いで、私も、五十八年度からこの定年延長に関するアドバイザ制度を導入いたしました。また、それとあわせて賃金、退職金の関係のコスト計算をサビスするとか、あるいは年金計算をサビスするという体制も組んでおります。

このようにいたしまして定年の延長の推進に努めますとともに、また、三百人以上の企業につきましては直接個別に私どもが当たり、また三百人未満の企業につきましては集団指導という形で定年延長の推進に努めております。

先ほど数字を挙げましたように、一応もう既に六十歳定年制は主流になつておるというように考えておりますが、今後ともこの一般化につきましては全力を挙げて対応してまいりたい、かように考えております。

○大橋委員 では、五十五歳から五十九歳までは

どのくらいあります。

○守屋政府委員 五十八年一月の数字では、その時点で実施しておるのが一九%でございます。しかし、これは将来どうなるかというのを見ましたところ、近くこれを改定するというのを含めまして、ほぼ一五%を割る状況に近々なつてまいらうと思ひます。

○大橋委員 私、が今手にしている資料は五十七年の労働省の調査資料でございますけれども、そのとき、五十五歳が三五・五%、それから五十六・五十九歳が一八・二%と、かなり高い数字がまだ示されている。これは一年でもそんなに急上昇したのでしょうか。

○守屋政府委員 これはサンプル調査でございますから若干のばらつきがあるかもしれませんが、しかし傾向としては、五十七年から五十八年にかけて、今先生のおっしゃいました五十五歳以下の定年制のところは約五ポイント落ちております。それから五十六・五十九歳のところはほぼ横ばいの状況でございます。しかし、将来の見込みをとりますと、今申し上げましたように急速に落ちてくるという感じは持っております。

○大橋委員 大臣、今お聞きになつてわかるように、とにかく人生五十五歳と言われた時代ならば定年が五十五歳だとか、五十五歳だと言つても不思議ではない。しかし今の高齢者、お年寄りの平均寿命が七十五あるいはもう八十近くになつてきておるわけです。そうなりますと、今労働省が昭和六十一年に六十歳というめで進めていた定年制も、今の答弁を伺いますとまだ五〇%程度ですね。なるであらうというのを入れても今年度で六〇%です。とてもとても遅いわけです。

そこで大臣にお尋ねしたいことは、定年年齢で退職していく人たちが一体どのくらいまで働きたいと実際は思つてゐるのだろうか。これも労働省の調査がありましたね。私はこの点は非常に感心したのである。こゝまできめ細かく労働省が調査しているのだと思つて感心したのである。それは昭和四十七年度と五十年と五十三年度の三つの

定年到達年齢の合計でございますけれども、それでいきますと、六十歳くらいまで働きたいと言つてゐるのが一〇・六、六十一歳から六十五歳が五一・八、六十六歳から七十歳までくらいというのが二八・一、七十歳以上までの七・二、こうあるわけです。とにかく六十一歳以上まで働きたいんだという人たちが八割五分以上なのでございます。私が最初に言つたように、働きたくとも働けない、能力もある、そして意思もある、そういう者が定年制のために働けないという実態ですね。しかも、今六十歳がやつとだという目標で進んでいるわけですよ。私は、もつとも定年制を積極的に推進していく工夫、改善はないものだろうか、こう思うのですけれども、大臣の御見解を承りたいと思ひます。

○坂本國務大臣 今おっしゃるとおりでございます。まして、まさに人生五十から人生八十でございます。それで、それだけ寿命が延びてきて、生活もそれは諸外国に比べて急速によくなつたこともございまして、確かに、確におっしゃるとおり日本人の勤勞意欲というものは相当なものでございまして。私はまことにその点は結構なことだと思ひます。諸外国での年金をもらつて悠々と遊ぶということよりも、それは物の考え方でございます。まして、日本ではそれだけの勤勞意欲というものがあつて、これに対してやはり対応をしなければならぬというところはこれは当然のことでございます。特に定年の六十歳までの延長はもちろんです、六十歳から六十五歳ぐらゐまでのところはいよいよ重点が移つてきておりますので、これらの人々に対しては、労働省を挙げて、全力を挙げて頑張つていきたい、こう思つております。

それで、六十歳までのところは定年延長のスピードが遅いではないかとおっしゃられますが、なるほど歯がゆい点もございまして、これは私も全力を挙げて延長に頑張つていきたいというふうに思つております。それから、六十歳から六十五歳までの方々でございまして、ここがまた今度労働省の最重要志向ゾーンでございます。

しかし、いろいろ統計など見ますと、ずっと会社で縛られてやつていこうという人もいますけれども、そうでなくて自分の趣味とか個性、体力に応じたり、いろいろバラエティーに富んでおられますので、そういうニーズにおこたえをしていくこともまた新しい時代の高齢者対策の大きな特徴ではないでしょうか、そういうふうにお考えをしております。

六十歳を超える雇用延長を促進するため事業主に対する助成制度を今やっておりますが、積極的にこれを活用するとか、それから任意就業を希望する者はシルバー人材センター、なかなか結構歓迎されて人気があるようでありますが、これを援助、助成するとか、それから五十九年度の新規の助成制度といたしまして、予算折衝は大臣折衝まで残りましたけれども、今申し上げましたような六十歳台前半層の方々のニーズというのは、一定の雇用労働だけではなしに、もつとそれ以外の余裕のある、個性に合った、そういうところを希望されております。特に、年齢も進んでおりますから、経験と知識と技術はあつても体力が衰へてくるということもあつて、いわゆる半日労働だとか一日置きとか、短時間労働、これがなかなか最近では希望が多ございまして、短時間労働の期待にこたえるように、六十歳を超えても引き続き雇用延長を行う事業は、短時間勤務の形であつてもこれを助成するとか、雇入れに対する助成をするとか、これを大臣折衝に持ち込みまして、こういうことをこゝから始めたわけでありまして、ただ、答えてもらうて結構です。

○大橋委員 時間が限られておりますので、要点だけ答えてもらうて結構です。実際、五十五歳なんていう定年制はまだたくさんあるわけですよ。そういう定年延長に対する具体的な行政指導というのは一体どういふふうになつてゐるのだろうかと思つておられます。実は、私の友人が四国の高知県におりまして、そこから二、三日前に手紙が届いたわけなんです。これがそうなんですけれども、その中にこういうことが言つてあります。

農林共済年金は、五十五年の法改正で五十五歳支給を六十歳にした。ただし、三年に一歳ずつ引き上げて十五年間で六十歳に到達するのだという前提のもとに、高知県の中村市の農業共済組合に勤務している人の言ひ分だといふのですけれども、五十九年度、こゝからいよいよ農林年金の支給年齢が一歳引き上げられて五十六歳になる。しかし、定年の方は相変わらず五十五歳の据え置きだといふのです。そうしますと、こゝしの三月三十一日以降に退職する人は一年間年金は受給できないという結果になるわけですが、非常に不満だといふ手紙だつたわけですよ。

これは、国の方針として年金の受給年齢を三年に一歳ずつ引き上げていつてゐるわけですから、やはり定年の方もこれに合わせて接続させていくべきではないか、こういう点は労働省の方は指導してないのだろうか、私はこう思うのですが、どんなものですか。

○守屋政府委員 定年延長につきましては、先ほども申し上げましたように、これは単に号令をかけるだけではなかなか進みませんで、やはり労使一体となつてその気になつてやつていただくかぬといかぬという面があるわけでございます。そのときに、先ほど申し上げましたように、賃金カーブの問題等いろいろ、それぞれの労使の間で十分お話し合いをしていただく必要がある問題もございまして。また、実際に企業の雇用の状況を見ますと、一応五十五歳で定年は切つておるが、その後再雇用するという企業も相当数あることはございまして。しかし、私どもは、何ともしよあれ六十歳の定年延長に全力を向けて今やつておるわけでございます。私もつい最近、ある業界の方に集まつていただきまして、この定年延長について強力な推進をお願いいたしましたし、これは各県におきましても、直接県の労働部長なりあるいは職業安定課長あるいは安定所長が、三百人以上の企業には出向いていきまして具体的な指導をやるという、足で稼ぐ行政をやつております。

六十歳まであとわずかでございますが、我々

は最善の努力をいたしますので、いましばらくの間、温かい目でお見守りいただきしたいと思います。

○大橋委員 その努力は私も認めますけれども、例えば今の具体的な問題、国の方針として農林年金の支給開始年齢が三年に一歳ずつ引き上げられていて、十五年後には六十歳になるわけですね。せめてこの定年の方もそれに合わせていくべきだ。大臣、これはおかしな考えではないかと思うのです。年金の支給年齢と定年を接続させるという考え方は当然だと私は思うのですけれども、大臣、その点はどうお考えですか。

○坂本國務大臣 今おっしゃるように、定年と年金とがスムーズに接続するということはまさに望ましいことだと思っております。そこで、私どもの方として、定年の問題などはこれはやはり労使の話し合いで、特に企業を説得しなければならぬ話でございますので、その点にひとつ全力を挙げて頑張っていきたい、こう思っております。

○大橋委員 要するにきめ細かく見て指導していつてもいいですね。今の共済組合の問題などは余りにも顕著な例ですからね。それから、いよいよ厚生省は、基礎年金構想ということで年金の大改革をやるうとしていますね。厚生年金も今度の改正の中で出てくるわけでございますが、その本法といえますか本則といえますか、そこに昭和六十一年六十五歳支給、こう書いてあるのですよ、もう既に、六十歳から六十四歳までは特例支給として「当分の間」、こう書いてあるわけですね。その「当分の間」というのはいろんな意味を含んでいると思いますけれども、やはり高齢者の雇用確保といえますか、労働環境を整備していく、これがきちっと対応していかなければ六十五歳には引き上げられない。ですから、六十五歳までに年金の支給と退職を一致させるためには、労働省としては、年次計画といえますか、いつまでにはこういうふうな持つていくんだというのをもう既に上上げていかねばならぬ、いわゆる策定をやらねばならぬ、こう思うのですが、いかがですか。

○守屋政府委員 年金と今の雇用の問題につきましては、私も厚生省と定期的に話し合いを進めておりますし、今後とも、この年金制度と雇用政策との間にそこがこないように、十分話を進めながらスムーズな進展を見ていくように努力していきたいというふうに考えております。

また、今先生のお話のありました年次別の計画につきましては、私も、雇用基本計画に基づきまして、さらにそれを年次別に展開した雇用計画を持って、こういう定年延長問題についても対応を進めておるところでございます。

○大橋委員 とにかく今度の年金の大改革は、二十一世紀に向けての長期的、安定的な、抜本的な改革ですよ。これは非常に画期的な改革だと私は思っておりますし、支給年齢は現在の国民年金に合わせ、基礎年金の方は六十五歳ということで将来統一されるわけですから、その経過措置としては、労働省のそうした高齢者雇用確保あるいは労働環境整備、これが非常に重要な役割を果たすと思っております。特段の御配慮を願いたい。

次に、身体障害者の雇用率に対する企業等の雇用実態はどうなっているのだろうかということなんですが、納付金と未達成企業、納付金で責任逃がれをしている傾向が非常に強いということが前々から言われているわけでございますが、この点はどうかということですね。

○加藤(孝)政府委員 身体障害者の雇用につきましては、雇用率というものを設けて、しかもまたそれを経済的に裏打ちをするものとして、納付金制度というもので調整をしながら進めておるわけでございます。

現在、この一・五%の法定雇用率に對しまして、昨年の六月一日現在におきまして一・二%というところまでございまして、前年の一・二%から一・〇ポイントという非常に伸びが鈍化してきておる。伸びておりますが、その伸びが鈍化してきているということに私も大変問題意識を感じま

して、この取り組みについて新たな取り組みの強化を考えなければならぬ状態にある、こう考えておるわけでございます。

特に問題でございましては、大企業におきましてのやはり雇用率が低いということでございます。大企業におきましては、雇用率の伸び率そのものは伸びておりますが、しかし水準が非常に低いというところが大企業の問題があるわけでございます。そういう意味で、大企業などに特に重点的な指導が必要だという状況にあるわけでございます。

それからまた、業種別に見ましても、やはり大企業性の金融・保険であるとかというところが、こういっては雇用率が低いわけでございますが、こういった業種におきましても、今申し上げましたように、ほかの業種に比べては伸び率は高いというふうなことで鋭意努力は今していただいている、こんなような状況にあるわけでございます。

雇用納付金の関係につきましては、そういうような雇用率の現状におきまして約百八十億程度の納付金の徴収、こんなような状態でございまして、納付金の徴収、先ほども申しましたように、大企業になればなるほど障害者を雇用するよりもむしろ納付金を納めておけるという安易な考えがあるんじゃないかな、こう思われるのです。だから、この納付金制度のいいところと悪いところがあるような気がするわけでございます。

実はきのう、おとついでしたか、ある重度の障害者の方なんです。もし重度の方を雇用すれば二人分とみなされるのでしよう。その方がたまた私の部屋に参りまして訴えたことなんです。名前は上村徳寛と言います。五十三歳の両足義足を付けた大田区の本羽田の二の四の三の二〇四の方でした。この方が、大森職業安定所の紹介で品川のある会社、〇としておきましよう、〇会社に紹介されて、これは一月十五日に紹介を受けたそうです。そうしましたら、一月二十三日に現場見学をさせていただいて、所長の面接を受けて、そこ

で採用決定されるわけですよ。いよいよ一月三十日に就業といえますか就労するのです。ところが二月三日には、要するに三十日、三十一、一、二、三の五日間で、あなたも結構です、解雇だというわけですよ。それで本人の上村さんは、どういうわけなんだろう、何にも理由を言わぬから、また安定所の方に戻って、紹介してくれた人

にいろいろ相談しましたら、紹介所の方から会社に関わり合ってくれたそうです。結局、解雇決定しましたということだのだから、職業紹介所の方は、それでは今まで働いたいわゆる実働賃金といえますか、それと交通費、それから解雇予告手当を出さない、このように指示したというわけですよ。そして上村さんに、〇会社こういうふうな指示しているからあなた直接話し合いなさい、こういうことで御指導いただいたそうです。ところが〇会社からは何の連絡もないので、今度は二月二十日ごろ、品川の労働基準局に連絡をしたそうです。早速基準局の方からその会社に連絡を入れてくれました。とにかく誠意をいうものも支払ってくれたという趣旨の勧告をしたというのです。ところが、二月二十三日に〇会社から本人のところに電話が入りました。実働手当てと交通費と予告手当の支払いをします、約束します、こうでしたけれども、その後さっぱり連絡がなくて、何にもないから、三月九日にまた、本人から会社の方に支払い日を確認するために電話を入れた。そうしたら来週の月曜日、三月十二日には払い込みいたしますという話だったというのです。それでも何の連絡もないので、三月十六日にまた基準局に電話をした。そこで基準局から〇会社に電話で確認しましたら、まだ準備中だということだったというのです。そして三月二十二日にやっと振り込みがあったんだけれども、解雇手当だけだったというふうなことなんです。

これは、私もきのう、おとついで聞いたばかりです。中身を詳しく調査したわけじゃないんですけど、この事例は特殊な事例だとは思いますが、職業安定所の紹介ですから、事前にいろいろ

で採用決定されるわけですよ。いよいよ一月三十日に就業といえますか就労するのです。ところが二月三日には、要するに三十日、三十一、一、二、三の五日間で、あなたも結構です、解雇だというわけですよ。それで本人の上村さんは、どういうわけなんだろう、何にも理由を言わぬから、また安定所の方に戻って、紹介してくれた人

にいろいろ相談しましたら、紹介所の方から会社に関わり合ってくれたそうです。結局、解雇決定しましたということだのだから、職業紹介所の方は、それでは今まで働いたいわゆる実働賃金といえますか、それと交通費、それから解雇予告手当を出さない、このように指示したというわけですよ。そして上村さんに、〇会社こういうふうな指示しているからあなた直接話し合いなさい、こういうことで御指導いただいたそうです。ところが〇会社からは何の連絡もないので、今度は二月二十日ごろ、品川の労働基準局に連絡をしたそうです。早速基準局の方からその会社に連絡を入れてくれました。とにかく誠意をいうものも支払ってくれたという趣旨の勧告をしたというのです。ところが、二月二十三日に〇会社から本人のところに電話が入りました。実働手当てと交通費と予告手当の支払いをします、約束します、こうでしたけれども、その後さっぱり連絡がなくて、何にもないから、三月九日にまた、本人から会社の方に支払い日を確認するために電話を入れた。そうしたら来週の月曜日、三月十二日には払い込みいたしますという話だったというのです。それでも何の連絡もないので、三月十六日にまた基準局に電話をした。そこで基準局から〇会社に電話で確認しましたら、まだ準備中だということだったというのです。そして三月二十二日にやっと振り込みがあったんだけれども、解雇手当だけだったというふうなことなんです。

これは、私もきのう、おとついで聞いたばかりです。中身を詳しく調査したわけじゃないんですけど、この事例は特殊な事例だとは思いますが、職業安定所の紹介ですから、事前にいろいろ

で採用決定されるわけですよ。いよいよ一月三十日に就業といえますか就労するのです。ところが二月三日には、要するに三十日、三十一、一、二、三の五日間で、あなたも結構です、解雇だというわけですよ。それで本人の上村さんは、どういうわけなんだろう、何にも理由を言わぬから、また安定所の方に戻って、紹介してくれた人

にいろいろ相談しましたら、紹介所の方から会社に関わり合ってくれたそうです。結局、解雇決定しましたということだのだから、職業紹介所の方は、それでは今まで働いたいわゆる実働賃金といえますか、それと交通費、それから解雇予告手当を出さない、このように指示したというわけですよ。そして上村さんに、〇会社こういうふうな指示しているからあなた直接話し合いなさい、こういうことで御指導いただいたそうです。ところが〇会社からは何の連絡もないので、今度は二月二十日ごろ、品川の労働基準局に連絡をしたそうです。早速基準局の方からその会社に連絡を入れてくれました。とにかく誠意をいうものも支払ってくれたという趣旨の勧告をしたというのです。ところが、二月二十三日に〇会社から本人のところに電話が入りました。実働手当てと交通費と予告手当の支払いをします、約束します、こうでしたけれども、その後さっぱり連絡がなくて、何にもないから、三月九日にまた、本人から会社の方に支払い日を確認するために電話を入れた。そうしたら来週の月曜日、三月十二日には払い込みいたしますという話だったというのです。それでも何の連絡もないので、三月十六日にまた基準局に電話をした。そこで基準局から〇会社に電話で確認しましたら、まだ準備中だということだったというのです。そして三月二十二日にやっと振り込みがあったんだけれども、解雇手当だけだったというふうなことなんです。

るな調査をされた上で、書類も向こうの会社に渡されてはいるはずだ、こういう状況の人です。そして本人と面接して採用決定したので、それから、それをたつた五日間ぐらいで首にするなどということは何だろうか、こう思うのです。しかも職業紹介所の方は、紹介まではするけれどもあとは基準局です。そういう点の絡みになりますか、こういう例はめったにないと思いますけれども、こういう事実がありますから、こういう点はどうお感じになるか、お答え願いたいと思います。

○加藤(孝)政府委員 身体障害者を事業所へあつせんいたします場合には、安定所も、まさに一人一人の障害者のいろいろな障害の態様、そしてまたそれに関連します障害者の能力、どんな仕事ができるのかというところも十分いろいろ相談をしたり、あるいは能力判定をいたしまして、そしてそれに見合うような事業所を一生懸命探しまして、そしてまた事業主の十分な理解も得ながら、協力も得ながら雇い入れをしていただくという努力を一般的にしておるわけでございます。特にお話しによりますと重度の障害の方でございますので、そういう方であれば一層そういう面での特別な配慮なり、努力なり、事業所の特別の理解なりを求める形でやっておるはずでございますが、にもかかわらずこういう五日程度で離職、いわゆる解雇というような場面というのは、一般的なケースとしてはちよつと理解しがたい場面でございます。特に私も、そういう就職した方がそこで本当に定着していただけるように、事業主の格別の理解、そしてまた、身障者のその取組みへの意欲をいろいろ守り立てるための激励とかいうようなことを一生懸命やらせておるところでございます。ちよつとそういう一般的には想像、理解できないケースになっておりまして、一度また私もよくその辺の事情を、どんな事情があつてそうなののか、調べさせていただきます。しかもこれは身障者の方でございますし、監督署への連絡も全部、身障者自身のいろいろ

るな働きでそうなったという点も私はちよつと問題だと思ひまして、当然安定所の方がいろいろやつてあげてよかつた場面ではないかと思うわけでございます。よくまた一度調査させていただきますと思います。

○大橋委員 私とも聞いたばかりですから、実態を調べられて報告をしていただきたいと思ひます。それでは次の問題に移りますが、失業対策の就労問題なんです。今回もまた大幅に就労日数が削減されるというふうな予算内容になっておりますが、失対事業につきましては、昭和四十六年でしたか、中高年齢者等の雇用の促進に関する特別措置法の制定の際に、もう失対事業には雇い入れませんと門戸を閉ざしましたね、確かに。ですから、失対事業の皆さんが年々高齢者になっていくのは当然のことです。そしてまた、五十五年度の失対事業制度の検討の際に、失業対策制度調査研究報告というものが提出されておりました、これも非常に厳しい見直しを要求されておりましたと思うのです。

しかしながら、私もその失対の見直しに関する経緯は私なりに理解し承知しているつもりでございますが、就労者の生活実態を軽視したりあるいは無視するような措置は、理由のいかんを問わずに慎まなければならぬ、こう思うわけですね。したがって、歴代の労働大臣も、その辺を十分配慮されている改革はしてきたけれども、俗に言う生首は切らないという態度で実際に行政指導をなさつてこられたと思うわけですね。その一例が、昨年の就労日数を一月間二十・五日分に縮減しましたですね、その縮減した分については雇用保険で賄つていきます、補いましょう、したがって実質的に就労者の収入は変わりませんよ、むしろ一部の人は多くなる人もある、というのとは等級が上がつて増収になるということだつたと思うのですけれども、そういう事情だつたから、去年までは就労者の皆さんは、それならやむを得ぬなということ、納得したわけじゃないけれどもそれをのまれた。

