

同(竹内猛君紹介)(第三八四七号)
医療・年金の改悪反対、充実改善に関する請願
(五十嵐広三君紹介)(第三八四八号)
医療保険制度の改悪反対、国民医療改善に関する
請願(田中美智子君紹介)(第三八四九号)
医療保険改悪反対、充実改善に関する請願(柴
田陸夫君紹介)(第三八五〇号)
同(中島武敏君紹介)(第三八五一号)
医療・年金・雇用保険制度の改悪反対等に関する
請願(津川武一君紹介)(第三八六四号)
医療保険制度の改悪反対等に関する請願(網岡
雄君紹介)(第三八六五号)
同(河野正君紹介)(第三八六六号)
医療保険制度の改悪反対、充実改善に関する請
願(田中美智子君紹介)(第三八六七号)
児童扶養手当制度改悪反対に関する請願(梅田
勝君紹介)(第三八六八号)
医療保険の技術改悪反対に関する請願(野間友
一君紹介)(第三八六九号)
同(東中光雄君紹介)(第三八七〇号)
同(山原健二郎君紹介)(第三八七一号)
年金・医療・雇用保険の改悪反対、充実改善に
関する請願(浅井美幸君紹介)(第三八八三号)
同(網岡雄君紹介)(第三八八四号)
同(加藤万吉君紹介)(第三八八五号)
同(田邊誠君紹介)(第三八八六号)
同(藤田高敏君紹介)(第三八八七号)
同(横江金夫君紹介)(第三八八八号)
健康保険の本人十割給付堅持等に関する請願
(中島武敏君紹介)(第三八八九号)
療術の制度化促進に関する請願(中川秀直君紹
介)(第三八九〇号)
医療保険、年金制度の改悪反対に関する請願
(不破哲三君紹介)(第三八九一号)
仲裁裁定完全実施に関する請願(五十嵐広三君
紹介)(第三八九二号)
同(鈴木強君紹介)(第三八九三号)
同(細谷昭雄君紹介)(第三八九四号)
国立腎センター設立に関する請願(三塚博君紹
介)(第三八九五号)

同(安田修三君紹介)(第三九四七号)
同(渡辺美智雄君紹介)(第三九四八号)
重度障害者の無年金者救済に関する請願(岩垂
喜男君紹介)(第三九四九号)
同(渡辺美智雄君紹介)(第三九五〇号)
労災年金の給付改善に関する請願(岩垂喜男
君紹介)(第三九五一号)
同(木間章君紹介)(第三九五二号)
同(渡辺美智雄君紹介)(第三九五三号)
身体障害者家庭奉仕員の採用に関する請願(岩
垂喜男君紹介)(第三九五四号)
同(安田修三君紹介)(第三九五五号)
同(渡辺美智雄君紹介)(第三九五六号)
国立病院における脊髄損傷者の治療に関する
請願(岩垂喜男君紹介)(第三九五七号)
同(安田修三君紹介)(第三九五八号)
同(渡辺美智雄君紹介)(第三九五九号)
労災被災者の脊髄神経治療に関する請願(岩垂
喜男君紹介)(第三九六〇号)
同(安田修三君紹介)(第三九六一号)
同(渡辺美智雄君紹介)(第三九六二号)
労災被災者の介護料に関する請願(岩垂喜男
君紹介)(第三九六三号)
同(安田修三君紹介)(第三九六四号)
同(渡辺美智雄君紹介)(第三九六五号)
健康保険・国民健康保険による付添介護人派遣
に関する請願(岩垂喜男君紹介)(第三九六六
号)
同(安田修三君紹介)(第三九六七号)
同(渡辺美智雄君紹介)(第三九六八号)
労災年金のスライドに関する請願(岩垂喜男
君紹介)(第三九六九号)
同(安田修三君紹介)(第三九七〇号)
同(渡辺美智雄君紹介)(第三九七一号)
身体障害者の福祉行政改善に関する請願(岩垂
喜男君紹介)(第三九七二号)
同(渡辺美智雄君紹介)(第三九七三号)
脊髄損傷治療技術の研究開発に関する請願(岩
垂喜男君紹介)(第三九七四号)