しかし、今回の改正内容を見てまいりますと、

二十・五日がさらに十五日に縮減されるわけですね。しかも、前回並みにその縮減分については雇用保険でカバーいたしましたように、こういうふうにはなつておりますけれども、今回の縮減の仕方は私は非常に疑問を感じるのです。

ですから、この点についてお尋ねするわけでございますが、まず現在の就労実態はどうなつておるのか、そこから聞いてみたいと思ひます。

○守屋政府委員 現在の失対に就労されておる方々の状況を見てまいりますと、大体六十五歳未満の方が五割弱で、六十五歳以上の方が五割強いらつしやる。さらに言いますと、七十歳以上の方が全体の三割を占めるという状況でございます。そういうことを前提にして、今回は一つの運営の見直しを行ったのだということでございます。

○大橋委員 六十五歳以上が五〇％ですか。

○守屋政府委員 正確には六十五歳未満は四六％でございます。約五〇％でございます。

○大橋委員 先ほど申しましたように、失対の就労者というのは、新しい人は入つてこないわけですからもう年とつていくばかりです。しかしながら、これまでの経緯があつて、いろいろな事情があつてそれなりに特別の配慮で対処されてきたものと労働政策の上からいくと非常に問題の年齢ではございますけれども、失対就労者の実際の生活状況といひますか家庭状況といひますか、これは非常ににお気の毒な状況の方が多いわけですね。だから私は、先ほど言いましたように、こういう状況を無視し、一方的に切つていくようなことはだめだということを主張し続けてきたわけですが、今回就労日数を十五日に減らしますね。そして不足分は雇用保険を上げましょうということになつておりますけれども、雇用保険を受ける資格というの、一月間に、収入印紙で証明されますけれども十四枚要りますね。二月間で二十八枚要るわけですよ。そうしますと、一月間十五日しか働けないわけですから、もし風邪でも引いて休んだとするならば、これはもう十四枚はまずだめです

から、雇用保険の受給資格がなくなるわけですよ。だから、理論的には縮減分は雇用保険で前年並みにカバーしますよときても、実態的には雇用保険ではカバーされない。これは非常に苦しい状況になるのではないかと、こう思うわけですよ。

したがって、私は、七十歳以上の方については就労日数を減らす分はやむを得ないとしても、そのカバーする分、雇用保険から出される分において実収入がそんなに落ちないような状況にしてほしい。そのためには、今言つたように一カ月十四日の収入印紙という従前の規格とおりでは、条件ではこれはだめだと思ひます。むしろその点を大幅に改めるべきではないか。一月間十日、せいぜい十二日程度で、二カ月で二十日ないし二十四日というくらいで認めていくようにすべきではないか。どうなんですか。

○守屋政府委員 私どもが今回七十歳以上につきまして就労日数の削減を行いましたのは、この失対事業に就労される方がそもそもどういう方かというところから始まるわけでございます。といひますのは、この失対事業というのは、未来永劫にこの場に雇用いたすということではございせん、本来は民間雇用につかれますというのを大前提にして、それまでの間、臨時的、一時的に就労の機会を提供するという性格のものでございまして、そういったものと、しからば今の雇用情勢はどうか、将来にわたつてどうかということになつてまいりますと、いろいろな労働関係の指標を見ますと、大体六十歳台というのが引退過程期でございまして、六十五歳というのがその中で一つの大きな節目になっております。ここで労働力率も四〇％に落ちてくる。七十歳になつてまいりますとこれはもうほとんど引退されております。もつとも、私が申し上げているのは、政治的な活動あるいは経済的に経営者として活動されることまで七十歳が引退と申し上げておるのではありません。七十七歳が引退と申し上げておるの、しかも人に使われるという雇用の形でこういう就労をされるというのは、もうほとんど引退され切つてい

昭和五十九年三月二十七日

とすることです。

ですから、本来なら七十歳以上の方については就労を御遠慮願いたいところですが、先ほども先生おっしゃいましたように、この事業ができて三十数年、またそこに就労されている方々も二十五年を超えるという状況でございまして、ここに一つの生活の場をお求めになっておる。それを一時に切ることは非常に激変が起るということでございます。そこで、現在民間で一般的に就労されている方はどうかというのを見ましたところ、建設関係、民間の屋外軽作業で十五日程度という状況も勘案いたしまして、これは激変緩和の意味を込めて十五日ということにした次第でございます。全くの自由就労にしていっても出ていらつしやいという形は、失対事業としてはこれはとれるわけのものではないと。それは結果論として雇用保険がもたらえるということになったわけでございます。雇用保険を前提にいたしまして就労日数を十五日としたわけではございませんので、その辺は十分御理解を賜りたいと思います。

○大橋委員 あなたに労働政策の原則論を聞きたいと思つておられるわけじゃないのですよ。それは経過はおつしやるとおり、また内容はそれとおりです。だけれども、この失対事業のこれまでの経緯を振り返つたときに、一概にそういう原則論で片づけられるものじゃないのですよ。だから歴代の労働大臣が、特別に配慮して今のような形をつくつていくつてくれたわけですね。だからこれは、やつぱり事務的な立場で物を見るのじゃなくて、労働大臣の政治的な判断でこれは切りかえてもらわなければならぬと思うのです。

去年は二十・五日に削減し、削減した分については雇用保険で補った。しかも等級が上がる人もおつて、むしろ実質収入は従来よりも上がった人がいるという状況のもとだったから、皆さんもまあまあそれに納得された。今回は、先ほど言ったように雇用保険の対応が一応考えられているのだけれども、今言うように、就労した収入

入印紙の数が一カ月に十四枚要するというのです。就労日数が十五日になったわけですから、この辺は何とかやつぱり、労働大臣の特段の配慮で変えてもらいたいところですね。

○守屋政府委員 大臣がお答えになります前にちよつと事務的に申し上げますが、先ほども申し上げましたように、働かぬ、そのかわり雇用保険で食つていけというわけには労働政策としてはまいりません。先ほど十五日はなぜこうなつたかということをする申し上げましたように、そこから激変緩和の意味を含めてこの十五日が出てきたわけでございます。

なお、この運用につきましてはさらに若干の激変緩和はしておりますが、今回の措置は、七十歳以上について本来労働政策としてどうあるべきかということとを前提にしながら、なおかつ激変緩和をしたということとを十分御理解いただきます。その点は、ある意味では行政的といえます。政治的といえますが、そういう配慮も、単に理屈一本でやつたのではございません。したといふことをひとつ先生にも十分御理解、御納得をいただきたいというふうに考えております。

○大橋委員 大臣、その辺やつぱりこれまでの経過がありますので、もう温かい特段の配慮で、検討されることだけでいいですから、ここで結論を出せと言ふんじやないですよ、検討していただけないでしょうか。

○坂本國務大臣 なるほどおつしやるとおりに、七十歳以上は月十五日、一カ月に十五日ですけれども、そうすると二カ月だと三十日ですか。そうすると二日までは何とかぎりぎり、三日かぜ引くと一日切れる、こういうことになるわけですね。失対事業の性格その他は、建前からいえば今部長の言つたようなことだと思いますが、まあまあそれにしても、一日のことであることになりますと、その辺はひとつ弾力的に考えてみるように検討いたします。

○大橋委員 大臣のそのお気持ちを信頼して、次の質問に移ります。

実は、企業倒産の失業者への対応という問題で尋ねたいんですが、炭鉱閉山など集団的に大量失業が予測されたりする場合は、あるいはまた産業経済の変化等から来る不況業種や地域に対しては、特別措置法等までが制定されて救済措置が図られていくわけですね。それなりにもう国を挙げて救済措置が考えられるわけですよ。ところが、長期的な経済不況の中から一般的に、散発的に倒産していく会社がたゞさんあるわけですね。特に中小企業等に就労していた労働者に対して、これはもう倒産した、やむを得ない、じやどうぞ職安へいらつしやいという程度のものなのか。それとも、そういう深刻な状況にある会社には、職安の方あるいは基準局の方から、どうなんだというふうに温かい手が差し伸べられるものかどうかというようなことをちよつとお尋ねしたいわけですね。

というのは、私のおひざ元なんですけれども、これは北九州市内の各職安の調べでは、昨年一カ月の平均の求人数は男子一・七〇八人、求職者が六・二九二人、こうなつておられるわけですね。本年の二月の有効求人倍率は〇・二五の低さです。つまり四人に一人の就職ですね。全国平均〇・六ですから、有効求人倍率はその半分にもいってないわけですね。特に二十五歳—二十九歳の求人はまあまああるとしても、四十歳以上になるともう急激に少なくなる。

実は明治乳業という大手乳業メーカーがありますが、その一〇〇%の子会社で八幡乳業というのが北九州の八幡西区にあるわけですよ。今月の末に工場が閉鎖されるというのです。六月には会社も解散するそうです。その従業員はわずか、わずかかと言ふわけにいかぬかもしれぬが三十七人ですけれども、三十一日付で退職となる。そのうちごく何人かの人は次の仕事があるわけですが、残りの大半は全くとて不安な毎日を送つておられるわけですよ。組合員の皆さんも、ボーナス等も投げ出していいからとにかく経営を続けようじやないかということ

で協力を申し出たんですけれども、とにかく無理してやつてもあと一、二年しかたぬ、そのときは退職金も出せないような事態に陥るから、今なら支払われるのというような話合いになつて、もうやむを得ぬかなというところでどうと了解したということです。退職金の上積みあるいは就職支度金、再就職あっせん、こういう条件を会社にのませた上で了解したということでありまだけれども、労働者は弱い立場にありますし、だから、こうした企業倒産がはつきりしたようなときの労働者としての対応というものはどういふものなのか、ちよつとお尋ねしたいと思ひます。

○加藤(孝)政府委員 経営努力をいたします中でも、全般的に景気は回復基調にあるとはいひましても、やはり業種とか地域によりましては倒産というような事態、いろいろ出ているわけでございます。安定所としましては、そういう場合は経営そのものへのお手伝いというわけにもなかなかまいりません。結局、そういう離職者の出まるところにつきまして、今後の再就職につきまして、ある程度規模の大きい場合には特別にその相談をまとめてやりまして、再就職の希望等もいろいろ、希望職種とか希望の業種を伺いながら再就職へのあっせんをするということでございます。それで、実際にまだそういう離職に至らないというような場合には、不況業種に該当してありますような場合には、雇用調整給付金というようなもので、ある期間休業手当を援助するというような制度の適用もあるわけでございますが、そういうような手段を尽くしながら、できるだけ離職者が出ないよう、また離職者が出た場合にはできるだけ早く再就職ができるようなこと、こういうような対応をしていくわけでございます。

○大橋委員 先ほども申しましたように、北九州は非常に有効求人倍率が低いところですから、やはりこういうところには、ただ本人の相談をじつと待つような形ではなくて、むしろ皆さんの方か

ら働きをかけていただきたい、再就職のための指導をぜひお願いしたいと思ひます。

時間がございませんで次に移ります。

パート労働法を制定する気はないかということになるのですけれども、たしか昭和五十七年の五月、行政管理庁がパートタイム労働者の実態調査をいたしましたね。そのときにいろいろの問題が指摘されたわけでございませうけれども、その後、労働省は、五十七年の十二月十七日でしたか、パートタイムにかかわる雇入通知書というのを交付する方針を立てて実施していると思ふんですよ。また、ついこの前の新聞でございませうけれども、パートタイム労働対策要綱というものをつくつて、そして四月からこの要綱に従つて実施していくのだということが新聞等に報道されていたわけでございませうけれども、ここまでパートタイム労働者に対して配慮してきているわけですから、この際パート労働法という、これは仮称ですけども、そういう法律をつくつた方がいいのではないかと、つくるべきではないか、こう私は思うのでございませうが、いかがでございませうか。

○望月政府委員 パートタイムが非常にふえてきておることは先生御指摘のとおりでございまして、四百何十万という、三十五時間未満をとつてみてもそういう数に上つておりました、主として主婦の方が就労しているというのが実態でございませう。

そして、今まで私も、このパート労働につきましましてはトラブルが非常に多いという点が指摘されておりますものから、やはり雇入れに当たつての労働条件というものをはっきりさせておかなきゃならぬということで、先ほど先生御指摘になりました雇入通知書というのを普及させて、できるだけ行政指導で雇入通知書を取り交わすということをやつておるわけでございませう。また、パートの職業紹介を専門に行いますパートバンクを設置しまして、新年度もこれを二十二カ所から二十七カ所に増加するということ、それから、パートタイム就労についての相談、啓

発指導を実施してきておるわけでございませうが、新しい年度に向かひまして、私も、こういう指導を通じて、労使のそういうパートに対する労働条件の維持確保という点から認識を深めていただくという観点に立ちまして、当面は、もちろん法律をつくれれば一番いいのかもしれませんが、しかし、パートの実態についてもうちよつと労使のコンセンサスを積み重ねながら行政指導を続け、しかる後にまた法整備の問題も次の段階として考えていきたいということ、対策要綱をつ

くつて、これによつて齊一的な指導をやつて積み上げていこうというのが私どもの考え方でございます。

○大橋委員 大臣、今の答弁でそれなりに理解はいたしますが、これも非常に重要な法案になるのじゃないか。今いろいろと積み上げながらその段階で法制化も検討してみたいというような答弁だつたと思うのでございませう、これは是非でもつくり上げたい。実は我が党はきょう国会に具体的な法案を提案しましたので、大いに参考にしていただきたいと思ひます。

時間もう参りましたので、次に参ります。家内労働法の問題も聞きたかつた、男女雇用平等法案の問題も聞きたかつたのでございませう、これはもう時間がございません。

最後に、とにかく労働者派遣事業が大きな社会問題となりまして、今労働省の方でその法案作成に取り組んだみたいなの話も聞かれましたが、労働界の中でも意見が真つ二つに分かれておるようですね。それから、確かに野放し状態では派遣労働者の保護にはならぬということで、派遣労働者の保護という立場から法制化すべきだという意見、しかし逆にピンはね会社を制度化させるのじゃないかという意見等々があるわけでございませうが、労働省としてはこの問題について一体どういう考へで今進んでいっているのか、お伺ひします。

○加藤(孝)政府委員 昭和五十五年から、労使・公益関係者の方々をメンバーにいたしまして労働者派遣事業問題調査会、石川吉右衛門先生を会長

ということ、調査会で検討をお願いしてきておりましたところ、ことしの二月にこの報告書が提出されたわけでございませう。この報告書をまとめる過程におきまして、いろいろ、今先生からもお話しがございましたように、特に労働者供給事業をやつております労働組合の代表の方からは、

こういう職業紹介の充実であるとかあるいは既存の労働力システムの見直しというふうなことで派遣事業問題には対応すべきであつて、こういう新しい派遣事業というものを認めるようなやり方は問題であるというふうな御意見も相当出たわけでございませうが、公益あるいは労使の委員の大勢としては、やはり労働者保護の観点から何らかのルールづくり、必要な規制措置を講ずることが必要じゃないか、そのための労働者派遣事業についての制度化もしていくべきではないか、こういうのが大勢的な意見であるわけでございませう。

そういうふうな情勢を受けて、労働省も、この報告書を受けて実際に法案化に取り組みたいということ、現在中央職業安定審議会にそのための具体的な検討をお願いをいたしております。

現在、職安審議会では、やはりこの問題が相当難しい問題をはらんでおる、そういう基本的な立場からの意見もございませうが、具体的な例えれば業種を一体どういうふうに限定をするのか、あるいはまたそういう限定から外れた業種についてどういうような規制をしていくのかというふうな問題等いろいろ、それからまた派遣先の使用者責任の問題と雇用しておる派遣事業者との使用者責任のダブルの問題、その辺をどうするかというふうなことでいろいろ法理論的にも難しい問題がございませう。もう一言言えば、労働者派遣契約というものを労働法的にどう概念的に規定するのか等々の問題がございまして、今職安審議会でも非常に難しい問題もはらんでおるからということ、小委員会を設置いたしましてそこで鋭意検討を進めていたおいておりました、既に二回やつていただいております、検討の結果何とか成案化ができれば私もその法案化を図りたい、こんな考へ方

でおるわけでございませう。

○大橋委員 もう時間が参りましたので、最後に、労働大臣のお気持ちを聞いて終わりたいと思ふのです。

先ほど私が申しましたパート労働法といひますか、これは是非でも制定していただきたいということ、それから今の労働者派遣事業の法制化というものは非常に問題が含まれておると私は思ひますので、これは慎重に、確かに派遣労働者の保護の立場からは当然何とかしなければならぬ問題ではあります、法制化に当たつては慎重に検討を進めていただいて決断していただきたいということ、その二つについてお気持ちを聞いて終わりたいと思ひます。

○坂本国務大臣 ただいま派遣事業につきまして局長の答弁したような問題がございまして、新しい社会的ニーズがあることは確かでありませうが、その内容につきましましてはいろいろの問題があつて、今慎重に検討して、でき得べくんば法案にまでこぎつけたという気持ちはありますが、今のところはひとつ研究会で十分に検討をさせていただきます。

それから、パート労働法のことば公明党さん初め皆さん各野党の方から、御熱心な法案に対するお勧めもございました。ひとつよき参考として勉強をさせていただきます。しかし、今まだ労使関係におきましても実態の把握におきましてもやや未熟なところがあるものから、いましばらく勉強をさせていただきます。その間は実質的に要綱でもつて進めさせていただきます、そしていろいろ皆様方の法案と私どものこれからの研究、それを両者勘案をいたしまして、法案にするか否かというところにつきましてもひとつ検討させていただきます。

○大橋委員 終わります。

○有馬委員長 小淵正義君。

○小淵(正)委員 私は、まず最初に、午前中も質疑の中で出ておりましたが、昨日答申がされました男女雇用平等法の今後の取り扱いの問題につい

てお尋ねいたします。

先ほど婦人少年局長の方から、何としてでもこの答申を受けて今国会中には法制化して法案として提出したい、こういうふうな見解が示されたわけでありまして、今国会中といえども、いよいよ四月に入ろうとしているわけでありまして、これからの作業として、国会に法案として提出されるめどを大体どこらあたりに置いて作業を進められようとおられるのか、その点についてのもっと具体的なものを示していただきたいと思ひます。

○赤松政府委員 お答え申し上げます。

昨日の婦人少年問題審議会で、長い間の懸案でござりました男女の雇用における機会の均等と待遇の平等を確保するための立法措置に関しましての建議をいただいたわけでございまして、この建議をいただくまでは随分と時間がかかっております。そこで私どもといたしましては、どのような建議が出るかということについてはいろいろと考えてまいつたわけでございまして、それに関しましては、建議が出た時にはできるだけ早く法案作業に取りかかれるようにという心の準備、あるいは資料等の整備を進めてきたわけでございまして、

したがいまして、建議をちょうだいいたしましたので、早速に法案作業に取りかかりまして詰めていきたいというふうに考えておりますが、この後のスケジュールといたしましては、各省との調整と申しますか、各省折衝と私ども呼びますが、それがございまして、それから、法制局の審査が条文ごとに細かくあるわけでございまして、そのようなものを通りまして、今度は、法案要綱を作成いたしましたして、関係審議会に法案要綱を諮問をする運びになると存じます。そういったと、この関係審議会がきくう建議をいただきました婦人少年問題審議会だけではございまして、ほかの関係審議会が複数あるものと予想されます。そこで、その審議会にも同じ法案要綱を諮問いたしますので、多少の時間がここで費やされるものと考

えます。

しかし、最初に申し上げましたように、いろいろ準備期間もあつたわけでございまして、このような所要の手続をできる限り早くございまして、今月末からもう既に出発しているわけでございまして、来月でございまして早く手続を終えまして国会に提案したい、このように考えているわけでございまして。

○小淵(正)委員 今のお話しをお伺いしますと、かなりいろいろな議を経て最終的にでき上がるということであるので、まだまだかなり時間を経過するようないい感じもいたしますが、端的に言ひまして何とか四月中にはまとめて国会に法案として提出する、このように受けとめておつていいかどうか、その点いかがですか。

○赤松政府委員 ただいま申し上げましたような手続は普通は一月月かかるといふふうに言われているのでございまして、先ほど申し上げましたようにできる限り早くこれを終えまして、国会に提案させていただきたいと考えております。

○小淵(正)委員 労働省の作業を進めるだけじゃなしにそれぞれの関係機関とのいろいろな問題がございまして、そういう意味ではめども明らかでございまして、その面は理解はできますが、しかし、労働省として、主管省庁としてこの作業を進めるからには、当然一つのきちつとした目標を持つてそれに対して努力すべきじゃないかと思ひます。そういう意味でも少なくとも労働省としての何らかの一つのめどというものはつきりあるべきじゃないかと思ひますが、それらについてはいかがですか。

○赤松政府委員 一カ月と申しますと大体来月の終わりというところになるかと思ひますが、その後になりますと連休という事情にもございまして、できる限り早くというふうに考えております。

○小淵(正)委員 それで、そういう作業を進められる上において、労働省として一つのものを持ちながらそれぞれ関係機関といういろいろ協議して法制

化へ入っていくと思うわけでありまして、労働省として、今回のこの問題の取りまとめについては何をベースにしてやろうとなさっているのか。きのう建議、答申された中身では、かなりの大事な問題がそれぞれ並列的にいろいろ出されておるわけでありまして、労働省としてこれからのいよいよ法案づくりにかかるとその基本となるベース、考え方というものは一体どこに置かれてやろうとなさつておられるのか。その点についてはいかがでしょうか。

○赤松政府委員 昨日のいただきました建議は、先生御指摘のようにいろいろと、内容は必ずしも一本に絞られておりませんで、分かれていた点がございまして。しかし、この審議を審議会にお願ひいたしましたときに、私どもとしてお願いいたしましたことが二つございまして。