同(安田修三君紹介)(第三九七五号)
同(渡辺美智雄君紹介)(第三九七六号)
労災年金の最低給付基礎日額引き上げに関する
請願(岩垂喜男君紹介)(第三九七七号)
同(安田修三君紹介)(第三九七八号)
同(渡辺美智雄君紹介)(第三九七九号)
旧々労災被災者に労働者災害補償保険法適用に
関する請願(岩垂喜男君紹介)(第三九八〇号)
同(安田修三君紹介)(第三九八一号)
同(渡辺美智雄君紹介)(第三九八二号)
重度障害者の福祉手当増額に関する請願(岩垂
喜男君紹介)(第三九八三号)
同(安田修三君紹介)(第三九八四号)
同(渡辺美智雄君紹介)(第三九八五号)
労災重度被災者の終身保養所設置に関する請願
(岩垂喜男君紹介)(第三九八六号)
同(安田修三君紹介)(第三九八七号)
同(渡辺美智雄君紹介)(第三九八八号)
労災脊髄損傷者の遺族に年金支給に関する請願
(岩垂喜男君紹介)(第三九八九号)
同(安田修三君紹介)(第三九九〇号)
同(渡辺美智雄君紹介)(第三九九一号)
労災重度被災者の暖房費支給に関する請願(岩
垂喜男君紹介)(第三九九二号)
同(安田修三君紹介)(第三九九三号)
同(渡辺美智雄君紹介)(第三九九四号)
労働者災害補償保険法の改善に関する請願(岩
垂喜男君紹介)(第三九九五号)
同(渡辺美智雄君紹介)(第三九九六号)
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(伊藤忠治君紹介)(第四〇
二〇号)
同(安井吉典君紹介)(第四〇二二号)
医療・年金の改悪反対、充実改善に関する請願
(伊藤忠治君紹介)(第四〇二二二号)
国民に対する医療改善に関する請願(中村茂君
紹介)(第四〇二三号)
医療保険改悪反対、充実改善に関する請願(中
村茂君紹介)(第四〇二四号)

同(佐藤祐弘君紹介)(第四二二四号)
同(東中光雄君紹介)(第四二二五号)
同(藤木洋子君紹介)(第四二二六号)
健康保険本人給付の引き下げ反対に関する請願
外一件(田中美智子君紹介)(第四二二七号)
同(辻第一君紹介)(第四二二八号)
同(中島武敏君紹介)(第四二二九号)
健康保険本人の十割給付継続に関する請願(不破哲三君紹介)(第四一三〇号)
年金の官民格差是正に関する請願(愛野與一郎君紹介)(第四一五一号)
同(岡田利春君紹介)(第四一五二号)
同(齋藤邦吉君紹介)(第四一五三号)
同(渡辺省一君紹介)(第四一五四号)
障害福祉年金受給者の所得制限廃止に関する請願(愛野與一郎君紹介)(第四一五五号)
同(岡田利春君紹介)(第四一五六号)
同(齋藤邦吉君紹介)(第四一五七号)
同(渡辺省一君紹介)(第四一五八号)
在宅重度障害者の暖房費支給に関する請願(愛野與一郎君紹介)(第四一五九号)
同(岡田利春君紹介)(第四一六〇号)
同(齋藤邦吉君紹介)(第四一六一号)
同(渡辺省一君紹介)(第四一六二号)
在宅重度障害者の介護料支給に関する請願(愛野與一郎君紹介)(第四一六三号)
同(岡田利春君紹介)(第四一六四号)
同(齋藤邦吉君紹介)(第四一六五号)
同(渡辺省一君紹介)(第四一六六号)
重度障害者の終身保養所設置に関する請願(愛野與一郎君紹介)(第四一六七号)
同(岡田利春君紹介)(第四一六八号)
同(齋藤邦吉君紹介)(第四一六九号)
同(渡辺省一君紹介)(第四一七〇号)
労災年金と厚生年金等の完全併給に関する請願(愛野與一郎君紹介)(第四一七一号)
同(岡田利春君紹介)(第四一七二号)
同(齋藤邦吉君紹介)(第四一七三号)
同(渡辺省一君紹介)(第四一七四号)

重度身体障害者の雇用に関する請願(愛野與一郎君紹介)(第四一七五号)
同(岡田利春君紹介)(第四一七六号)
同(齋藤邦吉君紹介)(第四一七七号)
同(渡辺省一君紹介)(第四一七八号)
重度障害者の無年金者救済に関する請願(愛野與一郎君紹介)(第四一七九号)
同(岡田利春君紹介)(第四一八〇号)
同(齋藤邦吉君紹介)(第四一八一号)
同(渡辺省一君紹介)(第四一八二号)
労災年金の給付改善に関する請願(愛野與一郎君紹介)(第四一八三号)
同(岡田利春君紹介)(第四一八四号)
同(齋藤邦吉君紹介)(第四一八五号)
同(渡辺省一君紹介)(第四一八六号)
身体障害者家庭奉仕員の採用に関する請願(愛野與一郎君紹介)(第四一八七号)
同(岡田利春君紹介)(第四一八八号)
同(齋藤邦吉君紹介)(第四一八九号)
同(渡辺省一君紹介)(第四一九〇号)
国立病院における脊髄損傷者の治療に関する請願(愛野與一郎君紹介)(第四一九一号)
同(岡田利春君紹介)(第四一九二号)
同(齋藤邦吉君紹介)(第四一九三号)
同(渡辺省一君紹介)(第四一九四号)
労災被災者の脊髄神経治療に関する請願(愛野與一郎君紹介)(第四一九五号)
同(岡田利春君紹介)(第四一九六号)
同(齋藤邦吉君紹介)(第四一九七号)
同(渡辺省一君紹介)(第四一九八号)
労災被災者の介護料に関する請願(愛野與一郎君紹介)(第四一九九号)
同(岡田利春君紹介)(第四二〇〇号)
同(齋藤邦吉君紹介)(第四二〇一号)
同(渡辺省一君紹介)(第四二〇二号)
健康保険・国民健康保険による付添介護人派遣に関する請願(愛野與一郎君紹介)(第四二〇三号)
同(岡田利春君紹介)(第四二〇四号)

同(齋藤邦吉君紹介)(第四二〇五号)
同(渡辺省一君紹介)(第四二〇六号)
労災年金のスライドに関する請願(愛野與一郎君紹介)(第四二〇七号)
同(岡田利春君紹介)(第四二〇八号)
同(齋藤邦吉君紹介)(第四二〇九号)
同(渡辺省一君紹介)(第四二一〇号)
身体障害者の福祉行政改善に関する請願(愛野與一郎君紹介)(第四二一一号)
同(岡田利春君紹介)(第四二一二号)
同(齋藤邦吉君紹介)(第四二一三号)
同(渡辺省一君紹介)(第四二一四号)
脊髄損傷治療技術の研究開発に関する請願(愛野與一郎君紹介)(第四二一五号)
同(岡田利春君紹介)(第四二一六号)
同(齋藤邦吉君紹介)(第四二一七号)
同(渡辺省一君紹介)(第四二一八号)
労災年金の最低給付基礎日額引き上げに関する請願(愛野與一郎君紹介)(第四二一九号)
同(岡田利春君紹介)(第四二二〇号)
同(齋藤邦吉君紹介)(第四二二一号)
同(渡辺省一君紹介)(第四二二二号)
旧々労災被災者に労働者災害補償保険法適用に関する請願(愛野與一郎君紹介)(第四二二三号)
同(岡田利春君紹介)(第四二二四号)
同(齋藤邦吉君紹介)(第四二二五号)
同(渡辺省一君紹介)(第四二二六号)
重度障害者の福祉手当増額に関する請願(愛野與一郎君紹介)(第四二二七号)
同(岡田利春君紹介)(第四二二八号)
同(齋藤邦吉君紹介)(第四二二九号)
同(渡辺省一君紹介)(第四二三〇号)
労災重度被災者の終身保養所設置に関する請願(愛野與一郎君紹介)(第四二三一号)
同(岡田利春君紹介)(第四二三二号)
同(齋藤邦吉君紹介)(第四二三三号)
同(渡辺省一君紹介)(第四二三四号)
労災脊髄損傷者の遺族に年金支給に関する請願(愛野與一郎君紹介)(第四二三五号)

同(岡田利春君紹介)(第四二三六号)
同(齋藤邦吉君紹介)(第四二三七号)
同(渡辺省一君紹介)(第四二三八号)
労災重度被災者の暖房費支給に関する請願(愛野與一郎君紹介)(第四二三九号)
同(岡田利春君紹介)(第四二四〇号)
同(齋藤邦吉君紹介)(第四二四一号)
同(渡辺省一君紹介)(第四二四二号)
労働者災害補償保険法の改善に関する請願(愛野與一郎君紹介)(第四二四三号)
同(岡田利春君紹介)(第四二四四号)
同(齋藤邦吉君紹介)(第四二四五号)
同(渡辺省一君紹介)(第四二四六号)
医療・年金の改善反対、充実改善に関する請願(沢沢利久君紹介)(第四二四五号)
医療・年金の改善反対等に対する請願外一件(池端清一君紹介)(第四二八六号)
国立腎センター設立に関する請願(綿貫民輔君紹介)(第四三〇五号)
重度戦傷病者と妻の援護に関する請願(粕谷茂君紹介)(第四三〇六号)
同(河本敏夫君紹介)(第四三〇七号)
は本委員会に付託された。

本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(内閣提出第二三三号)
身体障害者雇用促進法の一部を改正する法律案(内閣提出第四九号)(参議院送付)

○有馬委員長 これより会議を開きます。
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いたします。
質疑の申し出がありますので、順次これを許します。永井孝信君。
○永井委員 労働者は、雇用保険法の改正の理由に「高齢化社会の進展その他最近における経済社

金が比較的高い層、あるいはまたポナスの多い層については確かにそういう支給額というものは下がってくるという事はございます。ございませうが、しかし、そのことがそれで全然生活がでないほどになるものかということになれば、そういう金額のものになるわけでもない、こういうことで考えておるわけでございます。