一つは、婦人に対する差別撤廃条約、正式には婦人に対するあらゆる形態の差別の撤廃に関する条約、この中に雇用に関する部分がございまして、この条約を批准をするということが一つの大きな目標になつていくわけでございまして、しかもその条約の批准を国連婦人の十年に終わるまでにしたい、こういうことが婦人問題企画推進本部の申し合わせ事項となつておりまして、これを満たすための必要な条件として、雇用における男女の機会均等、待遇の平等の法的整備をするということがあつたわけでございまして、この条約の批准が可能になるような内容にすること、これが一つの大きな基礎でございまして。

それからもう一つは、この審議会が審議を進めるに当たりまして前提になるような条件づくりといひますか、土俵づくりというものを専門家の方々にお願ひをしたわけでございまして、これは男女平等問題専門委員会というふうな呼ばれておりましたが、二年半かかちまして報告書をまとめいただきました。この報告書は「雇用における男女平等の判断基準の考え方について」という名前の報告書になつて、昭和五十七年の五月に提出していただいたわけでございまして。この専門家会

議でこの問題を考えるということ自体が審議会の婦人労働部会からのお願ひでございしたので、当然その報告書の中に盛り込まれております考え方というものは、審議会が審議を進める上での重要なベースになつたわけでございまして。

そこで、先ほど申し上げました条約の批准ができるようにするというところの男女平等問題専門委員会との結論と、この二つを踏まえて審議をお願いしたわけでございまして、この二つを今後の法案作成の過程におきましても当然に参考にすることになるかと思ひます。

また、審議会の過程でいろいろと何度も御審議を重ねていただいたわけでございまして、その間に労使双方から多くの意見が出されたわけでございまして。項目ごとに幾つもの論点があつたわけでございまして、これを整理集約をいたしまして、労働省の法案づくりの内容に十分と反映をさせるというのの当然だと考えております。

○小淵(正)委員 今、条約批准に必要なものと、それからあわせて具体的な専門委員会等が出されたものを中心にして、結果的にはそれをベースにして行つていくこととしたが、そういうものを中心にしてこの審議会で審議された結果が、それぞれ労使双方からいろいろと非常に異なつた見解が、それぞれ相反するものが示されておるわけでありまして、そういう形の中で、このたびの答申案の中にはそういう大事な問題のところについては並列的なものが示された、こういうふうな私どもは理解をしておるわけでありますが、そういう点からいいますならば、やはり今度のこの取りまとめのために、作業を進める上において一つの大きな基礎になつたのが、公益側委員のたたき台というものの、たたき台という言葉は悪いですが、公益側委員の一つの素案が出されて、それが一つのベースになりながら検討され、審議され、そしてこのたびの取りまとめになったというふうにも理解するわけでありまして。もちろんそれがそのままだという形ではありませんが、そういう点からいいますならば、やはり今度法案づくりの中で

そのベースとなるのは公益側委員が作成した素案、これが一つの大きな今回の法案のベースになつていくというふうに理解していいのかわるか、そこあたりどのような御見解をお持ちですか。その点いかがですか。

○赤松政府委員 御指摘の公益委員のたたき台につきましては、今後の法案づくりの大きな参考になると存じます。中でも、公益委員のたたき台に沿つて労使双方が一致していただいた項目が幾つかございます。この点につきましては両方とも賛成していただいたわけでございますので、その線で法案化をいたしましても差し支えないのではないかとこのように思っております。

問題は、公益委員のたたき台に示された考え方と異なつた考え方が労働側、あるいは使用者側から、あるいは両方から出された部分がございます。その点をどうするかということが、まさに今後の私どもの法案作業の過程で非常に難しい問題として残されたわけになると思ひます。この場合は、公益委員のたたき台そのものでよろしいのか、あるいは別途これまでの審議過程などを考えながら公益委員のたたき台そのものではないものを考えなければならぬのか、今後慎重に検討したい、このように考えております。

○小測(正)委員 労使双方がいろいろの意見があつたにしても、何とか一致を見た点についてはもう問題ないわけですね。先ほどから言われているように、労使それぞれが異なつたような見解を出され、それがまた雇用平等法の中で非常に問題になるようなところがあると思いますが、そういう点で、そういう作業を今からどのようにまとめられていくのか、そういう点では、残されたあと一月間の間にそういう考え方をどう整理してまとめていくのかというところは、これは確かに一つの大きな仕事だと思ひます。その上に立つて、今度はそれぞれ各省庁また関係筋との調整をしていくということになりますと、先ほど私から質問いたしましたように、これが今国会に果たして法案として出てくるのかなという疑問を持たざるを得

ないような感じも私なりにしたわけであります。そういう点で、労働省として、この法案を取りまとめてそして国際条約批准との裏腹の問題としてこれをはつきりしていこうというからには、やはり何らかの労働省なりの一つの見識といひますかりーダーシップといひますか、労働行政を預かる側としての立場から一つのものを持ちながらやらぬと、ただ労働はこういうことを言っている、使はこういうことを言っているというところの中でどうしようかということ、ただ間に入つて調整するということだけではちよつと私は労働行政としては困るのではないかと気がするわけです。

そういう意味で、今度のこの大事ないろいろな意見が相反しているような問題のところでは、労働省としては一つの思い切つたかりーダーシップ的なものを持ちながら、こういうものを取りまとめていこうというふうになさつておるのかどうか。そこらあたりの、これは局長としてのはつきりしたそういうものに対する御見解があればお聞きしたいわけでありまして、その点はいかがでしようか。

○赤松政府委員 労働省といひましては、審議会の御意見を尊重するというのが正しいあり方でございます。それから余りに離れたことをするということは適当でないように思ひます。このこととをあえて申し上げるならば、やはりあるべき姿を見失わず、しかも現状から余りに遊離することのないようにということに尽きるのではないかと思ひます。

○小測(正)委員 あるべき姿を見失わずに現状から遊離しないようにということでありまして、そういうことだけでは済まされない、具体的にはもうそれぞれの項目別に実は出されておるわけですね。特に今回のこの男女平等等が、きのうの答申案を見て、それぞれマスコミその他で論評しておりますが、一番不安になつておるの、結果的には骨抜きといひますか骨抜きにされた、形だけのき上がった平等の中で、労働基準法その他で今日まで女子に対する一つの保護規定その他が設けら

れておつたわけでありますが、結果的にはそういうものだけが取つたまゝになつてしまふということになつて、しり抜きのものになつてしまひはしないかという意味では、これは法の運用にもよりますけれども、そういう不安が非常にあるというところで、きのうのこの答申案の発表された後でそのそれ関係者の人たちの中には、やはりこの問題がかなり大きな関心になつておるというふうには思ひます。

そういう点では、これは初めての我が国における法案作成でありますから、それなりに御苦勞はわかりますけれども、少なくとも今日まで築き上げてきたそういういい意味でのものは残しながら、そして男女平等という法をいかに我が国の社会事情の中で適応させるようにするかというところに於いては、もう少し労働省としての先見性的なかりーダーシップを持つてひとつぜひこの問題の取りまとめをやつていただきたい、こういうふうな期待しているわけでありまして、もちろん個々の中身については、労働省として法案を取りまとめるに於いては、労働省として議論をするところになるかと思ひますが、ぜひひとつこれは大臣、せつかくつくつたものが単なる形だけの見せかけのもので中身は空っぽというふうなことの批判、もちろん批判というのはいろいろありますが、けれども、少なくともそういうことだけはさせないぞというふうな、やはり労働省として、労働行政を担当する中央の一つの役所として、ひとつぜひそういう意味で自信を持って国会に提案できるような内容のものををつくり上げてほしいと思ひます。

○坂本國務大臣 私どももいたしましては、やはりかりーダーシップを持つてやれ、大変ありがたい激励だと思ひます。とにかく私どもは、少なくとも私どもの英知を集めて、広く審議会の論議、内容を踏まえまして、私どもは、これでひとつお願いいたしますという責任のある案をできるだけ早く法案化したしまして、来月中旬にも御審議に供したい、こう思つておるようなわけでございます。

確かに、歴史的実験とも言えるようなものでございまして、理想と現実とのかのかけ橋をやるわけでありまして、しかも単なる足して二で割るようなそういう流派ではなかなかこれは割り切れるような問題でもございませぬので、富士山に登るにもこつちから登ろう、あつちから登ろう、たぐさんの論が出ておるようなわけでございまして、その辺の決断は、確かに私は、何と申しましようか、国民的な観点からひとつ私どもが全力を絞つて考えてみたい、つくり上げてみたい、世界の中の日本でもありまするから、そういう要素もありませんから、ひとつ責任のあるものを全力を挙げてつくりたいと思ひますので、よろしく御指導を願ひます。

○小測(正)委員 この問題では財界を挙げて時期尚早というふうな大体傾向、雰囲気であるようでありますし、非常に難しい問題とは思ひますが、何といひましても、労働省といひますのは戦後真つ先に新しくできた省庁でありますし、そういう意味では、絶えず我が国の社会の中でどういった新しい時代に適応する大きな意義があるわけであらうことでの労働省の大きな意義があるわけですから、ぜひひとつ、大変でございますけれども、その点よろしく願ひしておきたいと思ひます。

次に、先ほどちよつとお話が出たようでありましたが、お尋ねいたしますが、現在炭鉱離職者対策としてのいろいろな就労事業が行われております。各種産業の中での離職者対策として特別に臨時的にいろいろなことが行われてきたわけでありますが、そういうのが今日まで残存しながらいまだにそういった就労対策をしていけるものは、どういふ種類のものがあるのか、その実態について、人員その他の状況についてひとつ御説明いただきたいと思ひます。

○守屋政府委員 現在就労事業といひましては、一つは一般的な失業対策事業といひます。この失業対策事業は、五十九年度の予算で申し上げますと、一日当たり吸収人員は四万六千七百人、年間総予算は五百二十七億でございます。

す。

次に、特定地域開発就労事業というのがございます。これは特定地域の開発、地域開発とあわせて就労を目的にした事業でございます。これは吸収人員が一日当たり三千百人、年間総予算が約六十三億でございます。

次に、これはいわゆる石炭の就労事業でございます。まして、緊急就労対策事業というのがございまして、これは一日当たり就労人員が千九百人、年間総予算が五十二億でございます。

そのほかに、石炭につきましては産炭地域開発就労事業というのがございます。これは就労とあわせて地域開発を目的にした事業でございます。吸収人員は三千百人、年間総予算が百八億でございます。

○小渕(正)委員 そうしますと、一般的に言われている失対事業の関係が全国的に四万六千七百七人。それから、特定開発事業という事業に就労されている対象の人たちは大体どのような離職者の人たちなのか。あとの二つは、何か炭鉱離職者を中心にした就労事業だと理解いたしますが、この二番目の特定開発という形で三千百人ですか、この離職者はどういった人たちが対象なのか。その点どうなんでしょうか。

○守屋政府委員 これは地域を限りまして、雇用失業状況が非常に悪い地域であつて、なおかつ、その地域の開発事業が行われておる、そこに労働省といたしましてその一翼を担つて、開発事業を進めていく際に、開発とあわせて就労の機会をつくらうという事業でございます。地域的には福岡県を中心にしてしまして数県で行われておりますが、今も申し上げましたように、事業内容は、雇用失業状況が非常に悪い地域であつて、なおかつ、開発の可能性を持っている地域ということでございます。

○小渕(正)委員 それで、この対象にやられている人たちは、年齢からいともうかなり高齢化されてきているんじゃないかという推測であります。大体平均的にどの程度の年齢になられるのか。

か。高齢の方で大体何歳ぐらいの人たちになられるのか。それからあわせて、こういう対策について労働省としては、今日段階では今後どのようになさろうという方針は何もないのかどうか。その点はいかがですか。

○守屋政府委員 先ほども答弁申し上げましたが、失業対策事業につきましては大体全体の約三割が七十歳を超える方でございます。六十五歳以上をとりますと大体五十数%という状況でございます。それから、特定地域開発就労事業といひますのは、六十五歳未満の方に限り就労の機会を提供しておりますので、六十五歳を超える高齢者の方はお入りになっておりません。緊就、開就につきましては先生御承知のとおりでございます。

そこで、今後この就労事業についてどうするかということでございます。私も、失業対策に関する基本的方針といたしましては、昭和四十六年のいわゆる中高年法が制定されましたときまでの失業対策としては、失業者を就労事業に吸収するいわゆる事業吸収方式を主たる手段としておりました。しかしそれ以降、私も、企業に対して雇用奨励のための各種助成金を支給する、そういう形によつて直接民間の雇用事業を拡大する方式に、大きく政策を転換したわけでございます。これによりまして、私も、今後は基本的には、失業対策としては就労事業を拡大するということが考へておりません。しかし現在、現に実施しております就労事業につきましては、政策の転換というところでこれを直ちに廃止するということになりまして、例えば失対事業のように三十数年実施しております、そこに就労されている方々も二十数年という長い期間そこに就労されております。そういうことで、こういう方々について生活問題が非常に大きく出てくるということもござい

ますので、この事業の存否につきましては、私も慎重に対応する必要があるというように考へております。

しかし、いずれにしましても、こういう就労事業というのは、財政上非常に多くの費用を投じま

して特別の措置を講ずるということでございます。その対象者の範囲は、いろいろな労働力指標等から見ても六十五歳未満が基本であろうというように考へております。しかし、それぞれの事業につきまして、例えば失業対策事業につきましては、五十五年に失対制度研究会報告というものが出ております。私も、この報告の線に沿ひまして、この報告では六十歳未満の方々に限つてこの事業を今後継続するということが指摘されておりますし、そういう方針に沿つて事業運営を改めていきたいというように考へております。

緊就事業につきましても、失対事業同様の就労事業でございますので、失対事業とほぼ同様の方針で今後対処したいと考へております。

特定地域開発就労事業につきましては、先ほども申し上げましたように、六十五歳未満の方々がここに入つておられますし、地域開発の必要性等を十分考慮しながらこの事業の継続を図つていきたいという考へでございます。

また、産炭地域の開発就労事業につきましても、就労とあわせて産炭地域の開発ということが一つの大きな目的になっております。こういう意味で、いわゆる産炭地域の振興の一環としてこれをやっております関係上、産炭地域の振興とあわせてこの事業を進めていく考へでございます。

○小渕(正)委員 今のお話からいいますと就労事業の拡大はもう当然考へられない問題である、じゃ今すぐ政策の転換ということになると、これは現実的にそれぞれの地域の状況の中で発生した長いいろいろの問題がありますから、これもまた非常に困難だ、こういうことのようにあります。で、いずれにいたしましても、これは現在の対象者の人たちがおられる間はこれからずっと引き続き続いていくというふうには理解せざるを得ないわけでありまして、その点どうでしょうか。

○守屋政府委員 現在対象者の方がいらっしゃるからそのまま続けていくといひましても、先ほども言いましたように、六十五歳というのが特別な対策を打つ上での一つの大きな節目になっておる

ということとは、どういう対策を打ちます場合でも、労働政策として打つ以上、これは一つの基本になりますので、その点を無視していつまでもというわけにはまいらぬと思ひます。ただ、その必要性その他に於いてそれぞれの事業、それぞれ異なる目的、同一の目的も、重なる部分、共通の部分もございまして、異なる部分もございまして、その点を十分念頭に置きながら事業の当面の継続を図つていきたいというふうに考へております。

○小渕(正)委員 しかし、一部を除けばほとんど六十五歳以上なのでしょう。そういうことでありますから、先ほどの御説明の中で一部六十五歳以下の人たちがおられるところがある、全体的に六十五歳以上の人たちが対象になった事業がほとんどだと思ひます。そういう点からいくと、今の御説明は若干相矛盾することがあるのじゃないかという気がするのですが、その点いかがですか。

○守屋政府委員 六十五歳云々という問題は、実は失対事業と緊就事業について出てくる問題かと思ひます。といひますのは、失対事業と緊就事業は就労者が特定しております。我々俗に背番号と言つておりますが、就労者が特定しております。で、年齢構成も明確になっておりますし、そういう場合に六十五歳問題が出てくるというわけでございます。

しかし、特開事業と開発就労事業はいわゆる背番号がついておりません。就労者が特定しているのではなくて、その事業の実施にあわせて、安定所に求職の申し込みをしている人の中から、体力、能力等を十分勘案してこの事業に就労の機会を提供しております。特に特開事業につきましては六十五歳未満ということでやっておりますので、その点、失対事業と今申し上げました特開事業、開発就労事業とは若干趣を異にするわけでござい

ます。ほとんど六十五歳以上かとおっしゃいましたのは、多分失対事業というところで御指摘かと思ひ

ますが、これは先ほども言いましたように、約五割弱の人が六十五歳未満であるという状況でございます。

○小淵(正)委員 いろいろ難しい要素をはらんでいるようではありますが、しかし、四十六年以来、一つのけじめをつけて新しい方向でスタートしたわけでありまして、将来的にはもう少し、こういった事業はばらばらに、やはり労働省の労働行政の一環として、全体的な統一の中でまとめられて何らかの解決の方向を見出していただきたいと思うわけでありまして、個々の事業だけ見ると別に問題点はないような感じがいたしますが、全体の社会の中においてそれぞれ就業されて五十八歳とか六十歳でやめられていった人たちの兼ね合い、同じ生い立ちの中でそういういろいろな人たちと比較対照して見ました場合に必ずしも問題なしとしない面がいろいろございますので、その点を特に御質問しお聞きした次第でありますから、その点、これからよろしく御検討のほどお願いしておきます。

次に船員関係であります。船員に関する限り、船に乗っている船員、漁船員の人たちは、労働行政のあらゆるものがみな運輸省管轄なのです。これは労働省ができた戦後すぐの時代は、いろいろな事情、船員という特殊性といえますが、そういう特殊な要素を持ったためにそういった形になっておったと思いますが、少なくとも我が国における労働行政全般を一元化してみようという立場から見ますならば、ただ旧態依然としてこのまま船員は運輸省だということだけで放置しておいていいのかどうか、私はそういう点でいろいろな問題点を感じているわけでありまして、この問題に対して労働省としてはどのような御見解をお持ちか、まずそれをお尋ねいたします。

○小淵政府委員 船員行政とそれから一般の労働行政を一緒にしたらどうかという御意見なりはかねがね伺っております。また現実には、例えば船員保険の中の失業保険制度が保険集団として非常に小さいので、雇用保険制度でありますようない

わゆる雇用保険の四事業といったものもなかなか構成しにくい、ついでには、船員の失業保険部分を雇用保険制度の中に一緒にできないかといったような御意見をいただいたこともございます。関係の労働組合の方からもそういうような御意見をいただいたこともございます。

ただ、これは、船員行政が運輸省でまとめて所管されておりますことのいきさつは先生も御承知かと思っております。今もお話しございましたように、船員労働の特殊性といったことが基本にあるわけでございます。労働省ができました際のいろいろないきさつもございましたが、船員労働行政については運輸省という形でそれぞれの所管が定められた経緯もございまして、したがって、その後における今申し上げたような意見等私ども承つてはおりますけれども、一方、これは労働組合のサイドだけではなく、事業主サイドの意見等は必ずしも一元化ということでもないようにも耳にいたしております。

そんなようなことで、さらに加えて運輸省自身の考え方もございましょうし、そうしたことから、私どもとしては、昨年三月に出ました臨調答申の中でこの一元化問題が触れられております。そこでありますような船員労働の特殊性の変化等を見守りつつ、今後、運輸省とも十分協議をしながら慎重に検討していきたいという姿勢でございます。

○小淵(正)委員 船員というのは、ある意味では特殊な環境条件の中に置かれていたわけでありまして、今もお話しがありましたように、特に海上労働者の人たちの雇用問題というのは非常に大きな問題になりつつあるわけでありまして、あわせて、今お話しありました失業保険関係につきましても、今回労働省所管の部分の一部改正が出されておるわけでありまして、それとの関連の中で、船員保険についてもまた改正が行われるように出されております。そういった雇用対策の面、失業保険、雇用保険等の面、労働行政の面から見ます場合に、一元的な視野の中で物を見ながら、そう

いうバランスを考えながらやっていかないとはいうまいかなのじやないか。特にそういう意味では、今日の船員の特殊性というものが昔のまのような状況の中に果たして置かれているのかどうか、やはりここあたりは、船員行政を全体的な我が国の労働行政の一元化という方向でぜひこれをとらえて、もつと問題を整理していただきたいという非常に強い希望があるわけですね。

今回、臨調答申が出され、いろいろこういったそれぞれの所管官庁の持つお仕事の関係についても改めて見直されながら整理統合されるという機会ですから、運輸省側が持つてこれられないことにはちよつと労働省は動きにくいということとに、この問題は今回労働行政の一元化という形で労働省から積極的に考える、こういう立場でひとつアタックしていくということについて、労働省としていかがでしょうか。その点どうですか。

○小淵政府委員 実は、臨調答申の審議が行われております過程でも、その両行政の一元化についての労働省の考え方を尋ねられたことがございまして、その際に、労働省としてお答えしましたのは、例えば先ほど申し上げたような失業保険部分だけであるとか、あるいは船員の労使関係の部分だけであるとかといったような部分部分だけを取り上げてのことではなくて、一元化するとすれば全体を一元化するというところで関係者のコンセンサスが得られるならば、労働省としてはこれを受けとめる姿勢はございましてということもお答えをしたわけでございます。

今先生の御指摘は、むしろ労働省の方から先に乗り出していけないか、こういうようなお尋ねかと思っております。これはそれぞれ関係者のあることとございまして、いたずらに労働省が突出する筋合いのものでもないかと思っております。関係者ともよく協議を進めながら対処してまいりたいというふうに考えております。

○小淵(正)委員 午前中の質問の中で、付加して質問をする問題を感じたのですが、通告してな

かったので。基準局長はお見えになっておりますか。

一つだけ。最後になりましたけれども、これは通告質問の中に入っておりませんでしたが、これも、労働時間短縮の午前中の質疑の中で、労働基準局長としてのお立場でお話しをなさったわけでありまして、一部造船産業関係において労働時間が延長されつつある、確かにそういう点で強力な行政指導をやっているんだという意味の御答弁をなさったと思っております。残念ながら造船産業の中で、会社倒産、再建という立場から、賃金は据え置いておいて労働時間だけを延ばしていくような、そういう意味での再建方式を一部の経営者がとっていることは事実です。それで、一部のところだけそういう形が出ておりますが、これは非常に好ましくない現象で、極力私たちも機会あるたびにいろいろなところで働きかけをしておるわけでありまして、そういう意味においての強力な行政指導をなさったというのは、言葉じやなしに具体的にどういうことをなさったのか。私どもが承知しておる範囲では、労働基準局はこの問題に対して果たしてどのような立ち入りを行ったのか、そういったものはできなかったんじゃないかというふうな見方をしておるのですが、強力な指導をやっておりますということをお聞かせいたしたいと思っております。

○望月政府委員 私どもは、昨年の秋に造船業を中心に調査をいたしまして、その結果につきましては先ほどの答弁で申し上げたわけでございますが、造船業に対する問題は、特に私どもは安全衛生の関係を相当重点を置いております。そういう意味で、安全衛生の監督の際に基準法違反の問題をあわせてチェックしているということと、これはは相当各署で私どももやっておるつもりでございます。

○小淵(正)委員 いや、労働時間を今の時代に逆行するような延長するような傾向についての質問に対して、強力な指導をやっておりますという御

答弁をなさったから、果たしてどういう点でそういったものをやられたのかなという意味で私は質問したのですが、そういう安全衛生対策についての指導を行った、こういう意味ですか。

○望月政府委員 安全衛生をやるのが一番今まで造船についてはやっておりましたが、そういう御指摘もございましたので、この点、労働時間その他についてもあわせて監督を強化しているということでございます。

○小淵正委員 先ほど申しましたように非常に時代逆行的な好ましくない傾向ですが、会社再建のためという名分の中で、一部の経営者だけがこういう方式を採用して、賃金だけ据え置いて労働時間だけ延長する。我が国の全体にこういう方式が広がるということは絶対好ましいことではないので、労働基準監督署として、こういった労働時間が逆行するような方向にいくことについての指導が適切に行われるならばこれにこしたことはないわけですから、ひとつ単なる言葉だけじゃなしに具体的にひとつと指導していただきたい、こういうことをお願いいたします、私の質問を終わります。

○有馬委員長 浦井洋君。

○浦井委員 坂本大臣と、それから赤松さんにまず最初にお伺いをしたいのです。

きのう男女雇用平等法に関する婦少審の建議が出されて、今朝来、法案がいつつくられるかというところが論議をされておるわけでありましてけれども、率直に申し上げて、先日出された公益側のたたき台というところを一つのメルクマールにして、労働省は男女雇用平等法のようなものを出してこれらなんだらうというふうに私は想像、予測をいたしておるわけでありまして、これについては御意見は聞きません。

そこで、この建議を見てもみますと、やはり婦人の保護規定の削除というところが非常に大きな問題であって、そのほかにも問題点はありますけれども、例えばけさの朝刊などを見ましても、私はここに朝日新聞を持ってきましたけれども、明治

大学の松岡三郎という先生は、「公益委員にきちんとした思想がないからだ。その思想の一つは、国際的な法感覚だ。日本は、工業的業種の労働時間を週四十八時間以下とし、年休を三週間以上とするILO条約を批准していない。それだけ労働条件が低い。」こういうふうにならされておる。その下の朝日新聞の解説なんかを見ますと、やはりこの点を指摘しておられて「女子保護規定の撤廃、緩和により、女子の時間外労働や深夜業は確実に増えるだろう。国際的に悪評の高い男性の長時間労働に、女子も近づけることになる。」云々というところで、「日本弁護士連合会などが指摘するように、家事・育児との両立が困難になった婦人は、退職や、条件の悪いパートタイマーへの転職を余儀なくされる。女性パートタイマーの増加は、男性を含めた労働条件全体の切り下げにつながりかねない。」こういう解説をしておるわけでありまして。私はこの考え方というのは非常に正鵠だと思っております。

大臣にも赤松局長にもお尋ねしたいのですが、先ほどから話題になっております定期延長の問題であるとか、あるいは時間短縮の問題というのは、まさに今資本主義国の大きな趨勢になってきておる。だから、こういう形でもし労働省が法案なるものをつくられて出されてきた場合、この点においてもやはり世界の趨勢に逆行するのではないかと、私はこう思うわけです。

そこで、お聞きしたいところによりますと、そのころ赤松さんが局長をやっておられるかどうかはわかりませんが、来年の国際婦人年の最終年に当たって、ナイロビですか、世界会議があるのではありませんか。そこへ行って、日本で男女雇用平等法がで上がった、これは世界に誇れるものでありますというふうなことで、自信を持ってナイロビで演説することができまスカ。そのとき局長をやっておられるかどうかかわかりませんが、もしやっておられたとして。

それで、大臣にもこの点をお尋ねしたいのです、雇用失業情勢に、こういう格好で出てくると

やはり大きな悪影響が私は必ず出現すると思うわけで、こうなると、閣議決定である「八〇年代の展望と指針」の趣旨であるとか、あるいは第五次雇用対策基本計画の趣旨にもこういうことは反することになるのではないかと。具体的に申し上げますと、これができて、どんな女性だけでなしに男性でも長時間労働が今よりもっと野放しになると、必ず国際的にも日本商品のポイコットというふうなことで貿易摩擦、経済摩擦が起こるのでないかと、こういうふうなことを私は危惧するのであります。ひとつ中曽根内閣の一人の閣員として大臣、並びに赤松さんの所見をお伺いしておきたいと思ふ。

○赤松政府委員 昨日審議会の建議をいただきました、その建議についてのいろいろなコメントがいろいろな新聞に出ておられて、けさ国会の關係で余り時間がございませんでしたので、一つ一つ検討する時間がございせんでしたが、ただいま先生の御指摘の朝日新聞のコメントは読ませていただきましたが、公益委員の先生にきちんとした思想がないからだという御指摘は、あれだけ一生懸命していただいた公益委員の先生に對しまして私は十分評価をし、感謝をしておるものでございまして、その点は必ずしも松岡先生の御見解と一致するものではございせん。

それから、労働時間が長くなるだろうという指摘につきましては、今後、労働基準法の改正の部分につきましては、これまでの審議過程、あるいは日本の女子労働の実態、あるいは女子労働のみならず男子をも含めた労働時間の実態などを十分に考慮いたしまして、法案の作成に臨みたいと思っておりますので、そのような悪評をこうむらないものにいたしたい、こういうふうに考えております。(浦井委員) そんなことじゃなく、ナイロビで……と呼ぶ) ナイロビに私が行くかどうかは全くわかりませんが、ナイロビにも行くといひましたらば、そのときは日本は批准国として行ければ、大変うれいことだというふうに存じております。またそのときに、単に批准をしただ

けではなくて、批准するにふさわしい内容の雇用における法的な整備を整えていくことができれば、大変幸せだと存じております。

○坂本内閣大臣 やはり私は、男女の雇用の機会均等、その結果起こる平等の待遇、こういう法制は必要だ、ちよつとオーバーに言えば、これは歴史的な大きな実験になる、失敗してはならぬ、それぐらいに思っておるわけでございます。そしてやはり、審議会の皆さんにおかれても、労使とか、労働の中でもそれはいろいろありましようし、使の中でもいろいろありましようし、それから公益の中の意見もまたありましようし、一論、二論、三論というように分けられるところもございまして、しかし、今申し上げたように女性の活力と申しましようか、また学歴も非常に高学歴化してまいりますし、それから昔の趣味の範囲を超えて自分一生懸命働きたい、そのためには勉強したいというふうな、そういう意欲もあつて女性の進出が多いですね。そういう趨勢をつかまれば、やはりここで、それはおのおの立場からの意見はたくさんあつても、何らかのこういう法案をつくらなければいかぬという大きな意味の総論では皆さんの御意見はほぼコンセンサスを得ておる。ですから、これからいろいろ具体的に細かい点で、そのときは我が国の実情を踏まえて、現状とそれから将来のあるべき姿を踏まえて、いろいろきめの細かい工夫の要るところだろうと思っておりますが、浦井さんのおっしゃるやうに、なるほど日本は日本としてひとつの案を持ってきたと、ナイロビですか、そこへ行って言えるやうに、これからひとついろいろ勉強して仕上げていきたい、こう思っております。

○浦井委員 大臣の方にはちよつと国際経済摩擦みたいなことをお伺いしたかったわけでありまして、これは労働大臣として所管外のことかも知れませんが、ただちよつと今の大臣のお話に気がかかるのは、何とかつくり上げるということがコンセンサスになっておるということとはちよつとひつかかると思ふのです。やはり実効性のある男

女雇用平等法と、それから労働基準法の改悪とい
いますか、皆さん方から見たら改正だと言われる
かも知れませんが、そういう改悪をやめて、実
効ある男女雇用平等法をつくれ、その二本柱がや
はりぐつといつまでも一緒にあるわけですから
ね。そこを忘れないでほしいというのを要求
しておきたいと思ひます。

そこで、今度は個別の案件を先にお聞きをした
いと思うのですが、今もお友達が傍聴に来て
おられるわけでありまうけれども、昨年の三月に
かなり大量の労災の打ち切りがございました。そ
の中に出てきておられるのは、症状固定で治療だとい
うことで打ち切られたのに、就業したところが症
状が悪化したというケースがかなりふえてきてお
るという報告を私は聞いておるわけでありまう。

例えば、東京都大田区の久ヶ原共同保育園の保
母の田口貞子さんと言われる方、背腰痛症で業務
上として治療をしてきたが、昨年の三月、治療と
いうことに判定をされて、昨年の四月から出勤を
した。ところが昨年の七月末に悪化をし、本年一
月にさらに悪化をして再休業。一例を挙げるとこ
ういうことであります。また、浜松の三和銀行の
浜松支店の杉山朱実さんといわれる方で、この方
も昭和五十二年の四月に業務上認定、頸肩腕症候
群として認定をされた。五十八年、去年の四月一
日から労使の協定によつて職場復帰訓練に入つ
て、仕事の時間が二時間ぐらゐから今五時間まで
いつておる。ところが五十八年の九月、去年の九
月になつて、会社側から、あなたは三月三十一日
付で治療をしておるから職場復帰訓練は認めな
い、完全就労にしない、そしてことしの三月三
十一日、もうすぐです、それまでに完全就労をし
なければ解雇すると、解雇予告を出してきたわけ
であります。これはきのう連絡をしておきました
から、事情を調べていただいたと思ひますけれど

も。

それで、ここで問題が三つありまして、一つは
やはり、去年の三月の全国一斉、まあ首都圏で
か、首都圏を中心とした労災職業病の打ち切りと
いうのはかなり乱暴なやり方であつた、こういう
ことを労働省としては反省しなければならぬので
はないかというのが第一点であります。

それから第二の問題は、このケースの場合であ
りますけれども、同じ監督署が、一方で職場復帰
訓練を指導しておるわけですから、一方で治
療だといふようなことを言つておるものですか
ら、企業の方から、治療だから完全就労しない
やれなければ首だといふような言い渡しをやつて
きた原因を、これは同じ監督署がつくつておる。
こういう矛盾したことをやつてはならぬというこ
とであります。

それから三番目は、この田口さんの例にしても
杉山さんの例にしても、症状固定で治療だとい
うことの中に乱暴な治療認定をやつたものでは
ないか、その後就業して悪化をしている例が、私は二
例を挙げましたけれども、それが一例は解雇につ
ながつておる。やはりこれはちよつと基準局なり
労働省のやり方が乱雑であつたのではないか。や
はり企業に対してちよつと適切な指導をやつて、労
働者保護を貫徹しなければならぬのではないか
というふうには私は思つておるわけでありまう。

一応、その三点についてお聞きをしておきた
い。

○望月政府委員 昨年の四月に労災を一律に打ち
切つた、こういう御指摘でございますが、私も
は、労災保険におきましては、傷病の状態が固定
して療養の効果が期待し得ないと認められるに
至つたときには、たとえしびれなどが残つていた
としても治療とすることとしておるわけござい
ます。

は、きゆうの施術につきましては、従来健康
保険に準拠いたしまして、一般医療終了後、はり、
きゆう施術を最長六カ月間認めてきたところであ
りますが、労災の特殊性を考慮いたしまして、は

り、きゆうについて造詣の深い専門家の御意見等
十分に参酌の上で、一般医療とは、きゆう施術
との併施を認めたという点、それから第二は、施
術期間の延長を認めたことによりまして療養の給
付の範囲の拡大を図つたというのが私どもの行つ
たことでございます。

保険給付を行うに当たりましては、傷病労働者
の療養の経過あるいは主治医の診断及び意見、そ
れから地方の労働基準局ごとに地方労災委員とい
うのがございまして、この委員の意見などを参考
にするとともに、必要に応じて傷病労働者に
対して受診命令を行う等によつて症状を的確に把
握をしまして、適正な給付に努めてきたわけであ
らうと思ひます。一律に乱雑にやつたというのは、
ちよつと私も思つておるわけでありまう。

○浦井委員 労働省の方針なるものは私はよくわ
かつておるんですが、それならこのケースにつ
いて一体どうするつもりなんですか。

○佐藤説明員 お答えいたします。

先生御指摘の杉山さんの件でございますが、実
は症状が固定したという行政判断に基づきまし
て、先生御指摘のとおり五十八年の三月三十一日
付をもつて治療したということを決しておりま
す。

しかし、治療後の職場復帰につきましては、昭
和四十八年十一月五日付の私どもの方の職場復帰
に關します通達がございまして、五九三号通達とい
いますけれども、この通達に基づきまして、自主
的な就労が困難な場合には、その諸条件の改善に
努め、円滑な就労ができるようにという趣旨で、
現在労使協議のあつせん等を行っている段階でござ
います。

先生から先ほど御指摘ありましたように、解雇
通告があつたやにお聞きしたのでございまして、解
雇通告が現在までに調べました結果では、そ
ういつた情報をつかんでおりませんので、早急に
把握次第、先生に御報告申し上げたいと思ひま
す。

なお、私どもが調べました情報によりまして、
ことしの三月六日に事業所より職場復帰計画とい
うようなものが出されておるようでございます。
そういう職場復帰計画に基づきまして、現在、事
業所それから被災労働者に対して社会復帰に
対する指導を行つておるというような情報を現在
つかんでおります。

○浦井委員 ですから、せつかくよくなつてきて、
そしてスムーズに職場復帰訓練についておるわけ
ですから、それを今言われた企業の復帰計画に基
づいて、それこそきめ細かくやらなければいかぬ
ところを、ざつと一律にやつてしまふと、この本
人さんの症状が悪化するのでは目に見えておるわ
けですから、そこを企業に対して十分指導して
ほしい、こういうことを申し上げておるわけであ
ります。

○佐藤説明員 お答えいたします。

治療後の職場復帰とか労働条件の問題といいま
すのは、基本的には労使の問題でございまして、
で、私も行政が積極的に入るといふものにも
限界があるわけでございます。しかし、そうはい
いまして、通達の趣旨にのつとりまして、でき
るだけの行政努力を図つていきたい、このよう
に考えております。

○浦井委員 それからもう一つの問題は、三菱重
工神戸造船所でこういうことが起こつておるわけ
であります。これは年の初めの最初の出勤の日に
所長訓辞がある。全従業員を集めて行われる。こ
れしもやられたわけですね。普通始業時間というの
は八時十分でありますけれども、この日は事前に
課長名で指示があつて、作業服に着かえて七時五
十分に工場前に集まつて、そして所長の訓辞を聞
くために行進をして会場に行く。これであれば、
やはり会社の指揮命令によつて二十分始業を早め
たのであるから、当然賞金支払いの対象となるわ
けであります。私はそう思ふわけですね。現に、そ
こで働いておる三名の労働者の連名で神戸西監督
署に申告したわけですね。これに対して監督署の方
は、現在調査中だということでもまだ返事がないわ

けであります。まず、やはり二十分間賃金支払いの対象になると思われ、これはどうですか。

○望月政府委員 先生御指摘の三菱重工神戸造船所における今の労働時間かどうかの点でございますが、本年の二月二十五日に、今先生おっしゃる一月五日の仕事始めの日における所長訓辞が行われる場所に行くために要する時間について、賃金が未払いであるという旨の申告が数名の労働者からなされた報告を受けております。

本件につきまして、所轄署におきまして調査したところ、この所長訓辞は通常の始業時刻と同時に刻に始められ、これに要した時間については賃金が支払われているなど、法違反は認められなかったというように報告を受けております。

○浦井委員 それはちよつと調査不足といえますか、同時刻ではなしに、七時五十分には作業服に着かえて工場前に集合して、八時十分から所長の訓辞が行われた。普通の始業時間は八時十分である。だから二十分間早く拘束をされておられるわけでありまして、これはもう明らかに賃金支払いの対象になる、こういうことではないか。

○望月政府委員 今私がお答えしたのは、所長訓辞の行われた時間についてのお答えだったわけですが、そこに行くまでの点につきましては、現場に行くまでの若干の時間がかかっているわけですが、私どもの受けている報告では、訓辞があったわけですが、訓辞への参加自体が自由参加であつて、不参加者に対する不利益取り扱いも行われていないという点で、労働時間とは認められないというふうな報告が入っております。

○浦井委員 参加が自由であつたということではないのです。私はきょう持ってきておりませんけれども、課長の指示が職場長を通じて労働者一人一人に事前に行われておつた。そこでもう自由ではなしに、ある程度拘束されるわけですよ。もしそれに出ていかなかったら、直接的にはいろいろな罰則の対象にならないかもしれないけれども、結局半年に一回の人物なり能力査定の対象には点数

制ですからなる、こういうことは決まり切つておられるわけなんです。だからこれは調査不足ですよ。

○望月政府委員 非常に短時間に問い合わせをしたものですから若干聞き取れなかった点もあるかと思ひますので、もう一度調べてみたいと思ひます。また結果を報告させていただきます。

○浦井委員 ひとつよく調査をしてください。ここにもこういうものがあるんですよ。課長の判入りの「年頭の所長安全訓辞実施の件」ということで、これに基づいて事前に年末に徹底されて、一月四日に初出のときにそういうことが行われておる。二十分間ではあるけれども、やはりこれは賃金をそれだけ払わなければならぬのではないかと、このことを私は言うておるわけなんです、よく調べて、ぜひ報告をしていただきたいと思います。

そこで、時間が短いので、高齢者雇用の問題であります。要するに私の言いたいことは、労働大臣は今度の所信表明の中で、「高齢者の方々につきましては、高齢化社会を迎え、その高い就業意欲を生かし、安定した雇用就業機会を確保することが重要となつてきております。」というふうな言われておるわけで、この「安定した雇用就業機会を確保することが重要」であるのに、今朝来問題になつておる、雇用保険法で六十五歳以降就労した場合は対象にしないとか、あるいは七十歳以上の失業対策事業の労働者の方々の就労日を十五日に減らすとか、こういう逆行するようなことをやつておられるのはなぜなのか。何か生卵をつぶすとかつぶさぬとかいうような話がありまして、たけれども、果たして剣道の極意から言うてこういうことを坂本労働大臣は許されるのか。

先ほども守屋部長がちよつとやつておりましたけれども、屋外であろうと屋内であろうとやはり六十五歳で線引きすべきではない。坂本大臣、国会議員で六十五歳以上は一体どれくらいおられるか知つておられますか。私、ちよつと参考のために調べてみましたら、六十五歳が衆議院で二一・一%、参議院で三〇・九%、トータルで二四・三%、

坂本大臣のおられる中曾根内閣の閣僚ではどれくらいでしょう。二十一人中九人が六十五歳以上ですよ。四二・八%が六十五歳以上。だから、高齢者対策部長は屋外労働のことを言つておられますというふうなことを言うが、我々もある意味で屋外労働ですよ、ある側面を持っています。だから、六十五歳で機械的に線を引くというやうなことが果たしてよいのか。また、それに伴う年金の問題とかいろいろなことがありますが、六十五歳でぴしと線を引くというやうなことはやめておくべきではないかと私は思ふ。

例えば、昭和四十六年の例の中青年法ができたときの附帯決議でも「中高年齢者の年齢の範囲については、雇用失業情勢の変動に弾力的に運用できるよう配慮すること。」だから、このときにも、六十五歳以上は福祉の対象だ、労働政策の対象ではないんだというやうな、そういう観点では必ずしもないわけですね。それから、ILOの百六十二号勧告というのですか高齢労働者に関する勧告でも、少しわかりにくい文章であります。が、高齢労働者が年齢を理由に雇用で差別待遇を受けることのないよう防止する措置をとること、特に特定年齢で強制的に雇用を終了させるやうな法令その他の規定を検討し直して、労働生活からの引退は任意であるやうにするよう勧告をしておる、こういうことでもあります。「任意」だから働く必要のある人、働く意欲のある人、体力のある人、これはやはり、六十五歳だからもうあとは福祉対策の対象だという格好で決めてしまふことに災いの淵源があるわけなんです。これを見直す気はないですか。

○守屋政府委員 私が先ほど屋外労働云々と申しましたのは、実は政治的活動、経済的活動、いわゆる政治家とか経営者とか社会活動家は別だというやうに申し上げまして、雇われるという形で屋外で働く場合に七十歳以上についてはいかがなものかというやうに申し上げたつもりでございます。

六十五歳問題につきましては、私どもは、何も

六十五歳以上の方が働いてはいかぬとかなんと申し上げているのではなくて、特段の財政措置、特段の対策を講ずるということになつてくると、六十歳台というのは大体引退過渡期であつて、例えば六十五歳を一つの節目として労働力率も四〇%になる、そういう状況のところ、特段の対策を打つ年齢の区分としては六十五歳というのが一つの節目である、それが基本であるというやうに申し上げておるわけでございます。六十五歳でもつてすべての労働政策を打ち切るということではございません。

例えば、この失対のやうなやうな多額の国家資金を投じて就労の場をつくるというやうな施策につきましては、過半数の人が引退しているというやうな場合には、どういふところまで果たしてそういう特段の対策を打つべきかどうかということにつきましては、六十五歳が政策の一つの分岐点であるというつもりで申し上げたわけでございます。その点ひとつ十分御認識、御理解を賜ればというやうに考えております。