○永井委員 後で申し上げてみたいとは思っているわけでも、今失業者が非常に多いわけですね。景気の回復の気配が見えてきているというものの、現実には失業者がかなり多い。そうすると仕事をしなくても仕事をすることができないという労働者にとつて、この雇用保険というものは生活を安定させる上で欠かすことのできないものなんですね。それを、結果としてその手当金額が減少するという現実を労働者としてはもっと重視をすべきではないか。もちろんこの保険財政が赤字だということから、大臣も言われているように、構造的な影響で赤字になっておるというのでありますけれども、この資料で見ると、もちろん五十七年度は二百七億円の赤字は出しておられますけれども、積立金を五千七百四十八億円持っている。もちろんこの積立金をそれだけ持っておったとしてこれから先もずっと安定していくという保証はないけれども、少なくとも、今のこの段階で五千七百四十八億円という積立金を持っておいて、その前を振り返ってみれば、五十四年、五十五年、五十六年度と三年度にわたって保険会計が黒字を出している、こういう現状から、これから失業者がさらにふえていくという前提でこの改正をもちよまれたのかどうなのか、その辺のところをひとつ明確にしたいだけますか。

○加藤(孝)政府委員 先ほど大臣も今回の保険法の改正の基本的な考え方について申し上げましたように、今後高齢化社会がますます進んでいく、そういう中で高齢失業者が増加していくという事は避けがたいであろう、あるいはまた女子の職場進出というものがどんどん進んでいくであろう、そしてまた、特にいわゆる子育て等を終わりました中高年の女子が、フルタイムだけではなくて、パートというような形で実際にはフルの形での就業がどんどん進んでいくであろう、そしてまた、これからの産業構造がどんどんサービス業にウエートを置いたような形に移っていく、こういう女子あるいはサービス業というような就業形態というものは一般的には比較的離職率とか転職率の高い場面でございます、そういう意味で、こういう雇用保険の受給というように労働市場にあらわれる方というのにはますますふえていくであろう。これに加えて、若年層を中心としたさまざまなゆるい転職意識というものが相対的に変わってきておまして、そういう意味で、一つの企業に最後まで頑張る、いわゆる終身雇用という形が頭張るというのではなくて、ほかに適当なところがあると思えば比較的容易に変わっていく、こういう転職意識の変化というものが一つの背景として見落とせないわけでございます。これに加えて、今産業構造の大きな変化が進んでおられます。かつての日本の産業をリードいたしました、鉄鋼とかそういう素材産業などがやはり非常に不況になっておる。それからまた、技術革新というものが進んでおられます。特にMEを中心とした技術革新が進んでくる中で、雇用の抑制というような問題も出てきておる。そういうような状況を考えますと、やはり今後長期的には失業者というものはこのままほらうっておけばどんどんふえていくというふうに考えざるを得ないのではないかと、こういう基本認識に立っておるわけでございます。

そういうような基本的な情勢を踏まえて、それじゃ失業者がふえていくのにそのまま任せておいていか、そういう意味で政府として雇用対策を適切に立てて何らかの対応を進めなければいかぬではないか、こういうことで、第五次雇用対策基本計画においては昭和六十五年年度には失業率を二%に持っていくことを目標に掲げておるわけでございますが、今回の雇用保険制度の改正

も、内容におきまして、こういう受給者の再就職を促進するための再就職手当制度であるなどいろいろ制度の改善を織り込んでおまして、そういうような新しい雇用保険制度の改善等も効果を上げる中でこういう失業者の増加というものを食いとめていこう、こういう基本的な立場におるわけでございます。

○永井委員 今非常に大切なことを言われたと私は思うのでありますが、端的に言って、終身雇用志向ではなくて、転職意識の変化というものが一頭者に出てきたということ。もちろん女子の職場進出もある、そして産業構造の変化もある、これは具体的に指摘されたわけですね。そこで、短絡的に言っておられるわけですけれども、失業者の増加を何とかとめたいということ、この雇用保険制度の改正にも非常に大きくそのことを意識的に作用していったという意味のことを今答弁されたわけですね。そういういたしますと、今局長が言われたことを私なりに受け取ってみると、どんな転職を安易にしていることが問題である、むしろ一たん就職をしたら終身雇用制の中でずっと一つの企業に働いていく、そういうことであれば途中でやめることもないから失業手当の支出が少なくなるわけですね。だから、転職意識の変化という問題についてそれを否定する立場をとっていらっしゃるというふうな受けとめられるのですが、それはどうなんですか。