○坂本国務大臣 六十五歳以上の方々に薄情に当たりたいとは思つてはおらぬのでありますけれども、今政府委員の申し上げましたやうに、国民の大変な高負担の中から税金をたくさんちょうだいして、それを集中的にどの部門に投じた方が全体として効果が上がるであらうかというやうなことを考えますと、六十五歳以下という方に重点を当てた方が最小の経費で効果がそれ以上にあるのではないかと、こういう意味で申し上げておるのでございませう。また、六十五歳以上の方々に対しましてはそれなりに、いろいろな面でできるだけのお世話をするようにいたしております。

○浦井委員 六十五歳以上の方が今どれくらいおられるのですか。人口の中の九・何%ですか。昭和八十五年ぐらには一五%ぐらにはなるだろうという、急速に高齢化社会が来ているわけなんです。しかもその中で、これから六十歳台の前半の方がふえるころと、六十五歳台がふえるころと、七十歳

台がふえること、政府の好きな統計でいけば予測ができるわけですから、それに対して社会福祉的な、就労をお手伝いするような事業をちよつとまねごとでやってみるというようなことでは、私はいずれ社会的な混乱が起こるのではないかと、うふうに思うわけです。だからそういう意味では、単にこれは労働省一つだけでは無理かも知れませんが、六十五歳で線引きをするのはなしに、それ以上の方に対しても労働対策の対象として、ときどきとした方途を打ち出す、このことが今必要ではないかということを私は強調しておるわけでありまして、その辺、大臣の言われることと高齢者対策部長の言われることと、ニュアンスはちよつと違いますが、結論だけはきちんと合つておるわけで、一通よく相談して、そんな安易な格好でやるのではなしにきちんとした就労対策を持ちなさい。失対事業をアウフヘーベンしたような公的労務事業をやりなさい。全日自労というような労働組合では高齢者事業団というようなものをやっておるし、皆様方がやっておるシルバー人材センターというのには関係人対策になつてゐるのですよ。やる事業の数だけはふえておつても、これはもう一種の遊びみたいな格好になつてゐるわけですから、オーバーに言えよ。そういうものでなしに、本格的な就労対策を打ち出さないといふことを最後に強調をしておきたいと思ひます。

それから、失対事業の七十歳はもうもつてのほかである。これはぜひやめるべきだ。私、きょういろいろ資料は用意してきたけれども、持ち時間が終了しましたということですからやめまされども、七十歳になると就労日が十五日に減る、五・五日減るというようなことはもつてのほかである。これはもう絶対にやめておくべきだということとを強調して、私の質問を終わりたいと思ひます。

○有馬委員長 長野祐也君。

○長野委員 坂本労働大臣には、昨年の暮れの就任以来、行政の先頭に立つて、現在、労働行政が

抱える困難な諸問題に積極果敢に取り組まれ、大きな成果を上げてこられたことに敬意を表するものであります。

大臣が常々おっしゃつておられる剣道の極意にありますように、遠山の構えによつて常に大局をとらえて、来るべき二十一世紀に向かって労働行政を進めていかれることを望むものでござい

また、大臣は、世界の平和と繁栄のため積極的な活動をしてこられたことも、世によく知られてゐるところであります。私は、中曽根総理が施政方針演説において述べられたように、深い相互依存関係にある今日の国際社会においては、世界の平和と繁栄なくして日本の平和と繁栄はない、また、国際社会における我が国の地位向上に伴ひ、また、各国の我が国に寄せる期待と要請は極めて大きいものがあると考えております。このことは労働の分野においても当然考慮すべきことでありまして、特に貿易摩擦が激化する背景には、各国が我が国の労働事情を正しく理解をしていない面もありまして、労働省も我が国の労働事情を諸外国に正しく伝えるよう、理解をさせるよう努力すべきであります。

このような観点から、大臣は、外交のベテランとして今後の労働外交をどのようにお進めになるおつもりか、まずお伺いをいたしたいと思ひます。

○坂本労働大臣 我が国の労働行政にも、世界の日本の日本といふことで、我々の自覚も国民の自覚も相当高まりつつありますので、労働外交という発想が、皆さんからいろいろな提言を交えて最近非常に盛り上がりつつあることはまことに結構なことだと思つております。

ルクイーストなどと言われて余りいい気になつては困るわけでありまして、我が国だつて、たかだか数十年前はいわゆる今の発展途上国なんでありました。そういう苦勞をなめて、我が国の勤勉な国民性にもよるところがあつて、

今日こまめなやつてきたというわけでもございませう。これは特にアジアの近隣諸国の方々に對して、我が国が苦勞してこまめなやつてきたのならば、この今苦勞しておられる皆さん方に少しなりともいろいろな面で貢献をしていくということが、ひいては我が国の平和と繁栄にもつながることであらう、労働の分野におきましてもいささかなりとも貢献をいたさなければならぬ、こう思つておるところであります。

最近、物の援助といふことよりも技術の援助が欲しい、その技術援助も直接生活にお役に立つ、生活向上に役に立つような職業的な技能、知識、これが欲しい、こういうような技術協力、形もだんだん変わつてまいりまして、そういうような面でも、職業訓練などあるいはまたいろいろ技術協力のあり方なども含めて、やはり積極的に進めてまいらなければならぬと思つております。

それから他方、先進国の方から、日本人は働き中毒であつて、あんまりむちやくちやくに働くから、貿易が伸びておして日本は失業の輸出をするのだなどと言われておりましたけれども、これは最近は大分誤解が解消されたようでもあります。製品の質のいいのが、単なる労働時間だけではなしに、大変なやはり日本の技術水準の高さというものが評価をせられておまして、特にまた労働関係が、最近一部ではルクイーストと言われているくらい非常に評価をされておる点もあるやに聞いております。企業内組合でそして終身雇用でそして年功序列で安心して勤められるというよう

な、こういう特別の日本の形態というもののよきをもまねをしようといふようなことが言われておるようになりまして、先進国の間でも相互理解が進んでおる。先進国の有名なリーダーたちをよくお迎えしたものであります。これからはもつと中堅、若手、それからまた地方の労働組合指導者、こういう方々にも来ていただいて、そしてお互いの相互理解を深め、勉強を合つていき

たいものだと思つております。とにかく先進国ないし発展途上国を問わず、や

はりあらゆる機会にお互いに交流をし、技術を分かち合ひ、お互いに教え合つて、そして労働外交を進めるといふことが、物の面だけではなしに、やはり技術の面で職業訓練などを通じて、特に生活を豊かにするといふような面で非常に私は効果がある点ではなからうかな、こう思つて労働外交の推進にも努力をいたしたい、こう思つております。

○長野委員 御答弁どおりの積極的な、かつまた、具体的な坂本労働外交を進めていただくことを期待をいたしたいと思ひます。

さて、現在、我が国は経済、社会のあらゆる分野におきまして大きな変化の局面に直面をしております。すなわち、安定成長が持続をする中で、欧米各国に類例を見ない速度で人口の高齢化が進んでおります。また一方では、マイクロエレクトロニクス等新たな形の技術革新といふものが、広範かつ急速に進展をいたしております。いわゆるサービス経済化の進展や婦人の職場進出の著しい増大等、産業構造、就業構造が大きく変化をしておることは御案内のとおりであります。このように、我が国の勤勞者を取り巻く環境といふものが従来とは非常に異なつてきておるわけであり

ますが、私は、この勤勞者の雇用の安定と福祉の向上を実現するために、労働行政もそういう社会の流れに沿つて新しい視点でいろいろ施策を進めていかなければならない、そういう立場から、今後の労働行政の取り組みべき幾つかの課題について見解をお尋ねをいたしたいと思ひます。

まず第一は、勤勞者が、高齢化社会の到来あるいは技術革新の進展、そういう変化の中で安定した雇用につくために、みずからの職業能力を開発、向上させることが大変大事であります。この意味で、私は職業訓練の果たすべき役割は今後ますます大きくなっていくと考えますが、こういう観点から、職業訓練を今後どのように進めていかれるお考えなのか、大臣の基本的な御見解を承りたいと思ひます。

○坂本労働大臣 我が国におきましては、おつ

しやるとおり高齢化社会への移行、それから産業構造の変化、五十年代ごろから第二次産業よりは第三次産業の方が急速に大きくなってまいったり、あるいはまた技術革新、MEなどの技術革新が急速に進んでおります。労働者に求められる職業能力も大きく変化をしようとしておるわけでございます。

こういうような中にありまして、労働者が経済、社会の変化に対応していくためには、生涯の全期間を通じて必要な時期に適切な職業訓練を行うということが非常に大事でございまして、生涯職業能力開発体制を広く社会に確立することが必要であると思っております。

○長野委員 今の職業訓練に関連をいたしました、職業訓練短期大学校についてお尋ねをいたしたいと思っております。

国においては、昭和五十三年の職業訓練法の一部改正を受けて、全国に十五校の職業訓練短期大学校の設置を計画し、既に九校が開校し、さらに二校が転換中であると聞いております。残る四校のうち、南九州ブロックについては鹿児島県にある川内総合高等職業訓練校を職業訓練短期大学校に転換をするということで、昭和六十年年度開校を目標に計画を進めておると聞いておるところであります。国並びに雇用促進事業団において、この短期大学校の内容について今種々検討されておられることと思っております。

御案内のように、マイクロエレクトロニクス技術の利用を中心とした技術革新が急速に進展をしている中で、これら技術革新に対応していくためには、高度な技術、技能者の養成が極めて重要であります。特に南九州地域は、既にファイブセラムックス、IC等先端技術産業が多数立地をしておりまして、シリコンアイランド九州の中の拠点をなしていることは周知のとおりであります。この地域では、鹿児島県を初め各県とも、先端技術産業の導入、展開と、技術の高度化による地域産業の振興を図るため、テクノポリス構想を強力に推し進めて、第一次指定を受けたところで

あります。

こういうところから、現在検討が進められております南九州ブロックの職業訓練短期大学校については、高度な技能を持った中堅技能者の養成のために、こういう時勢に適した専門訓練の実施が望まれておりまして、このことに関しましては、既に地元の鹿児島県知事から、電子科の設置の要望が出されております。これをぜひ実現をさせていただきたいと思っております。これをぜひ実現をいたしたいと思っております。大臣の御見解、見通しをお聞かせをいただきたいと思っております。

○坂本國務大臣 職業訓練短期大学校、最近私の耳に入りましたところでは、非常に各地からその期待の聲が上がっておりますのが実情でございまして、これは計画的に設置をいたしております。南九州ブロックでは川内総合高等職業訓練校を短大に昇格させることとし、昭和六十年四月開校を目的に準備をいたしております。

御指摘の件につきましては、従来から、鹿児島県を初め地元関係機関より、南九州地域においてIC等の先端技術産業が多数立地していることから、それらを考慮した科目を設定するよう要望されておりますので、地元のニーズに沿って、御指摘の電子科を設置するよう措置するつもりであります。

○長野委員 電子科の設置について大変明快な御答弁をいただきました。鹿児島県にとりましては大変大きな喜びであります。まことにありがとうございます。

次に、技術革新の問題であります。技術革新は社会、経済の発展にとって不可欠なものでありまして、今日の我が国の繁栄の基礎を築いたものだと思っております。しかしながら、このような技術革新というものが、勤労者の雇用の場を奪ったたりあるいは生命、健康に悪影響を与えるものであつてはならないことも当然なことでありまして、労働省は、この技術革新と雇用の問題についてどのような取り組みをとられておられるのか。また、新たな技術革新が進む中で、勤労者が安心して働ける

ような安全衛生面での対策にどのように取り組んでいかれるようとしておられるのか。この点をお聞かせいただきたいと思っております。

○坂本國務大臣 技術革新の雇用への影響につきましては、私もいろいろと御指示があつたり、それからこういう問題があるぞという御指摘を受けておるところでございまして。先日、産労懇に出席したら、労働側の代表の方から、MEだとロボットだとか、この問題については今はさしたる支障は出ていないけれども、やはりしっかりと対策を立てるようになりつつあり勉強してもらわなければいかぬというような、非常に強い御要望もありました。

そういうふうに、我が国の産業界では、マイクロエレクトロニクスを中心とした技術革新が非常に急速に進んでおります。今は深刻な雇用問題は生じておりませんが、今後は深刻な雇用問題を生じておられる可能性があります。これは将来雇用に大きな影響、特にマイナスの影響を起しては大変なことになるので、今から驚と勉強をいたさなければならぬと思っております。

新しい技術への労働者の適応や配置転換に当たって、しかしなお問題が残されておまして、また、導入された分野では新規採用の抑制傾向があらわれてきておられます。そして仕事の内容にも変化が出てきておるなど、さまざまな影響もあらわれてきておるところでございまして。

そこで、このため、新しい技術に対して労働者が円滑に対応できるように、職業訓練等による能力開発の促進、高年齢者の適応の促進、さらに自主的な労働者の意思疎通の促進に努めておるところでございまして。

今後の取り組みといたしましては、技術革新と雇用の問題に関しては、職業総合研究所に設置された調査研究委員会から近く最終報告が出される予定でありまして、これらの報告をもとに、この春には、公労使の代表からなる雇用問題政策会議の場において、技術革新への対応のあり方についての提言を取りまとめたことと相なっております。労働省としても、これらの報告や提言

を十分に踏まえて対応してまいりたいと思っております。

○長野委員 安全面はいかがですか。

○望月政府委員 技術革新に伴いまして、いろいろな生産手段、生産方法、あるいは生産材料が産業の場に導入されるわけでございますが、これらは、一方で作業環境の改善など労働者の安全衛生の向上に寄与する反面がございまして、一方でまた新しい労働災害やあるいは職業性疾患をもたらすという側面を有するわけでございます。したがって、労働省といたしましては、こうした技術革新の産業の場への導入に当たっては、安全衛生の問題について十分に事前の評価をした上で導入することが必要だと考えておまして、こうした方針で努力をしている最中でございまして。

ところで、最近、生産の合理化に伴って産業用ロボットの導入による生産ラインの自動化、無人化が一部の生産部門において急速に進められております。この自動化、無人化は従来の危険、有害作業を排除することとなる場合がある反面、機械等の調整・保守・点検作業についてより高度の知識、技術を必要とするなどの安全上の問題がございまして、労働省としては、昨年、産業用ロボットを用いる作業の安全化を図るために、労働安全衛生規則の一部を改正いたしました。産業用ロボットの使用等の安全基準に関する技術上の指針というものを公示したところでございまして、これに基づきまして、今ロボットに関する安全対策の徹底を図っております。

以上が生産部門の面でございますが、マイクロエレクトロニクスを中心とした技術革新によりまして、オフィスオートメーションというオートメーション化が各産業分野で進められておまして、この中で、ビジュアルディスプレイ装置を用いる作業につきましては労働衛生上の配慮を欠くことになりまして、手・腕系への影響として、頸肩腕症候群だとかあるいは視覚への過度の負担に伴う目の疲労というような問題が生じてくるおそれがあるということが指摘されております。そこで、

たわけですけれども、従来は終身年金義務づけが

行われていたものが、今は五年ですが、有期の年金にすぎないとしてあるわけですが、これは、今後は例え十年、十五年というように企業が選択できるような幅を持たせるといふように理解をされているのかどうか第一点、それから、業務運営の改善合理化というものは、計算を中心にした事務的な委託を拡大するのだということ、国会の改正案の中にもそれが出ているわけですが、実は生保、信託の側からすると、それを突破口にして、今後これがいわゆる資産運用の受託機関の拡大にまで発展していくのじゃないかということとを大変心配をされておられるようですけれども、受託機関の拡大ということも今後検討の対象になり得るのかどうか、この点、あわせて二点を明確にしたいと思っております。

○渡辺説明員 厚生年金基金は、公的年金でございます。厚生年金の一部を代行しますとともに、それに付加してプラスアルファの企業独自の年金を加えて設計をされているわけでございまして、このプラスアルファ部分の設計につきましまして、できる限り弾力化をしていきたい。先ほど私が申し上げましたのは、比較的若い六十歳台前半あるいは六十歳台の間は比較的厚目にプラスアルファの給付をつけ、その後はこれを薄くしてつける。単純に有期年金に踏み切ることができるとか、この辺はまた検討課題でございますけれども、それに近い効果を持ったような弾力化は図りたいというふうに思っております。

それから、業務運営の改善合理化の中で申し上げました計算事務の委託先の拡大と、それから先生御指摘の生保、信託が非常に心配をしておられる資産運用の委託先の問題とは、質の違った問題であって、これは別の次元で考えていかなければいけない。今度の改正の中で手をつけておりますのは、事務の委託先の拡大にあくまでも限定をされているという点を御理解いただきたいと思います。

○長野委員 今回の年金改正法では今のお答えのとおりなんですが、やはり受託機関の拡大ということも、年金基金制度というものを抜本的に見直す中で将来の課題になり得るものであるのかどうか、その点を答えたいと思います。

○渡辺説明員 厚生年金基金の制度は、高齢化社会の到来を間近に控えて、先ほど申し上げましたように、公的年金を補足する機能を持つものとして、その重要性は年々高まってきていると私も認識しているところでございます。

厚生省といたしましては、こうした諸情勢の変化に的確に対応するために、現在国会に御提出申し上げております公的年金制度本体の抜本的な改正を踏まえまして、厚生年金基金の資産運用のあり方につきましても、基金の資産に対する税制の問題ですとか、より基本的には厚生年金基金制度そのもののあり方も含めまして、長期的な展望に立った検討をこれから続けていかなければいけないのではないかと。先生の御質問に対しましてお答えとしては、資産運用のあり方も今後の検討課題の一つであるというふうに理解をしております。

○長野委員 では、今言われたような検討はいつごろなさるつもりなのか、それを年金問題の最後にお聞きしたいと思います。

○渡辺説明員 当面は、私ども、現在国会に御提出申し上げております年金改正法、この一日も早い成立をぜひともお願いをしたいと思います。そして、この公的年金本体の改革が軌道に乗るまではいろいろとなすべきことが多かろうと思っております。そういうものが一段落しました後に、基金制度の本格的な見直しというものに入っていくてはどうかというふうに考えております。

○長野委員 つまり、次の財政再計算の時期だというふうに理解をしておりますか。

○渡辺説明員 次期財政再計算、そして通常それに伴って行われます制度の基本的な見直しというのは、有力な時期であろうというふうに考えております。

○長野委員 時間がありませんので、あと数点まとめてお尋ねをしたいと思います。労働基準法の問題についてお尋ねをしたいと思います。

労働基準法は、社会、経済の変化に対応し切れない面が随分出てきておりますし、そのあり方については幅広く検討が加えられるべきであると思っております。この問題に関する労働省の考え方並びに労働基準法研究会の今日までの検討状況及び今後のスケジュールがどういうふうになっているのか、第一点であります。

それから、雇用失業情勢は景気が着実に上向きをする中で改善をされることが望まれておられるわけですが、今後の雇用失業情勢の見通し及び雇用対策について伺いたいと思っております。

それから、パートタイムの問題であります。今日いろいろ問題になっておりますし、今後この問題にどういうふうに取り組んでいかれるのか。また、野党でパートタイム労働法のような立法措置も主張しておられるようですが、これをどのように考えておられるのか。

それから、雇用職業情報の迅速な提供という意味で、一方で人を求めている企業があるのに対して、一方で失業者がいる、こういった実態が随所に見られるわけでありまして、こういうことは何が原因かというところ、結局情報の不足によるミスマッチではないかと思うのですが、これに対する職業情報の提供体制の充実ということについては、どのように考えておられるのか。最後に、きょういろいろ指摘をした当面の労働行政の課題に労働省が対応していくためには、やはりそういう時代の変化に対応でき得る行政機構の再編整備ということが不可欠の問題であると思っておりますが、この問題についての労働省の今後の取り組み方、以上四点、まとめてお答えをいただきたいと思います。

○坂本国務大臣 第一点の労働基準法、これが時代の進進にマッチしておるか、おかれておるのはないかというふうな点について私から答弁をいたしまして、あとは政府委員から答弁いたします。

労働基準法研究会というのがありまして、この研究会において調査研究をやっておりますところでございます。

労働基準法については、最近の社会経済情勢の変化、特に雇用形態、就業形態の複雑多様化に伴いまして、その施行上種々の問題が生じてきております。産業界、労働界からも多くの意見、要望が出されております。このような情勢にかんがみ、労働省としては、昭和五十七年五月、労働基準法研究会を再開いたしました。労働契約の問題、労働時間の問題及び賃金の問題について、学識経験者から、専門的立場から実情及び問題点を明らかにしていただくよう調査研究をお願いいたしております。この調査研究については、一応昭和六十年を目標に結論を取りまとめたいというふうなお願いをいたしております。

労働省としては、同研究会の検討結果や各界の要望、意見等を踏まえて、法改正の要否を含め所要の施策を検討してまいりたいと思っております。

○望月政府委員 パートタイムの雇用の安定、労働条件の確保につきましては、雇入れに際して労働条件が不明確であることなどが種々の問題を引き起こしていることが指摘されておりますので、これまで就業規則の整備あるいは主要な労働条件を書面で明示する雇入れ通知書等を交付するように、労働条件の明確化、指導等を第一にやつております。

それから第二点といたしましては、パートタイムの職業紹介を専門に取り扱うパートバンクの設置による職業紹介体制の充実。

第三は、パートタイムの就労についての相談、啓発指導の実施ということをやってきたわけでございますが、五十九年度、新しい年度におきましても、雇入れ通知書の今まで都市部でやつていたものを全国的に本格的に普及をさせるというふうな点。

それから、パートバンクの増設というふうな従来の施策をさらに充実を図るほか、パートタイムの労働に関する指針というものをつくりました。政府の施策等を盛り込んだ総合的なパートタ

イム労働対策要綱を策定しまして、これによつて労使に啓蒙指導をするということでございます。

なお、野党の各党から法案が提出されておるわけでございますが、私どもとしては、この対策要綱を当面行政指導の基準として労使に浸透させながら、逐次コンセンサスを得て、漸進的にパートタイマーの保護ということを逐次進めていきたいというように考えております。