○加藤(孝)政府委員 今度の制度の改正で一番ねらっておられます点は、再就職の促進、こういうことでございます。要するに、現在の受給者がなか

な就職が進まない、一つ例を挙げますと、昭和五十年ごろまでは、失業者の一般の求職者についても雇用保険受給者についても大体四〇%ぐらいの就職率でございました。それが、一般の求職者については現在も四〇%前後の就職率でございませうが、雇用保険の受給者になりますとその就職率がどんどん下がってきておまして、現在は一〇%前後の就職率、こういうような状況になってきておられます。もちろんいろいろ周囲の環境の厳しさというものがございませうが、やはり雇用保険制度の中にも一つ再就職を促進するためのいわば制度的な面で改善を加えるべき点があるのではないかと、こういうことでやっておるわけでございます。

先生が転職意識の関係でおっしゃいましたけれども、私もそういう若者の転職意識というものを一概に否定するわけではございません。ただ、いわゆる正当な理由のない自己都合退職というのについての給付制限というものを一つ考えております。これは安易な離職、要するにもうちょっとやってみたらどうか、もうちょっと辛抱してみたらどうかというふうなことで申し上げた方がいような、いわば一つの考え方なり客観的な事情があつて転職するというのではなくて、あるいは本人がその仕事に基本的に向かないというふうないろいろな事情があつての転職というのなら、これはこういう時代でございまして、私も否定するつもりは全くありませんが、ちょっとやってみて、俗な言い方をすれば嫌になっちゃやうという程度で転職するという人については、もうちょっと慎重な配慮、それから現在の再就職状況というものがどういふものであるか、それから簡単に転職をするといつても次の転職先を見つけてそれからやめたかどうかとかいう、いろいろ転職についての慎重な配慮、これはもう少しあつてもいいのではないかと。結果として転職されることを否定するものではありませんが、もう少し慎重な配慮があつていいのではないかと。そういう意味において、いわゆる正当な理由のない自己都合退職に

ついでに給付制限期間を延ばすということをやっております。これはそういう趣旨でございますので、その辺御理解を賜りたいと思うわけでございます。

○永井委員 もっともなところもあるのですけれども、安易に離職しないようにということが先行していきますと、極端なことを言えば失業手当、いわゆるこの雇用保険による失業手当がもしゼロだった場合、なかつた場合はたどころに生活に困るから離職をしにくくしていくだろう、離職の抑制になっていくだろうという思想がその中に流れていく危険性は私は感ずるわけです。その辺はどうなんですか。

○加藤(孝)政府委員 やはり仕事というものは基本的に何ら面がいろいろあるわけでございませぬ。本当に楽しみながら、いや、これはおもしろいおもしろいとかかり言って勤まるものでもないわけでございます。ところが、その仕事の過程でちよつとつらいことがあるとすぐ嫌になっちゃうとか、もうやめたあとというようなことはないか。そういう点については制度面で何らかの配慮があつたっておかしくないではないか。ただ問題は、そういうことによつて、例えば本人にどうにも合わない、適性とか能力等からいって合わない仕事とか、あるいはまたどうしても郷里に帰らなければならぬ事情が出たとか、そういう客観的なやむを得ない事情というものがあつて転職される者、これはもう当然やむを得ないことでございますし、それはまたそれで、若者のこれからの職業志向の方法として当然あつてしかるべきだと思います。要は仕事というものの伴うそういうつらさにすぐ負けてしまふというふうなことにいつては、やはり今後の生活のことも考えながらもう少し慎重に判断をして行動するところがあること、制度の面でも期待するところがあつて構わないのではないかと。それで、現行におきましてそういう自己都合退職者については一カ月間の待期間間というものを置いておるわけでございませぬが、今の運用でいきますと、一カ月ぐらいの待

期間はそういう意味ではほとんど効き目がないというふうな現状も運用の面であるわけでございませぬ。そういうようなことも考慮いたしまして、そういう給付制限期間の延長なども今度織り込んでおる、こういうことでございます。

○永井委員 この議論はすれ違ひになつてしまふと思つてありますけれども、私の言いたいことは、最初に大臣にお尋ねをしましたように、この保険財政の節減ということがまず前面に出過ぎてしまつてゐる。いろんな言葉をあなただ方が言われても、本音としては保険財政の節減ということが前面に出てきてゐることは間違ひない。だから、その保険の抑止することによつて安易に離職できないようになつていくのではないかと、いわば後からそういうつじつまをつけたような気がしてならぬわけですね。むしろ、現時点においては大変な失業率を示しているわけですから、ちまたにたくさんの失業者があふれているという状況からいくと、その失業者の暮らし向きをどう考へていくのか、生活保障をどう考へていくのかということが本来の法の精神でなければいかぬ。それが私は逆転してゐるよう思つてならぬわけでありませぬ。

そこで、ひとつ具体的にその点について触れてみたいと思つてございませぬ。

労働省は、五十八年の十月に第五次雇用対策基本計画というものを策定したわけですね。ところが、策定をする前の昨年の九月の新聞の報道によりますと、そのとき突如としてこの雇用保険の改正問題が新聞で報道されてきた。そのときの新聞の報道を見てみると、まず失業保険の抜本改革が必要である、それは大蔵省の基本方針である、そして年金との併給を排除することが一つの目的であつて、さらに結婚退職女性には支給をしないようにすべきではないか、そしてそのことを通して赤字の慢性化を防止をする、労働省と近く協議に入りたい、こういう趣旨の報道が去年の九月になされてゐるわけですね。各紙一斉に取り上げられました。

そういう大蔵省を中心とした政府の考え方が一般に報道された後で、この雇用対策基本計画というものが策定をされて発表されたわけでありませぬが、この流れからいくと、どのような言い回し方をしようとも、どのような表現を使おうとも、結果的に大蔵省主導による雇用保険財政の節減ということだけが先行してゐたと言わざるを得ない、私はそう思ふのですが、この辺の關係については労働省はこれにどう対応されたのですか。

○加藤(孝)政府委員 この雇用保険制度の改正問題の直接のきっかけになりましたのは、昨年の八月の中央職業安定審議会におきまして、労働省側の方から、現在の雇用保険の運用状況、特に赤字の進行といったような状態に対して問題が出てきておる、そういう意味でこの問題点について御検討を煩わしたいということ、去年の八月に中央職業安定審議会にお願ひをいたしました、その後これが雇用保険部会において議論が始められた、こういう経過をたどつておるものでございませぬ。

その過程におきまして、確かに一つの新聞において今先生がおっしゃつたような記事が、これは私どもも愕然としたわけでございませぬ。これはまだどう改正するといふような形の論議の全くない段階でございませぬ、私どももすぐ大蔵の方に確かめましたけれども、大蔵省としてもそういうことを言つたり漏らしたことは全くないといふことでございます。そういう意味では、今回の改正においても、こういう結婚退職制度をどうこうするとか、年金との關係をどうこうするといふふうな形のものを出しておるわけではございませぬ。

そういう意味におきまして、雇用保険の財政が赤字に転落しつつあるという状態はこの雇用保険法の制度検討の一つの大きなきっかけではございませぬけれども、しかし、その検討の内容、そして検討した結果の制度改善の考え方といふものは、決して雇用保険財政だけを考へてどうこうしようというのではなくて、なぜこういうふうな赤字に転落してきたかといふことを考へると、現在の

の雇用保険制度が受給者の再就職の促進といふ面について必ずしも十分に機能してないではないか、現に昭和五十年ごろの雇用保険制度改正以来雇用保険受給者の就職率といふものがずっと落ちてきておる、こういうような現象についてやはり何らかの制度的なメスというものを加へなければならぬのではないかと、雇用保険制度といふものを失業者の生活保障機能にも配慮しながら再就職促進機能といふものにももう少しこ入れしていくのにはどうしたらいいか、こういうふうなことで検討が行われたものでございませぬ。そういう意味におきまして、昨年の十月に閣議決定されました第五次雇用対策基本計画、この計画の中において「近年の失業構造の変化に対応して雇用保険制度が効果的に機能するよう、制度のあり方について検討を行う。」、こういう考え方が示されておるわけでございます。そういう意味で、この基本計画のこういう基本的な方向に沿つてこの制度が効果的に機能する、具体的には再就職促進機能、求職活動を援護しながら再就職を促進していくという機能をも少し高めたいといふ面に配慮した改善をお願いしてゐるわけでございませぬ。

○永井委員 どう御説明いたしても、保険財政の節減ということが前面に出てきて、本当の失業者に対する政治的な対策といふものが言うならばおろそかになつてゐるといふ受けとめ方を私は頭の中で変へることができないのです。一言で言へば、やらざるを得ない改正であると言わざるを得ない。

これは若干すれ違ひになりますから、あとは具体的問題点をお尋ねしてみたいと思つてございませぬが、今言われておりました第五次雇用対策基本計画、これの中で「労働力需給の円滑な調整」といふ項目があります。今局長が言われておることは、この再就職促進を含めていわゆる「労働力需給の円滑な調整」の分野に入らぬ問題だ、私はこの理解するわけでありませぬけれども、労働省の策定しましたその關係でいまして、まず一つは「職業紹介機能の強化」といふ項目がございませぬ。

す。この「職業紹介機能の強化」の中に「公共職業安定機関のほか、学校、民営の職業紹介事業、労働者供給事業、業務処理請負的な事業等多岐にわたっている。」、その中で相互的な連携が必要だということをご存じの中、触れられているわけだ。そして「それぞれの機関において求職者の適性に応じた需給の結合ができるよう、紹介技術等についての情報を提供する。」こう言っているわけであり、ここで言っている「学校」はわかるのでありますが、「民営の職業紹介事業」とは具体的に何を指しているのですか。