○加藤(孝)政府委員　まず雇用失業情勢についてでございますが、昨年の夏ごろからいから、輸出関連業種を中心にいたしまして求人が増加をしましてまいりました。秋以降逐次その波及効果が出てまいりまして、全業種的に求人が前年よりも増加する、こういうような傾向が出てまいりました。

一方また、求職者の方がややふえどまっております。一方また、完全失業者の方でございますが、この一月の一月には対前年比で三万人増の百六十五万、こんなようなことで、厳しい中ではございますが、増加幅はやや縮小をしております、こういうことでございまして、昨年の八月に二・八〇、こういう記録をいたしました後、現在は一応二・七三、こういうような状況になってきておるわけでございます。

また、雇用者数そのものは前年に比べまして大分増加をいたしてきておりまして、この一月の一月には対前年五十七万人の雇用者増、こんなような状況になっておるわけでございます。

今後でございますが、いずれにいたしまして、まず経済の適切な運営というのが基本でございまして、これによりまして景気の持続的な発展拡大、こういうことが期待をされるわけでございますが、今後高齢化が進展をする、あるいはまた素材産業等に見られますように産業構造の転換、こういったような問題があるわけでござい

して、こういうような変化に対応いたしました機動的な対策を進めることによりまして、失業の未然防止、あるいはまた離職者の早期再就職というようなものの促進を図っていくということを基本にしながら、機動的、弾力的な雇用失業対策を進めていかなければならぬ。特に、全体的なこういう雇用の改善の中で、地域あるいは業種によりましていろいろ跋行的といえますが、まだ現象といえますが、そういったようなものも見られますので、そういった点を十分ひもとらみながら機動的、弾力的な対応をしなければならぬ、こう思っておりますのでございまして、そんなような対策を進める中で、完全失業率につきましては、五十八年度が約百五十五万ということでございますが、二・六%の失業率が予定をされておりますが、新年度におきましては、政府目標どおり二・五%の百五十万というように線へいくことを期待をいたしております。

次に、総合的な雇用情報の関係でございますが、まさに御指摘のように、いろいろ今後高齢化の問題、あるいはまた女子の職場進出の問題、さらにはサービス経済化の進展、こういったような問題が進みます中で、地域間のミスマッチ、あるいはまた業種間のミスマッチ、それから職業間のミスマッチというようなものが広がっていくことが懸念されるわけでございます。なかなか製造業の離職者はサービス業に行かない、しかし、これは雇用が伸びるのはサービス業というのが多いというような問題、あるいはまた御指摘ございましたように、マイクロエレクトロニクス関係の技術者の求人は出るけれども、一方離職者の方はそういった技能がないというような、そういういろいろなミスマッチがふえてくるわけでございまして、そういう意味で私ども、こういう求人なり求職なりの情報というものを迅速にかつ正確に分析をいたしまして、雇用求人あるいは求職者に提供していくような体制整備というものがぜひ必要であるということで、五十九年度から総合的雇用情報システムの着手にかかりたい、そうして六十

一年度完成を目指しまして、全国の安定所をネットワークで結びまして、そういう総合的な求人求職情報が迅速に伝達されると同時に、また民間にもそれが適切に提供されていくというようなシステムをつくり上げていきたい、こんなことで取り組んでおるところでございます。

○小粥政府委員　労働行政組織の問題でございますが、ポイントが二つございまして、考え方としてはいわゆる雇用、賃金、労働時間といったものは相互に密接な関連がある。同時にそれは、周囲の経済社会情勢の変化に非常な影響を受けやすい。したがってそういう変化を読み取っていくことと同時に、三者の相互関連がございしますので、そういうものを総合的に進めようということを本旨として、本省の内部部局と労働省の出先機関と、両面についての体制の再編を考えております。

内部部局につきましては三点ございまして、いわゆる政策の企画立案機能を充実させるという意味で、現在の統計情報部を政策調査部に再編するということが第一点でございます。

第二点は、きょうの委員会の御議論でも特に質問が多ございましたいわゆる婦人問題、これに力を入れまして現在の婦人少年局を婦人局に改める。

第三点は、現在の職業訓練局を、いわゆる職業訓練行政にとどまることなく、もっと幅広い能力開発行政を進められるように、職業能力開発局に改めるという三点でございます。

いま一つの地方支分部局の関係では、これは地方事務官制度の廃止とも関連いたしまして、都道府県段階にございまして都道府県労働基準局と婦人少年室を統合し、さらに、地方事務官制度の廃止に伴って国の機関の所掌となります職業安定行政の関係、それを三つ一緒にした都道府県労働局をつくり総合的な労働行政が進められる体制を整えていきたい、こういうように考えております。

○長野委員　どうもありがとうございます。

○有馬委員長　内閣提出、雇用保険法等の一部を改正する法律案を議題とし、趣旨の説明を聴取いたします。坂本労働大臣。

雇用保険法等の一部を改正する法律案 (本号末尾に掲載)

○坂本労働大臣　ただいま議題となりました雇用保険法等の一部を改正する法律案につきまして、その提案理由及び内容の概要を御説明申し上げます。

ここ数年、雇用問題をめぐる環境は大きく変わりつつあります。すなわち、高齢化社会の進展に伴い、労働力人口の高齢化が急速に進んでおり、また、婦人の職場進出も著実に増加しております。また、雇用の場が第二次産業よりもサービス業において拡大するなどのいわゆるサービス経済化が進んできております。さらに、マイクロエレクトロニクスを中心とする技術革新、素材産業などに見られるような産業構造の転換等が進みつつあります。しかも、このような構造的な変化は今後とも一層進展することが見込まれる情勢となつてきております。

政府といたしましては、このような変化に的確に対応し、雇用の安定が図られるよう各般の施策を積極的に推進していくことを基本方針としており、特に雇用保険制度において、その効率的な運営を確保して、失業の未然防止と離職者の再就職の促進を図ることが極めて重要であると考えております。

ところで、このような情勢の変化を背景として、最近における雇用保険の受給者数は年ごとに大幅な増加傾向を示すとともに、高年齢者を中心として再就職をする受給者の割合も著しく減少しており、これに伴い雇用保険財政も急速に悪化しつつあります。このような情勢にかんがみ、雇用保険制度が創設されて十年を経た今日において、

昭和五十九年三月二十七日

これらの構造的な変化に的確に対応し得るものとするようその見直しが必要となつてまいりました。

このため、中央職業安定審議会の雇用保険部会に検討をお願いしておりましたところ、昨年末に、今後における産業構造や雇用構造の変化に対応しながら失業者の生活の安定を図り、再就職を促進すると同時に、労使の負担をできる限りふやさないことも配慮した現行制度の改善の方向が示されたところであります。

政府といたしましては、この報告書において示された方向及び中央職業安定審議会における議論を踏まえつつ、この法律案を作成し、関係審議会にお諮りした上、提出した次第であります。

次にその内容の概要を御説明申し上げます。

第一は、雇用保険法の一部改正であります。

その一は、失業給付の額の算定の基礎を変更することです。現行の失業給付の額は、受給者が失業する前の毎月の賃金に加えて、いわゆる賞与等をも含んだ総賃金を基礎として算定されておりました。そのため給付の額が毎月の手取り賃金や再就職時の賃金に比べて割高になっておりました。さらに、賞与等の額は、業種、規模による格差が大きく、また、企業の業績によっても変動があることなどの問題があります。これらの点を総合的に考慮して、賞与等を除いて毎月の賃金を基礎として失業給付の額を算定するよう改めることといたしております。

ただし、賃金の低い受給者層を中心に給付額の最低保障額と給付率の引き上げを図ることにより、この改正による影響を少なくするよう配慮しているところであります。

その二は、給付日数を変更することです。現行の失業給付の給付日数は、主として受給者の年齢に応じて定められており、比較的短期間で離職する高年齢者を中心として、給付と負担の不均衡が拡大しております。この点を考慮して、給付日数を年齢に応じて定めるといふ現行の原則は維持しつつも、離職前の勤続期間にも応じて定

めることといたしております。

その三は、給付制限期間を変更することです。現在、雇用保険の受給者のうち自分の都合によって離職した人達がかなりの割合に上っております。これらの人たちに離職を決定する際の慎重な判断を期待し、また、離職後の再就職意欲を高めることも配慮して、給付制限期間を延長することといたしております。

その四は、高年齢の被保険者の取り扱いを変更することです。六十五歳以上の高年齢者は一般に労働市場からの引退過程にあり、その就業希望も多様化しているほか、これらの人達が通常雇用につく機会も極端に少なくなっております。このような事情にかんがみ、六十五歳以上で離職した人たちに對しては、基本手当を支給するかわりに一時金を支給する制度を創設するとともに、六十五歳以降に新たに就職した人たちは、被保険者として扱ふことといたしております。

その五は、受給者ができる限り早く就職することを積極的に奨励しようとするのであります。このため、早期に再就職した受給者には、一定の手当を支給する制度を創設することといたしております。

その六は、日雇い労働者に対する給付の改善を図ることです。一般被保険者についての失業給付の額を引き上げることに伴い、日雇い労働者の給付金を、現行の三段階の上にさらに一段階を設け、四段階制とすることといたしております。

第二は、労働保険の保険料の徴収等に関する法律の一部改正であります。

日雇い労働者の給付金を四段階制にすることに伴い、印紙保険料の額を現行の三段階制から四段階制とすることといたしております。

第三は、船員保険法の一部改正であります。

その一は、船員保険についても、雇用保険と同様の趣旨から、給付日数を離職前の勤続期間にも応じて定めること、六十歳以上で離職した人たちに對して一時金を支給する制度を創設すること、

早期に再就職した受給者に一定の手当を支給する制度を創設することなどであり、

その二は、最近における船員保険財政の状況等にかんがみ、失業部門の保険料率を千分の五引き上げるとともに、千分の二を増減した率の範囲内において、厚生大臣がこれを變更することができるとすることなどであり、

以上、雇用保険法等の一部を改正する法律案の提案理由及びその内容の概要について御説明申し上げます。

何とぞ、御審議の上、速やかに御可決あらんことをお願い申し上げます。

○有馬委員長、これにて趣旨の説明は終わりました。本案に対する質疑は後日に譲ります。

次回は、明後二十九日木曜日午前九時五十分理事會、午前十時委員會を開會することとし、本日は、これにて散會いたします。

午後四時五十六分散會

雇用保険法等の一部を改正する法律案

雇用保険法等の一部を改正する法律

（雇用保険法の一部改正）

第一条 雇用保険法（昭和四十九年法律第百十六号）の一部を次のように改正する。

目次中「第三節 短期雇用特例被保険者の求職者給付（第三十八條―第四十一條）」を「第三節 短期雇用特例被保険者の求職者給付（第三十七條―第四十一條）」に、「第五十七條」を「第五十六條の二」に改める。

第六條中第一号を第一号の二とし、同号の前に次の一号を加える。

一 六十五歳に達した日以後に雇用される者（同一の事業主の適用事業に同日の前日から引き続き六十五歳に達した日以後の日において雇用されている者及びこの法律を

適用することとした場合において第三十八條第一項に規定する短期雇用特例被保険者又は第四十三條第一項に規定する日雇労働被保険者に該当することとなる者を除く。）

第十條第三項中「かわらず」の下に、「第三十七條の二第一項に規定する高年齢継続被保険者に係る求職者給付は、高年齢求職者給付金とし」を加え、同條第四項中第三号を第四号とし、第二号を第三号とし、第一号を第二号とし、同條の前に次の一号を加える。

一 再就職手当

第十四條第二項第一号中「次節及び第四節」を「次節から第四節まで」に改め、「以下同じ。」の下に、「第三十七條の三第二項に規定する高年齢受給資格を、当該受給資格の下に、高年齢受給資格」を加える。

第十五條第一項中「次節及び第四節」を「次節から第四節まで」に改める。

第十六條中「千八百円以上三千円以下」を「三千二百円以上七千九百円以下」に改める。

第十七條第一項中「賃金の総額」を「賃金臨時に支払われる賃金及び三箇月を超える期間ごとに支払われる賃金を除く。次項において同じ。」の総額に改め、同條第四項第一号中「千八百円」を「三千二百円」に改め、同項第二号中「七千五百円」を「一万二千二百円」に改める。

第十八條第一項中「千八百円以上三千円以下」を「三千二百円以上七千九百円以下」に改める。

第十九條第一項第一号中「五百円」を「千円」に改める。

第二十條第二項中「前項」を「前二項」に、「同項」を「第一項」に改め、「新たに受給資格」の下に、「第三十七條の三第二項に規定する高年齢受給資格」を加え、同項を同條第三項とし、同條第一項の次に次の一項を加える。

2 受給資格者であつて、当該受給資格に係る離職が定年（労働省令で定める年齢以上の定

一項の規定により基本手当を支給しないこととされる場合において、当該基本手当を支給しないこととされる期間に七日及び当該受給資格に係る所定給付日数に相当する日数を加えた期間が一年を超えるときは、当該受給資格者の受給期間は、第二十条第一項及び第二項の規定にかかわらず、これらの規定による期間に当該超える期間を加えた期間とする。

4. 前項の規定に該当する受給資格者については、第二十三条第一項中「第二十条第一項及び第二項」とあるのは、「第三十三条第三項」とする。

5. 第三項の規定に該当する受給資格者が広域延長給付、全国延長給付、個別延長給付又は訓練延長給付を受ける場合におけるその者の受給期間についての調整に関して必要な事項は、労働省令で定める。

第三十四条第三項中「第二十二條第二項」を「第三十三條第三項」に改める。

第三十七條第一項中「第二十二條第一項」の下に「及び第二項」を、「期間」の下に「第三十三條第

三項の規定に該当する者については、同項の規定による期間」を加える。

第三章第二節の次に次の一節を加える。

第二節の二 高年齢継続被保険者の求職者給付

(高年齢継続被保険者)

第三十七條の二 被保険者であつて、同一の事業主の適用事業に六十五歳に達した日の前日から引き続き六十五歳に達した日以後の日において雇用されているもの(第三十八條第一項に規定する短期雇用特例被保険者及び第四十三條第一項に規定する日雇労働被保険者

を除く。以下「高年齢継続被保険者」という。）が失業した場合には、この節の定めるところにより、高年齢求職者給付金を支給する。

2 高年齢継続被保険者に関しては、前節（第十四条を除く）、次節及び第四節の規定は、適用しない。

(高年齢受給資格)

第三十七条の三 高年齢受給者給付金は、高年齢継続被保険者が失業した場合において、離職の日以前一年間(当該一年間に疾病、負傷その他労働省令で定める理由により引き続き三十日以上賃金の支払を受けることができなかった高年齢継続被保険者である被保険者については、当該理由により賃金の支払を受けることができなかった日数を一年に計算した期間(その期間が四年を超えるときは、四年間)に、第十四条の規定による被保険者期間が通算して六箇月以上であつたときに、次条に定めるところにより、支給する。

2 前項の規定により高年齢受給者給付金の支給を受けることができる資格(以下「高年齢受給資格」という。)を有する者(以下「高年齢受給資格者」という。)(が次条第三項の規定による期間内に高年齢受給者給付金の支給を受けることなく就職した後再び失業した場合(新たに第三十九条第二項に規定する特例受給資格を取得した場合を除く。))において、当該期間内に公共職業安定所に出頭し、求職の申込みをした上、次条第三項の認定を受けたときは、その者は、当該高年齢受給資格に基づく高年齢受給者給付金の支給を受けることができる。

(高年齢受給者給付金)

第三十七条の四 高年齢受給者給付金の額は、高年齢受給資格者を第十五条第一項に規定する受給資格者とみなして第十六条から第十八条までの規定を適用した場合にその者に支給されることとなる基本手当の日額に、次の各号に掲げる算定基礎期間の区分に応じ、当該各号に定める日数(第三項の認定があつた日から同項の規定による期間の最後の日までの日数が当該各号に定める日数に満たない場合には、当該認定のあつた日から当該最後の日までの日数に相当する日数)を乗じて得た額とする。

- 一 十年以上 百五十日
- 二 五年以上十年未満 百二十日
- 三 一年以上五年未満 百日
- 四 一年未満 五十日

2 前項の算定基礎期間は、当該高年齢受給資格者を第十五条第一項に規定する受給資格者と、当該高年齢受給資格に係る離職の日を第二十二条第一項第一号に規定する基準日とみなして同条第四項及び第五項の規定を適用した場合に算定されることとなる期間に相当する期間とする。この場合において、同条第四項に規定する基準日まで引き続いて同一の事業主の適用事業に雇用された期間のうち六十五歳に達した日以後の期間については、当該期間に十分の十を限度として労働省令で定める率を乗じて得た期間をもつて当該期間とする。

3 高年齢受給者給付金の支給を受けようとする高年齢受給資格者は、離職の日の翌日から起算して一年を経過する日までに、労働省令で定めるところにより、公共職業安定所に出頭し、求職の申込みをした上、失業していることについての認定を受けなければならない。

4 第二十一条、第三十一条(第三項を除く。)、第三十二条、第三十三条第一項及び第二項、第三十四条第一項並びに第三十五条の規定は、高年齢受給者給付金について準用する。この場合において、これらの規定中「受給資格者」とあるのは「高年齢受給資格者」と、「受給資格」とあるのは「高年齢受給資格」と、第三十一条第二項中「失業の認定を受けることができなかった期間に係る」とあるのは「第三十七条の四第三項の認定を受けることができなかった」と、「失業の認定を受けなければならない」とあるのは「同項の認定を受けなければならない」と、第三十三条第一項中「第二十一条の規定による期間」とあるのは「第三十七条の四第四項において準用する第二十一条の規定による期間」と読み替えるものとする。

第三十八条第三項中「(以下略)」の下に、「第二節(第十四条を除く。)」を加える。

第三十九条第一項中「(以下略)」の下に、「特例被保険者の下に」である被保険者を加え、同条第二項中「規定する受給資格の下に」、高年齢受給資格を加える。

第四十条第三項中、「第三十三条を」、「第三十三条第一項及び第二項に改める。

第四十一条第一項中「前二条を」を「前三条に、前二条を」に改める。

第四十三条第一項中「第六条第一号を」を「第六条第一号の二」に改め、同条第四項中「前二節」を「前三節」に改める。

第四十八条第一号中「二千七百円を」を「六千二百円」に改め、同条第二号中「千七百七十円」を「四千二百円」に改め、同号ロ中及び第二級印紙保険料が二十四日分未満である場合を、第二級印紙保険料及び徴収法第二十二條第一項第三号に掲げる額(その額が同条第二項又は第四項の規定により変更されたときは、その変更された額)の印紙保険料以下「第三級印紙保険料」という。が二十四日分以上である場合(前号又はイに該当するときを除く。))に、「徴収法第二十二條第一項第三号に掲げる額(その額が同条第二項又は第四項の規定により変更されたときは、その変更された額)の印紙保険料(次条第二項及び第五十四条において「第三級印紙保険料」という。))を「第三級印紙保険料」に改め、同号に次のように加える。

ハ 前二箇月に納付された印紙保険料のうち、第一級印紙保険料、第二級印紙保険料及び第三級印紙保険料が二十四日分未満である場合において、当該前二箇月に納付された印紙保険料の納付額から徴収法第二十二條第一項第四号に掲げる額(その額が同条第二項又は第四項の規定により変更されたときにより変更されたときは、その変更された額)の印紙保険料(以下「第四級印紙保険料」という。))の納付額を減じた額に、

「第四級印紙保険料の納付額のうち二十四日から第一級印紙保険料、第二級印紙保険料及び第三級印紙保険料の納付日数を差し引いた日数に相当する日数分の額を加算した額を二十四で除して得た額が第二級印紙保険料の日額以上であるとき、第四十八条第三号中「前二条を」を「前三条に」、「千六百六十円を千七百七十円」に改め、同号を同条第四号とし、同条第二号の次に次の一号を加える。

三 次のいずれかに該当するとき、二千七百円(その額が次条第一項の規定により変更されたときは、その変更された額)イ 前二箇月に納付された印紙保険料のうち、第一級印紙保険料、第二級印紙保険料及び第三級印紙保険料が二十四日分以上であるとき(第一号又は前号イ若しくはロに該当するときを除く。))ロ 前二箇月に納付された印紙保険料のうち、第一級印紙保険料、第二級印紙保険料及び第三級印紙保険料が二十四日分未満である場合において、当該前二箇月に納付された印紙保険料の納付額から第四級印紙保険料の納付額を減じた額に、第四級印紙保険料の納付額のうち二十四日から第一級印紙保険料、第二級印紙保険料及び第三級印紙保険料の納付日数を差し引いた日数に相当する日数分の額を加算した額を二十四で除して得た額が第三級印紙保険料の日額以上であるとき(前号ハに該当するときを除く。))

第四十九條第一項中「(以下略)」に相当する数(以下「二割」という。)に前条第四号に定める額の日雇労働者給付金(以下「給付金」という。))の支給を受ける者の数(以下「給付金を受ける者の数」という。))に、「及び第三級給付金を」、「第三級給付金の日額及び第四級給付金」と読み替えるものとする。

第四十九條第一項中「(以下略)」に相当する数(以下「二割」という。)に前条第四号に定める額の日雇労働者給付金(以下「給付金」という。))の支給を受ける者の数(以下「給付金を受ける者の数」という。))に、「及び第三級給付金を」、「第三級給付金の日額及び第四級給付金」と読み替えるものとする。

給付金に改め、同条第二項中の「二分の一に相当する数」を削り、「第三級受給者数に第二級受給者数を第三級受給者数に第四級受給者数に、及び第三級給付金を、第三級給付金の日額及び第四級給付金に改め、「二級・三級印紙保険料区分日額」という。の下に、及び第三級印紙保険料と第四級印紙保険料との区分に係る賃金の日額(以下この条において「三級・四級印紙保険料区分日額」という。)を加え、「及び第二級給付金」を、「第二級給付金の日額及び第三級給付金」に改め、「一級・二級印紙保険料区分日額」という。の下に、及び二級・三級印紙保険料区分日額を加え、同条第三項中「第三級受給者数に第二級受給者数」を「第三級受給者数に第四級受給者数」に改め、「の二分の一に相当する数」を削り、「及び第二級給付金」を、「第二級給付金の日額及び第三級給付金」に改め、「一級・二級印紙保険料区分日額」の下に、及び二級・三級印紙保険料区分日額を加え、「第三級給付金」を、「第三級給付金の日額及び第四級給付金」に改め、「並びに二級・三級印紙保険料区分日額」の下に、及び三級・四級印紙保険料区分日額を加え、「第三級給付金の日額及び二級・三級印紙保険料区分日額は、第二級給付金」を「第四級給付金の日額及び三級・四級印紙保険料区分日額は、第三級給付金」に改め、同条第四項中「及び第三級給付金」を、「第三級給付金及び第四級給付金」に、「及び第三級給付金」を、「第三級給付金の日額及び第四級給付金」に、「及び二級・三級印紙保険料区分日額」を、「二級・三級印紙保険料区分日額及び三級・四級印紙保険料区分日額」に改める。

第五十四条第二号中「次のイからハまで」を「次のイからニまで」に、「それぞれイからハまで」を「当該イからニまで」に改め、同号ロ(2)中「及び第二級印紙保険料が七十二日分未満である場合を、第二級印紙保険料及び第三級印紙保険料が七十二日分以上である場合(イ又はロ)に該当するときを除く。」に改め、同号ロに次のように加える。

(3) 基礎期間に納付された印紙保険料のうち、第一級印紙保険料、第二級印紙保険料及び第三級印紙保険料が七十二日分未満である場合において、当該基礎期間に納付された印紙保険料の納付額から第四級印紙保険料の納付額を減じた額に、第四級印紙保険料の納付額のうち七十二日から第一級印紙保険料、第二級印紙保険料及び第三級印紙保険料の納付日数を差し引いた日数に相当する日数分の額を加算した額を七十二で除して得た額が第三級印紙保険料の日額以上であるとき(ロ(3)に該当するときを除く。)

第五十四条第二号ハ中「イ又はロ」を「イからハまで」に、「第三級給付金」を「第四級給付金」に改め、同号中ハをニとし、ロの次に次のように加える。

ハ 次のいずれかに該当するとき。 第三級給付金の日額

(1) 基礎期間に納付された印紙保険料のうち、第一級印紙保険料、第二級印紙保険料及び第三級印紙保険料が七十二日分以上であるとき(イ又はロ(1)若しくは(2)に該当するときを除く。)

(2) 基礎期間に納付された印紙保険料のうち、第一級印紙保険料、第二級印紙保険料及び第三級印紙保険料が七十二日分未満である場合において、当該基礎期間に納付された印紙保険料の納付額から第四級印紙保険料の納付額を減じた額に、第四級印紙保険料の納付額のうち七十二日から第一級印紙保険料、第二級印紙保険料及び第三級印紙保険料の納付日数を差し引いた日数に相当する日数分の額を加算した額を七十二で除して得た額が第三級印紙保険料の日額以上であるとき(ロ(3)に該当するときを除く。)

第五十六条の見出し中「被保険者期間」を「被保険者期間等」に改め、同条第二項中「規定する受給資格」の下に、「高年齢受給資格」を加え、同条に次の一項を加える。

3 第一項の規定は、第二十二条第四項の規定による算定基礎期間の算定について準用する。この場合において「その二月を第十四条の規定による被保険者期間の二箇月として」とあるのは、「当該雇用された期間を第二十二条第四項に規定する基準日まで引き続いて同一の事業主の適用事業に雇用された期間に該当するものとして」と読み替えるものとする。

第三章第五節第五十七条の前に次の一条を加える。

(再就職手当)

第五十六条の二 再就職手当は、受給資格者が安定した職業に就いた場合において、公共職業安定所長が労働省令で定める基準に従つて必要があると認めるときに、支給する。ただし、当該職業に就いた日の前日における基本手当の支給残日数(当該職業に就かなかつたこととした場合における同日の翌日から当該受給資格者に係る第二十条第一項及び第二項の規定による期間(第三十三条第三項の規定に該当する受給資格者については、同項の規定による期間)の最後の日までの間に基本手当の支給を受けることができることとなる日数)をいう。第三項において同じ。)が当該受給資格に基づく所定給付日数の二分の一未満である受給資格者については、この限りでない。

2 受給資格者が、安定した職業に就いた日前労働省令で定める期間内の就職について再就職手当又は常用就職支度金の支給を受けたことがあるときは、前項の規定にかかわらず、再就職手当は、支給しない。

3 再就職手当の額は、労働省令で定める所定給付日数の区分及び支給残日数の区分に

じ、第十六条の規定による基本手当の日額に三十を乗じて得た額以上当該日額に百二十を乗じて得た額以下の範囲内において労働省令で定める額とする。

4 再就職手当を支給したときは、この法律の規定(第三十四条及び第三十五条の規定を除く。)の適用については、当該再就職手当の額を第十六条の規定による基本手当の日額で除して得た日数に相当する日数分の基本手当を支給したものとする。

第五十七條第一項中「(以下「特例一時金受給者」という。)を削り、同項につきのただし書きを加える。

ただし、前条の規定により再就職手当の支給を受けることができる者については、この限りでない。

第五十七條第二項中「就職について」の下に「再就職手当又は」を加える。

第六十条に次の一項を加える。

5 受給資格者が第一項の規定により就職促進給付を支給されないこととされたため、当該受給資格に基づく再就職手当の全部又は一部の支給を受けることができなくなつたときは、第五十六条の二第四項の規定の適用については、その全部又は一部の支給を受けることができないこととされた再就職手当の支給があつたものとみなす。

第六十九條第一項中第三十七條第九項の下に「第三十七條の四第四項」を加える。

第七十二條第一項中第二十条第一項の下に「若しくは第二項」を加え、「又は第二十二條第一項第二号」を、「第二十二條第二項 第三十七條の三第一項又は第三十九條第一項」に改め、「第三十二條第三項」の下に「(第三十七條の四第四項及び第四十条第三項において準用する場合を含む。)」を、「第三十三條第二項」の下に「(第三十七條の四第四項及び第四十条第三項において準用する場合を含む。)」を、「第三十七條第九項」の下に、「第三十七條の四第四項」を

加え、「又は第五十二條第二項を」、「第五十二條第二項に」、「の基準を」を「又は第五十六條の二第一項の基準を」に改める。

第七十四條中「第三十七條第九項の下に」、「第三十七條の第四項」を加える。

第七十六條第一項中「受給資格者等」の下に「(高年齢受給資格者を含む。以下同じ。)」を加える。
(労働保険の保険料の徴収等に関する法律の一部改正)

第二條 労働保険の保険料の徴収等に関する法律(昭和四十四年法律第八十四号)の一部を次のように改正する。

第二十二條第一項第一号中「三千五百四十円以上」を「八千二百円以上」に、「六十三円」を「百四十六円」に改め、同項第二号中「二千三百二十円以上三千五百四十円未満」を「五千四百円以上八千二百円未満」に、「四十一円」を「九十六円」に改め、同項第三号中「二千三百二十円未満」を「三千五百四十円以上五千四百円未満」に、「二十七円」を「六十三円」に改め、同項に次の一号を加える。

四 賃金の日額が三千五百四十円未満の者に
ついては、四十二円

第二十二條第二項中「及び前項第三号を」、「前項第三号」に改め、「第三級保険料日額」という。の下に「及び前項第四号の印紙保険料の類(その類がこの項又は第四項の規定により変更されたときは、その変更された額。以下「第四級保険料日額」という。)」を加え、同条第三項中「及び第三級保険料日額」を、「第三級保険料日額及び第四級保険料日額」に改め、同条第四項中「及び第三級給付金」を、「第三級給付金の日額及び第四級給付金」に、「及び第三級保険料日額」を、「第三級保険料日額及び第四級保険料日額」に改め、同条第五項中「及び第三級保険料日額」を、「第三級保険料日額及び第四級保険料日額」に改め、同条第六項中「及び第三級保険料日額」を、「第三級保険料日額及び第四級保険料日額」に、「とらなければ」を「執らなければ」に改

める。第三十五條第三項及び第四項中「第三十七條第九項」の下に、「第三十七條の第四項」を加える。

(船員保険法の一部改正)
第三條 船員保険法(昭和十四年法律第七十三号)の一部を次のように改正する。

第三十三條ノ二中「船員トシテ船舶所有者ニ使用セラレザルニ至リ」を「離職船員トシテ船舶所有者ニ使用セラレザルニ至リタルコトヲ謂フ以下本節ニ於テ之ニ同ジシ」に改める。

第三十三條ノ三第一項中「船員トシテ船舶所有者ニ使用セラレザルニ至リタル」を「離職」に改め、同条第二項に次の一号を加える。

四 六十歳ニ達シタル日以後使用セラレルトキ同一ノ船舶所有者ニ同日ノ前日ヨリ引続キ六十歳ニ達シタル日以後ノ日に於テ使用セラレルトキヲ除ク

第三十三條ノ三第三項中「第三十三條ノ十第一項」の下に「及第二項」を加え、「使用セラレザルニ至リタル」を「離職シタル」に改める。

第三十三條ノ五第一項中「船員トシテ船舶所有者ニ使用セラレザルニ至リタル」を「離職」に改める。

第三十三條ノ六第一項中「当該公共職業安定所長」を「当該公共職業安定所ノ長」に改める。

第三十三條ノ七第二項中「当該公共職業安定所長」を「当該公共職業安定所ノ長」に、「当該職業紹介所長」を「当該地方運輸局ノ長」に改める。

第三十三條ノ八中「当該公共職業安定所長」を「当該公共職業安定所ノ長」に改める。

第三十三條ノ九第三項中「五百円」を「千円」に改める。

第三十三條ノ十第一項中「船員トシテ船舶所有者ニ使用セラレザルニ至リタル」を「離職シタル」に改め、同条第二項中「前項」を「前二項」に、「同項」を「第一項」に、「船員トシテ船舶所有者ニ使用セラレザルニ至リタル」を「離職シタル」に、「其ノ使用セラレザルニ至リタル」を「其ノ離職」に改め、同条第一項の次に次の一項を

加える。

失業保険金ノ支給ヲ受クベキ者ニシテ当該失業保険金ノ支給ヲ受クベキ資格ニ係ル離職ガ定年(命令ヲ以テ定ムル年齢以上ノ定年ニ限ル)ニ達シタルコト其ノ他命令ヲ以テ定ムル理由ニ該当スルモノガ当該離職後一定ノ期間第三十三條ノ四第一項ノ規定ニ依ル求職ノ申込ヲ為サザル旨ヲ命令ヲ以テ定ムル所ニ依リ出タルトキハ前項中「離職シタル日」ヨリ翌日ヨリ起算シ一年トアルハ「離職シタル日」ヨリ翌日ヨリ起算シ一年ト次項ノ規定スル一定ノ期間(一年ヲ限度トス)ニ相当スル期間ヲ合算シタル期間(当該一定ノ期間内ニ第三十三條ノ四第一項ノ規定ニ依ル求職ノ申込ヲ為シタルトキハ一年ニ当該離職ノ日ヨリ翌日ヨリ当該求職ノ申込ヲ為シタル日ノ前日迄ノ期間ニ相当スル期間ヲ加算シタル期間)ト当該一年期間内ニ「トアルハ」当該合算シタル期間内ニ「ト」ノ期間内トアルハ「ノ内」トス

第三十三條ノ十一中「前条第一項」の下に「及第二項」を加え、「船員トシテ船舶所有者ニ使用セラレザルニ至リタル」を「離職シタル」に、「此ノ限」を「此ノ限」に改める。

第三十三條ノ十二を次のように改める。

第三十三條ノ十二 失業保険金ヲ支給スベキ日数(以下所定給付日数ト称ス)ハ左ノ各号ニ掲グル其ノ支給ヲ受クベキ者ノ区分ニ応ジ当該各号ニ定ムル日数トス

一 当該失業保険金ニ係ル第三十三條ノ十二規定スル離職ノ日以下本条ニ於テ基準日ト称スニ於テ四十五歳以上六十歳未満ナル者 次ノイ乃至ハニ掲グル算定基礎期間ノ区分ニ応ジ当該イ乃至ハニ定ムル日数

イ 十年以上 二百四十日
ロ 五年以上十年未満 二百十日
ハ 五年未満 百八十日

二 基準日ニ於テ三十歳以上四十五歳未満ナル者 次ノイ乃至ハニ掲グル算定基礎期間ノ区分ニ応ジ当該イ乃至ハニ定ムル日数

イ 十年以上 二百四十日
ロ 五年以上十年未満 二百十日
ハ 五年未満 百八十日

二 当該使用セラレタル期間ニ係ル被保険者ノ資格ヲ取得シタル日前ニ失業保険金ノ支給ヲ受ケタルコトアル者ニ付テハ当該失業

ノ区分ニ応ジ当該イ乃至ハニ定ムル日数
イ 十年以上 百八十日
ロ 五年以上十年未満 百五十日
ハ 五年未満 九十日
三 基準日ニ於テ三十歳未満ナル者 次ノイ又ハロニ掲グル算定基礎期間ノ区分ニ応ジ当該イ又ハロニ定ムル日数
イ 十年以上 二百二十日
ロ 十年未満 九十日

保険金ノ支給ヲ受クベキ資格ニ係ル離職ノ
日以前ノ被保険者タリシ期間

一ノ被保険者タリシ期間ニ関シ被保険者ノ資
格ヲ取得シタル日ガ第十九条ノ二ノ規定ニ依
ル被保険者ノ資格ノ取得ノ確認アリタル日ノ
二年前ノ日ヨリ前ニアルトキハ当該確認アリ
タル日ノ二年前ノ日ニ当該被保険者ノ資格ヲ
取得シタルモノト看做シテ前項ノ規定ニ依ル
算定ヲ行フモノトス

第三十三条ノ十二ノ二第一項中「第三十三
条ノ十第一項」の下に「及第二項」を加え、同条第
二項中「第三十三条ノ十第一項」の下に「及第二
項」を加え、「同項」を「此等」に、「前項後段」を
「同項後段」に改める。

第三十三条ノ十三第三項中「第三十三条ノ十
第一項」の下に「及第二項」を加え、「同条第一
項」を「此等」に改め、同条第四項中「第三十三
条ノ十第一項ノ規定ニ拘ラズ同項ノ規定スル期間
ニ第二項前段」を「第三十三条ノ十第一項及第二
項ノ規定ニ拘ラズ此等ノ規定スル期間ニ同項前
段」に改め、「同条第一項」の下に「及第二項」を
加える。

第三十三条ノ十三ノ二第三項中「第三十三
条ノ十第一項」の下に「及第二項」を加え、「同項」
を「此等」に、「第一項後段」を「同項後段」に改め
る。

第三十三条ノ十五の次に次の一条を加える。

第三十三条ノ十五ノ二 失業保険金ノ支給ヲ受
クベキ者が安定シタル職業ニ就キタル場合ニ
於テ地方運輸局ノ長又ハ公共職業安定所ノ長
ガ命令ヲ以テ定ムル基準ニ従ヒ必要アリト認
ムルトキハ其ノ者ニ対シ再就職手当ヲ支給ス
但シ当該職業ニ就キタル日ノ前日ニ於ケル失
業保険金ノ支給残日数(当該職業ニ就クコト
ナカリセバ同日ノ翌日ヨリ当該失業保険金ノ
支給ヲ受クベキ資格ニ係ル第三十三条ノ十第
一項及第二項ノ規定ニ依ル期間ノ最後ノ日迄
ノ間ニ失業保険金ノ支給ヲ受クルコトヲ得ル
コトトナル日数ヲ謂フ第三項ニ於テ之ニ同

シ)ガ当該失業保険金ノ支給ヲ受クベキ資格
ニ基ク所定給付日数ノ二分ノ一未滿ナル者ニ
付テハ此ノ限ニ在ラズ
失業保険金ノ支給ヲ受クベキ者が安定シタル
職業ニ就キタル日ヨリ命令ヲ以テ定ムル期間内
ノ就職ニ付再就職手当ノ支給ヲ受ケタルコト
アルトキハ前項ノ規定ニ拘ラズ再就職手当ハ
之ヲ支給セズ

再就職手当ノ額ハ命令ヲ以テ定ムル所定給付
日数ノ区分及支給残日数ノ区分ニ応ジ失業保
険金ノ日額ニ七五乗ジテ得タル額以上当該
日額ニ七五乗ジテ得タル額以下ノ範囲内ニ
於テ命令ヲ以テ定ムル額トス

再就職手当ノ支給アリタルトキハ本節ノ規定
ノ適用ニ付テハ当該再就職手当ノ額ヲ第三十
三条ノ九第二項ノ規定ニ依ル失業保険金ノ日
額ヲ以テ除シテ得タル数ニ相当スル日数分ノ
失業保険金ノ支給アリタルモノト看做ス

第三十三条ノ十六第一項中「第三十三条ノ十
第一項」の下に「及第二項」を加え、同条第四項
中「第三十三条ノ十第一項」を「本節」に改める。
第三十三条ノ十六の次に次の二条を加える。

第三十三条ノ十六ノ二 被保険者ニシテ同一ノ
船舶所有者ニ六十歳ニ達シタル日ノ前日ヨリ
引続キ六十歳ニ達シタル日以後ノ日ニ於テ使
用セラルルモノガ離職シ労働ノ意志及能力ヲ
有スルニ拘ラズ職業ニ就クコトヲ得ザル場合
ニ於テ第三十三条ノ三第一項ノ規定ニ依ル失
業保険金ノ支給ヲ受クベキ資格ヲ有スルトキ
ハ失業保険金ノ支給ニ代ヘテ高齢求職者給付
金ヲ支給ス

高齢求職者給付金ノ支給ヲ受クルニハ離職ノ
日ノ翌日ヨリ起算シ一年ヲ経過スル日迄ニ其
ノ居住地方管轄スル地方運輸局又ハ公共職業
安定所ニ出頭シ求職ノ申込ヲ為シタル上失業
ノ認定ヲ受クルコトヲ要ス

高齢求職者給付金ノ支給ヲ受クベキ者が前項
ノ規定スル期間内ニ高齢求職者給付金ノ支給
ヲ受クルコトナク職業ニ就キタル後離職シタ
ル場合ニ於テ当該期間内ニ地方運輸局又ハ公
共職業安定所ニ出頭シ求職ノ申込ヲ為シタル
上同項ノ認定ヲ受ケタルトキハ其ノ者ニ当該
高齢求職者給付金ヲ受クベキ資格ニ基ク高齢
求職者給付金ヲ支給スルコトヲ得

第三十三条ノ八ノ二及第三十三条ノ十一本文
ノ規定ハ高齢求職者給付金ニ付テ之ヲ準用ス此
ノ場合ニ於テ此等ノ規定中「失業保険金」トア
ルハ「高齢求職者給付金」トス

第三十三条ノ十六ノ三 高齢求職者給付金ノ額
ハ高齢求職者給付金ノ支給ヲ受クベキ者が失
業保険金ノ支給ヲ受クベキモノナリセバ受ク
ルコトナル失業保険金ノ日額ニ次ノ各号ニ
掲グル高齢求職者給付金ノ支給ヲ受クベキ者
ニ係ル算定基礎期間ノ区分ニ応ジ当該各号ニ
定ムル日数(前条第二項ノ認定アリタル日ヨ
リ同項ノ規定スル期間ノ最後ノ日迄ノ日数ガ
当該各号ニ定ムル日数ニ滿タザル場合ニハ當
該認定アリタル日ヨリ当該最後ノ日数ニ相当
スル日数ヲ乗ジテ得タル額トス

一 一年以上 百二十日
二 一年以上十年未滿 百日
三 一年以上五年未滿 九十日
四 一年未滿 五十日

前項ノ算定基礎期間ハ第三十三条ノ十二第四
項及第五項ノ規定ノ例ニ依リ算定シタル期間
ニ相当スル期間トス此ノ場合ニ於テ第三十三
条ノ十二第四項ノ規定スル基準日迄引続キ同
一ノ船舶所有者ニ使用セラレタル期間中六十
歳ニ達シタル日以後ノ期間ニ付テハ当該期間
二十分ノ十ヲ限度トシテ命令ヲ以テ定ムル率
ヲ乗ジテ得タル期間ヲ以テ当該期間トス

第三十三条ノ十七中「前二条」を「第三十三
条ノ十五乃至第三十三条ノ十六ノ二」に改める。
第三十三条ノ十七第一項中「第三十三条ノ七」を
「第三十三条ノ十一」に、「二月」を「三月」に改め
る。

第五十五條に次の一項を加える。
失業保険金ノ支給ヲ受クベキ者が前項ノ規定

ニ依リ失業保険金ノ支給ヲ受クルコトヲ得ザ
ル場合ト雖モ第三十三条ノ十二第四項ノ規定
ノ適用ニ付テハ当該失業保険金ノ支給ヲ受ク
ベキ資格ニ基ク失業保険金ノ支給アリタルモ
ノト看做ス

第五十八條第一項中「配偶者分擔費」の下に「
再就職手当」を加え、同条第二項中「毎會計年度
ニ於テ支給シタル失業保険金」の下に「(再就職
手当ヲ除ク以下本項ニ於テ同ジ)」を加える。

第五十九條第五項第一号中「千分ノ二百七」を
「千分ノ二百十五」に改め、「加ヘタル率」の下に
「(第五十九條ノ三ノ規定ニ依ル特別失業保險
料率ノ適用アル船舶所有者ニ使用セララル被保
險者ニ付テハ其ノ率ニ特別失業保險料率ヲ更ニ
加ヘタル率)」を加え、同条第十項中「前項を
「第九項及前項」に改め、同条第九項の次に次の
二項を加える。

社会保険庁長官ハ雇用ノ機会ノ減少等ニ因ル
失業ニ関スル保險給付ニ要スル費用ニ充ツル
為厚生大臣ニ對シ第五項第一号ノ保險料率ノ
變更ニ付申出ヲ為スコトヲ得

厚生大臣ハ前項ノ申出ヲ受ケタル場合ニ於テ
必要アリト認ムルトキハ社会保険審議會ノ議
ヲ經テ第五項第一号ニ掲グル率ニ千分ノ二ヲ
増減シタル率ノ範囲内ニ於テ同号ノ保險料率
ヲ變更スルコトヲ得