○加藤(孝)政府委員 現在、労働大臣の許可のもとに、例えば看護婦、家政婦の紹介所であるとか、あるいはまた人材の職業紹介事業であるとか、マネキンとか配せん人の職業紹介事業であるとか、こういったような職業紹介事業をいたしておるわけでございます。こういったものを職業安定機関の補助的な機関ということで位置づけ、私も考えておるわけでございます。

○永井委員 そうすると、これも私は委員会でも質問したことがあるし、同僚議員からも質問がありました。例えば職業紹介についてのたぐいんな刊行物がありますね、いわゆる「就職情報」というのですか、四十二社が発行しているということまで明らかになっておるわけですが、そういうものはどのように見られているのですか。

○加藤(孝)政府委員 あれはいわゆる文書募集という形のものでございまして、職業紹介機関ではないわけでございます。もしそういう文書募集のような形をとりながら職業紹介をやるということであれば、これは違法なものとして私どもは取り締まる対象にしておるものでございまして、ですから、純粋にそういう情報誌を通じての求人広告、あくまでこういうものにどまるべきものでございまして、こんなふうにご存じでございます。

○永井委員 そうすると、労働省が主として扱ってきたILO条約とかILOの勧告がたぐいんなありまされども、この一つ一つの条約とか勧告に基づいて具体的な政策を国内で定めたり、あるいは

は勧告に基づいて実施すべきものは実施しなくてはならない、こういうことにならぬと思うのです。が、全般的にきょうはその議論に触れる時間はありませんけれども、このILOの条約にしたって未批准が極めて多いわけですね。しかしその中に、これは批准されておるものでありますけれども、第九十六号の「有料職業紹介所に関する条約」というのがあります。これで見ますと、第一条に「営利を目的として経営される職業紹介所」云々というものがまずと定義されておるわけで、「(もつぱら又は主として使用者と労働者との間をあっせんするため刊行される新聞その他の刊行物を除く。）」というふうな定義がされておるわけですね。言いかえるならば、ここで「就職情報」というものは認定されたものにこの「就職情報」というものは合致してないわけですね。これは営利の目的でやっておるわけですから、そして第三条で、「営利を目的として経営される有料職業紹介所は、権限のある機関が定める期限までに廃止しなければならぬ。」となつておる。そして「前項の有料職業紹介所は、公共職業安定組織が確立されるまでは廃止しないものとする。」ということが第三条でうたわれているわけですね。

そうすると、今、労働力需給の調整ということが非常に重要な課題となつてこの第五次基本計画の中にも出されておるわけですが、この労働力の需給の円滑な調整が欠けているとすると、それは一体那辺にその問題があるのか。例えば就職情報誌がはらんをする、これはそれぞれが金を出して買うわけですから、営利を目的としておるわけですね。そうすると、そういうものが野放しになつておるという状況は、この第三条に定める「公共職業安定組織が確立されるまでは」云々と云うことからはいけません、まだ公共職業安定所は完全な機能を備えていないのかということにもなつてくると思つておるわけですが、これはどのように理解したらいいのですか。

○加藤(孝)政府委員 これは実は条約の批准の仕方でございます。それに書いてある形のもの

ずばつとやるかやらないか、その辺、この条約については、条約の性格がございまして、日本の場合にはそれについては暫定的な形のものになつておるわけでございます。それで、日本の場合には安定機関で全部をやつていくという基本方向そのものを持つておるわけですね。日本の場合には、こ

ういう民営の職業紹介機関であるとかあるいは学校にも職業紹介機能の一部を持つていただくというふうな形で、いろんなところで職業紹介機能というものを分担していただきながら、そしてそれを公共職業安定所あるいはまた安定機関というものが、そういったものとの連携を十分とりながら全体として需給調整機能を果たしていく、こういう方向を目指しておるわけでございます。今先生がおっしゃつたような形で、いざれ公共職業安定所ですべてやつちやうという方向を目指してすばり批准しておるといふものではないわけでございます。

○永井委員 そうすると、労働省の職安行政というものは主体性を持つてやらないということなんですか。今言われたように批准の仕方はいろいろあります。批准の仕方はいろいろあるけれども、政府が雇用政策を進める上において、大臣も所信表明で言われているように雇用不安の解消、雇用の拡大、これは重要な柱でしよう、労働省に持つておるところが、その労働省がそういう政策を持つておるときに、もちろん学校やいわゆる大臣の認可した民営の職業紹介事業、こういったものとの協力をし合うのでありましようけれども、本来職業紹介業務というのは労働省の一つの最たる任務じゃないのですか。職安行政はそういうものじゃないのですか。今局長の答弁を聞いておると、批准の仕方はいろいろありますけれども、職業安定所の機能というものは全部を責任を持つて遂行するようになることになつていない、あるいはしよすがとするつもりもないというふうな聞きかたで、どうですか、そこは非常に重要ですから、どうですか、はっきり答えてください。