第五十九條ノ二の次に次の一条を加える。
第五十九條ノ三 第五十九條第五項ノ特別失業
保險料率ハ失業ニ関スル保險給付ニ要スル費
用ニ充ツル為船舶所有者若シテ前年七月一日ヨ
リ其ノ年ノ六月三十日迄ノ期間内ニ於テ已ム
リ得ザル事由ナキニ拘ラズ当該船舶所有者ノ
都合ニ因リ当該船舶所有者ニ使用セラレザル
ニ至リタル被保險者ノ總數ヲ当該期間内ニ於
テ当該船舶所有者ニ使用セララル被保險者ノ
總數ヲ以テ除シテ得タル割合トシテ命令ノ定
ムル所ニ依リ算定シタル割合(以下本条ニ於
テ船舶所有者若シテ船舶所有者都合離職割合ノ
船舶所有者ニ係ル船舶所有者都合離職割合ノ

平均ア超ユルトキハ其ノ超ユル割合ニ応ジ千分ノ五迄ノ範囲内ニ於テ厚生大臣之ヲ定ム
第六十条第一項第一号中「千分ノ九十九」を「千分ノ百三」に改め、「第五十九条第九項」の下に「又ハ第十一項」を加える。

附則第十六項中「附則第六項」を「附則第五項」に改め、附則第十七項中「附則第十一項」を「附則第十項」に改め、附則第二十一項中「附則第二十項」を「附則第十九項」に改め、附則第五項を削る。

附則

第一条 この法律は、昭和五十九年七月一日から施行する。ただし、次の各号に掲げる規定は、当該各号に定める日から施行する。

一 第一条中雇用保険法第四十八条、第四十九条及び第五十四条の改正規定、第二条中労働保険の保険料の徴収等に関する法律第二十二條第四項の改正規定並びに附則第八條の規定
昭和五十九年八月一日

二 第三条中船員保険法第五十九条第五項の改正規定（加ヘタル率）の下に「（第五十九条ノ三ノ規定ニ依ル特別失業保険料率ノ適用アル船舶所有者ニ使用セラルル被保険者ニ付テハ其ノ率ニ特別失業保険料率ヲ更ニ加ヘタル率）を加える部分に限る。」及び同法第五十九条ノ二の次に一条を加える改正規定並びに附則第十八條第二項 昭和六十年十月一日
（雇用保険の適用除外等に関する経過措置）

第二条 この法律の施行の日（以下「施行日」という。）前に雇用保険の被保険者となり、かつ、その被保険者となつた日における年齢が六十五歳以上である者であつて、引き続き施行日まで同一の事業主の雇用保険の適用事業に雇用されているものについては、第一条の規定による改正後の雇用保険法（以下「新雇用保険法」という。）第六條第一号の規定は、施行日以降引き続き当該適用事業に雇用されている間は、適用しない。

2 前項の規定により新雇用保険法第六條第一号の規定を適用しないこととされた雇用保険の被保険者のうち、施行日に雇用保険法第三十八條第一項に規定する短期雇用特例被保険者又は同法第四十三條第一項に規定する日雇労働被保険者（以下この項において「短期雇用特例被保険者等」という。）に該当する者以外の者（以下この項において「一般被保険者」という。）については施行日に、施行日に短期雇用特例被保険者等に該当し、かつ、施行日後前項に規定する期間内に一般被保険者となつた者については当該一般被保険者となつた日に、新雇用保険法第三十七條の二第一項に規定する高年齢継続被保険者となつたものとみなして、新雇用保険法第三十條第三項、第三十七條の二及び第三十七條の三の規定を適用する。

（基本手当の日額等に関する経過措置）

第三条 その受給資格に係る離職の日が施行日前である基本手当の受給資格者（以下旧受給資格者」という。）に係る基本手当の日額、賃金日額及び基本手当の日額の自動的変更については、第一条の規定による改正前の雇用保険法（以下「旧雇用保険法」という。）第十六條から第十八條までの規定の例による。この場合において、旧雇用保険法第十六條中「第十八條第一項の規定」とあるのは第十八條第一項の規定（雇用保険法等の一部を改正する法律（昭和五十九年法律第 号）附則第三條第一項の規定によりその例によることとされる場合を含む。）」と、旧雇用保険法第十七條第四項中「次條第一項の規定」とあるのは「次條第一項の規定（雇用保険法等の一部を改正する法律（昭和五十九年法律第 号）附則第三條第一項の規定によりその例によることとされる場合を含む。）」とする。

2 新雇用保険法第十六條の規定による基本手当日額表の制定は、昭和五十九年七月における新雇用保険法第十八條第一項に規定する平均定期給与額を基礎として行われたものとして、同項の規定を適用する。

3 新雇用保険法第十九條第一項（新雇用保険法第三十七條第九項において準用する場合を含む。）の規定は、施行日以後に行われる失業の認定に係る期間について適用する。
（基本手当の支給の期間及び日数並びに所定給付日数に関する経過措置）

（基本手当の給付制限に関する経過措置）

第四条 旧受給資格者に係る雇用保険法第二十条の規定による期間及び日数並びに所定給付日数については、なお従前の例による。
（基本手当等の給付制限に関する経過措置）
第五条 施行日前の離職に係る雇用保険法第三十三條第一項（同法第四十條第三項において準用する場合を含む。）の規定による給付制限は、なお従前の例による。
（傷病手当の日額に関する経過措置）

第六条 旧受給資格者に係る傷病手当の日額については、新雇用保険法第三十七條第三項の規定にかかわらず、附則第三條第一項の規定による基本手当の日額に相当する額とする。
（特例一時金の額に関する経過措置）

第七条 特例受給資格に係る離職の日が施行日前である特例受給資格者（以下「旧特例受給資格者」という。）に係る特例一時金の額に関する新雇用保険法第四十條第一項の規定の適用については、同項中「第十五條第一項に規定する受給資格者」とあるのは「雇用保険法等の一部を改正する法律（昭和五十九年法律第 号）附則第三條第一項に規定する旧受給資格者」と、「第十六條から第十八條まで」とあるのは「同項」とする。

（日雇労働者給付金の日額に関する経過措置）
第八条 昭和五十九年八月一日前の日に係る日雇労働者給付金の日額については、なお従前の例による。
2 昭和五十九年八月中の雇用保険法第四十七條第一項に規定する失業している日について支給する日雇労働者給付金に関する新雇用保険法第四十八條の規定の適用については、同年六月中の日について第二条の規定による改正前の労働保険の保険料の徴収等に関する法律の規定により納付された印紙保険料は、同条の規定による改正後の労働保険の保険料の徴収等に関する法律の規定により納付された印紙保険料とみなし、旧雇用保険法第四十八條第一号に規定する第一級印紙保険料（以下「旧第一級印紙保険料」という。）のうち同年七月中の日について納付された新雇用保険法第四十八條第一号に規定する第一級印紙保険料（以下「新第一級印紙保険料」という。）の納付日数（その納付日数が同年六月中の日について納付された旧第一級印紙保険料の納付日数を超えるときは、当該旧第一級印紙保険料の納付日数）に相当する納付日数分については当該納付日数分の新第一級印紙保険料と、残余の納付日数分については当該納付日数分の新雇用保険法第四十八條第二号イに規定する第二級印紙保険料と、旧雇用保険法第四十八條第二号イに規定する第二級印紙保険料については新雇用保険法第四十八條第二号ロに規定する第三級印紙保険料と、旧雇用保険法第四十八條第二号ロに規定する第三級印紙保険料については新雇用保険法第四十八條第二号ハに規定する第四級印紙保険料とみなす。

3 前項の規定は、雇用保険法第五十三條第一項の規定による申出をした者であつて、同項第二号に規定する基礎期間の最後の月（以下この項において「最終月」という。）が次の表の上欄に掲げる月又は昭和五十九年十一月であるものに対して支給する日雇労働者給付金に関する新雇用保険法第五十四條第二号の規定の適用について準用する。この場合において、最終月が同欄に掲げる月である者に関しては、前項中「同年六月中」とあるのは「雇用保険法第五十三條第一項第二号に規定する基礎期間のうち同年六月三十日までの期間内」と、「納付日数（その納付日数）」とあるのは「同表上欄に掲げる最終月の区分に応じ同表下欄に掲げる字句に読み替へるもの」とする。

月		日		納付日数	
昭和五十九年	六月	三十日	までの期間内	と	納付日数（その納付日数）
昭和五十九年	七月	一	日	より	納付日数（その納付日数）
昭和五十九年	八月	一	日	より	納付日数（その納付日数）
昭和五十九年	九月	一	日	より	納付日数（その納付日数）
昭和五十九年	十月	一	日	より	納付日数（その納付日数）
昭和五十九年	十一月	一	日	より	納付日数（その納付日数）

昭和五十九年七月	納付日数に五を乗じて得た日数(その日数
昭和五十九年八月	納付日数に四を乗じて得た日数(その日数
昭和五十九年九月	納付日数に三を乗じて得た日数(その日数
昭和五十九年十月	納付日数に二を乗じて得た日数(その日数

(雇用保険の再就職手当の支給に関する経過措置)

第九條 旧受給資格者が施行日以後に安定した職業に就いた場合においては、附則第四条の規定により従前の例によることとされた当該受給資格に係る雇用保険法第二十条第一項の規定による期間を新雇用保険法第二十条第一項の規定による期間と、附則第三条第一項の規定による基本手当の日額を新雇用保険法第十六条の規定による基本手当の日額とみなして、新雇用保険法第五十六条の二の規定を適用する。

（常用就職支度金の額に関する経過措置）

第十条 旧受給資格者、旧特例受給資格者及び附

則第八條の規定による日額の日雇労働求職者給付金の支給を受ける者に対する新雇用保険法第五十七條第三項の規定の適用については、同項中第十六條の規定」とあるのは「雇用保険法等の一部改正する法律昭和五十九年法律第

号)附則第三条第一項の規定」と、「基本手当の受給資格者」とあるのは、同項の規定による旧受給資格者」と、「第十六条から第十八条まで」とあるのは「同項」と、「第四十八条又は第五十条第二号」とあるのは「同法附則第八条」とする。

（印紙保険料の額に関する経過措置）

第十一條 施行日前の日について納付すべき印紙

保険料の額については、なお従前の例による。
(船員保険の被保険者期間に関する経過措置)

第十二条 施行日前に船員保険の被保険者（以下この条及び次条において「被保険者」という。）

となり、かつ、その被保険者となつた日における年齢が六十歳以上である者であつて、施行日まで船員(第三十三条ノ三第二項各号の一に該

第一類第七号 社会労働委員会議録第三号

昭和五十九年三月二十七日

当する場合における船員を除く。）として引き
続き同一の船舶所有者に使用されているものにつ
いては、この法律による改正後の船員保険法第
三十三條（以下「新船員保険法」という。）第三十三條ノ三
第二項の規定にかかわらず、当該被保険者の資
格を取得した日の属する月以後の被保険者であ
つた期間は、新船員保険法第三十三條ノ三第二
項に規定する被保険者であつた期間で算入する
ものとする。

第十三条 施行日前の被保険者であつた期間は、新船員保険法第三十三条ノ十二第四項の規定にかかわらず、同項に規定する算定基礎期間に算入しない。ただし、施行日において現に被保険者である者の当該被保険者となつた日の属する月以後の被保険者であつた期間及び同法第三十三条ノ第三項に規定する受給要件たる被保険者であつた期間に算入される被保険者であつた期間については、この限りでない。

(失業保険金の日額の算定に関する経過措置)
第十四条 新船員保険法第三十三条ノ九第三項の規定は、施行日以後に行われる失業の認定に係る期間について適用する。

(失業保険金の支給期間及び日数並びに所定給付日数に関する経過措置)

第十五条 失業保険金の支給を受けるべき資格に係る離職の日が施行日前である失業保険金の支給を受けるべき者(以下「旧受給資格者」という。)に係る船員保険法第三十三条ノ十二の規定による期間及び日数並びに所定給付日数については、なお従前の例による。

(船員保険の再就職手当の支給に関する経過措置)

第十六条 旧受給資格者が施行日以後に安定した職業に就いた場合においては、前条の規定により従前の例によることとされた当該受給資格に係る船員保険法第三十三条ノ十の規定による期間を新船員保険法第三十三条ノ十の規定による期間とみなして、新船員保険法第三十三条ノ十

五ノ二の規定を適用する。
(失業保険金の給付制限に関する経過措置)
第十七条 施行日前の離職に係る船員保険法第五十二条ノ三第一項の規定による給付制限については、なお従前の例による。

（船員保険の保険料に関する経過措置）
第十八条 昭和五十九年六月以前の月に係る船員保険の保険料については、なお従前の保険料率による。

2 特別失業保険料率は、昭和六十年十月以後の月分から適用する。

(激甚災害に対処するための特別の財政援助等に関する法律の一部改正)

第十九条 激甚災害に対処するための特別の財政援助等に関する法律(昭和三十七年法律第百五十号)の一部を次のように改正する。

第二十五条第一項中「同法第三十八條第一項」を「同法第三十七條の二第一項に規定する高年齢継続被保険者、同法第三十八條第一項」に

「特例被保険者等」を「高年齢継続被保険者等」に改め、同条第五項中「労働者で、」の下に「同法第三十七条の二第二項に規定する高年齢継続被保険者又は」を加え、「特例被保険者等」を「高年齢継続被保険者等」に改め、同項に後段として次のように加える。

この場合において、第一項の規定において適用される同法第二十二條第一項第一号及び第二項第一号中「五十五歳以上六十五歳未満」とあるのは、「五十五歳以上」とする。

第二十五條第七項中「特別被保険者等」を「高年齢継続被保険者等」に改め、「規定による受給資格」の下に、「高年齢受給資格」を加える。

（國家公務員等退職手当法の一部改正）

第二十條 國家公務員等退職手当法（昭和二十八年法律第百八十二号）の一部を次のように改正する。

第十條第一項中「第三項を」第四項又は第六項に改め、同項第二号中「当該勤続期間が一年未満である職員であつて、及び」一年の期間内を削り、「（当該勤続期間に係る職員となつた日前に退職手当の支給を受けたことのある職員については、当該退職手当の支給に係る退職の日以前の職員等であつた期間を除く。）を含む。以下この号を」を含むものとし、当該勤続期間又は当該職員等であつた期間に次のイ又はロに掲げる期間が含まれているときは、当該イ又はロに掲げる期間に該当するすべての期間を除く。以下この条に、「同条第二項に規定する基準日前の雇用期間」を「同条第四項に規定する算定基礎期間」に改め、同号に次のように加える。

イ 当該勤続期間又は当該職員等であつた期間に係る職員等となつた日の直前に職員等でなくなつた日が当該職員等となつた日前一年の期間内にないときは、当該直前の職員等でなくなつた日前の職員等であつた期間

□ 当該勤続期間に係る職員等となつた日前に退職手当の支給を受けたことのある職員については、当該退職手当の支給に係る退職の日以前の職員等であつた期間

第十条第二項中「第四項」を「第五項又は第七項」に改める。

第十條第十一項を同条第十四項とし、同条第十項中「第一項から第八項まで」を「第一項、第二項又は第四項から第十一項まで」に改め、同項を同条第十三項とし、同条第九項中「第七項第三号を」第十項第三号又は第三号の二に、「又は第二項」を、第二項又は第十項に、「これらの」を「第一項又は第二項の」に改め、同項を同条第十二項とし、同条第八項中「第三項又は第四項を」第六項又は第七項に、「及び第五十

七条から第五十九条まで」を、及び第五十六条の二から第五十九条まで」に改め、同項を同条第十一項とし、同条第七項中「前各項」を「第一項、第二項及び第四項から前項まで」に、「第五十七條から第五十九条まで」を「第五十六條の二から第五十九條まで」に改め、同項第三号の次に次の一号を加える。

三の二 前二項に該当する者以外の者であつて、安定した職業に就いたものについて
は、再就職手当

第十條第七項第四号中「就いたもの」の下に「(前号の再就職手当の支給を受けることができる者を除く。)」を加え、同項を同条第十項とし、同条第六項を同条第九項とし、同条第五項中「第四十一條」を「第四十一條第一項」に改め、同項を同条第八項とし、同条第四項を同条第七項とし、同条第三項第二号中「特例受給資格者」との下に「、その者の基準勤続期間を同法第七條第一項に規定する被保険者期間と」を加え、同項を同条第六項とし、同条第二項の次に次の三項を加える。

3 前二項の規定による退職手当の支給に係る退職が定年に達したことその他の総理府令で定める理由によるものである職員が、雇用保険法第二十條第二項に規定するときに相当するものとして総理府令で定めるときに該当する場合に關しては、総理府令で、同項の規定に準じて、前二項に規定する退職の日の翌日から起算して一年の期間についての特例を定めることができる。

4 勤続期間六月以上で退職した職員(第六項の規定に該当する者を除く。)であつて、その者を雇用保険法第四條第一項に規定する被保険者と、その者が退職の際勤務していた国又は第二条第一項第二号に規定する法人(次項において「公社」という。)の事務又は事業を同法第五條第一項に規定する適用事業とみなしたならば同法第三十七條の二第一項に規定する高年齢継続被保険者に該当するものものう

ち、第一号に掲げる額が第二号に掲げる額に満たないものが退職の日後失業している場合には、一般の退職手当等のほか、第二号に掲げる額から第一号に掲げる額を減じた額に相当する金額を、退職手当として、同法の規定による高年齢求職者給付金の支給の条件に従い、公共職業安定所を通じて支給する。

一 その者が既に支給を受けた当該退職に係る一般の退職手当等の額

二 その者を雇用保険法第三十七條の三第二項に規定する高年齢受給資格者と、その者の基準勤続期間を同法第七條第一項に規定する被保険者期間と、当該退職の日を同法第二十二條第一項第一号に規定する離職の日と、その者の基準勤続期間の年月数を同法第三十七條の四第二項前段の規定による期間の年月数とみなして同法の規定を適用した場合に、その者が支給を受けることができる高年齢求職者給付金の額に相当する額

5 勤続期間六月以上で退職した職員(第七項の規定に該当する者を除く。)であつて、その者を雇用保険法第四條第一項に規定する被保険者と、その者が退職の際勤務していた国又は公社の事務又は事業を同法第五條第一項に規定する適用事業とみなしたならば同法第三十七條の二第一項に規定する高年齢継続被保険者に該当するものが退職の日後失業している場合において、退職した者が一般の退職手当等の支給を受けるときは、前項第二号の規定の例によりその者につき同法の規定を適用した場合にその者が支給を受けることができる高年齢求職者給付金の額に相当する金額を、退職手当として、同法の規定による高年齢求職者給付金の支給の条件に従い、公共職業安定所を通じて支給する。

(国家公務員等退職手当法の一部分改正に伴う経過措置)

第二十一條 施行日前の期間に係る前条の規定に

よる改正前の国家公務員等退職手当法(次項において「旧退職手当法」という。)第十條の規定による失業者の退職手当の支給については、次項に定めるものを除き、なお従前の例による。

2 施行日前に退職した職員のうちこの法律の施行の際現に旧退職手当法第十條の規定により退職手当の支給を受けることができる者に關する前条の規定による改正後の国家公務員等退職手当法(以下この項において「新退職手当法」という。)第十條の規定の適用については、次の各号に定めるところによる。

一 新退職手当法第十條第一項又は第二項の規定による基本手当の日額に相当する退職手当の額については、なお従前の例による。

二 新退職手当法第十條第一項又は第二項の規定による退職手当を支給することができる日数については、これらの規定にかかわらず、旧退職手当法第十條第一項又は第二項の規定による退職手当を支給することができた日数からこれらの規定により支給された当該退職手当(同条第九項の規定により支給があつたものとみなされる退職手当及び前項の規定により従前の例によることとされる施行日前の期間に係る退職手当を含む。)の日数を減じた日数に相当する日数を限度とする。

三 新退職手当法第十條第六項又は第七項の規定による退職手当の額については、なお従前の例による。

四 雇用保険法第十九條第一項(同法第三十七條第九項において準用する場合を含む。)及び同法第三十三條第一項(同法第四十條第三項において準用する場合を含む。)の規定に關しては、新退職手当法第十條第一項中「雇用保険法(昭和四十九年法律第百十六号)」の規定による基本手当の支給の条件」とあるのは「雇用保険法等の一部を改正する法律(昭和五十九年法律第 号。以下「昭和五十九年改正法」という。)附則第三條第一項に規定する旧受給資格者に対して支給される基本手

当の支給の条件」と、同条第二項中「同法の規定による基本手当の支給の条件」とあり、同条第八項中「同条の規定による基本手当の支給の条件」とあり、及び同条第九項中「当該基本手当の支給の条件」とあるのは「昭和五十九年改正法附則第三條第一項に規定する旧受給資格者に対して支給される基本手当の支給の条件」と、同条第六項及び第七項中「同法の規定による特例一時金の支給の条件」とあるのは「昭和五十九年改正法附則第七條に規定する旧特例受給資格者に対して支給される特例一時金の支給の条件」とする。

五 新退職手当法第十條第三項から第五項までの規定は、適用しない。

(その他の経過措置の政令への委任)

第二十二條 この附則に規定するもののほか、この法律の施行に伴い必要な経過措置は、政令で定める。

理由

高齢化社会の進展その他最近における経済社会情勢の変化に伴い雇用構造が著しく変化していること等にかんがみ、失業者の生活の安定及びその就職の促進を図りつつ雇用保険制度及び船員保険制度失業部門の効率的な運営を進める等の見地から、基本手当の日額の引上げ、賃金日額の算定方法の変更、所定給付日数の決定基準としての被保険者であつた期間の追加、高年齢の被保険者が失業した場合の給付金制度及び早期に再就職した者に対する手当制度の創設等雇用保険及び船員保険による保険給付の内容を改善整備するとともに、雇用保険の被保険者の範囲について合理化を図るほか、船員保険の失業に關する保険給付に要する費用の負担について所要の改正を行う等の必要がある。これが、この法律案を提出する理由である。