○加藤(孝)政府委員 公共職業安定所を中心と

たしまして、この職業紹介機能というものを全体として取りまとめ、そして需給調整を図つていく、こういう基本的な考え方は貫いておるつもりでございます。貫いていかなきゃならぬ、こう思つておるつもりです。

ただ、対象によりましてその機能を分担するという面がございまして、例えば現在、大学生の職業紹介というものは、具体的に言えば大学のそういう職業紹介部門において職業紹介をやるといふような形で、そこはお任せをしておる。しかしその状況については我々も連絡を受けてやっておる。それからまた、高等学校の職業紹介については高等学校と十分連携をしながら両方でタイアップしてやっていく。一方また、中学校の職業紹介というのは安定所が主体になりまして学校側と十分連携をとりながら職業紹介をやっていく。それからまた、看護婦とか家政婦とかマネキンとか配せん人とか、こういったような方の紹介についてはそういう民営の職業紹介というものにお任せしてやつていただくけれども、そこについての業務の適正指導や監督というものは公共職業安定所がやつていく。こういうようなことで、それぞれ対象によつていろいろ分担を多少専門分野にお願ひしておるといふ形がございまして、中心はあくまで公共職業安定機関というものを中心にして、そのネットワークの中で全体の職業紹介機能というものを進めていく。こんな考え方で進めていくという基本的な考え方に立つておるわけでございます。

○永井委員 繰り返して恐縮でありますけれども、労働省の位置づけというものが、よく言葉で言うように、近代社会になればなるほど、たぐいんなある省庁の中で重要な省庁でなければいけません。私は常々そう思つておるわけですね。労働者が圧倒的に多くなつて、その労働者によつて社会の仕組みが成り立っているわけでありまして、そう考えますと、労働大臣のポストというものはきわめて高いポストだ、こう思つておるわけですね。だからそういう前提でお聞きしておるのでありますけれども、こ

の職安行政というものが言われたように有機的にいろいろなところで結合して能力を発揮する、目的を果たすという事はあつていいと思つた。あつていいと思つたけれども、その中心になるものはあくまでも労働省の職業安定業務でなければいぬ、私はそう思つておるわけだ。だから、この有料職業紹介所に関する条約の批准についても、そのとおりずばりの表現で、あるいは法律の内容で批准されていかぬからぬが、法律の整備の上からいって。しかしその精神というものはあくまでも底に貫かれておらなくてはならないと思つた。そういう考え方でいきたいと思います、今言われたように、大学卒であるとか高校卒であるとかいう人たちが卒業に当たつて、学校が主としてそういう職業の紹介とかいろいろなことを企業との関係を持ってやっていくという事はあつていいと思つた。私はここで言つてゐるのは、そういう学卒者でなくて、一般の人々が、今いみじくも局長が言われておるように転職志向が非常に強い、あるいは産業構造の変化に伴つてそこに勤めたくても勤められなくなった、合理化で首を切られる、あるいは労働者が倒産して職を失う場合だつてあるわけだから、そういう場合どこまで職安機能というものが実際に遂行できているのかというのが一番問題だと思つた。それが十分でないからいわけゆる就職情報誌なんというものがさばつてくる。もちろん情報多様化の時代でありますから、そんなものがあつてはいかぬとは言いませんけれども、四十二社も全国にそういうものがあつて、それが利益を上げることができるといふのは、むしろ労働省にとつて恥ではないのか。労働省がみずからの能力のなさといふものを暴露したことになるのか。その辺のところを非常に問題視してゐるわけだ。

だから、転職志向が強いこと、あるいは産業構造の変化などに伴つてやむなく自分の勤務先を変えなくては行けない、あるいは自分の持つておる技術を次の就職に生かしていこうという場合でも、もっとも職安機能が充実しておれば失業者というものがもつと救われるのではないか、こういう気がするものですから、その辺のことについて再度局長から、当面の責任者ですから御答弁いただきたいと思つた。

○加藤(孝)政府委員 大変強い御激励をいただきまして恐縮でございますが、私どもも、こういう就職情報誌がはらんでおるといふことについて十分問題意識は持つておるわけでございます。とにかく、昭和四十年代のいわゆる人手不足時代において企業は盛んに人を求める、しかしなかなか人が集まらない、こういうような時代を背景にいたしましてそういう就職情報誌関係のものがどんどん出てまいりまして、それが今日に及んでおる。その背景には、確かに御指摘のように、私どもも公共職業安定所あるいはまた安定機関というものが、そういう職業関係の情報について十分な収集なり提供なりという面で欠けるころがあつたのではないかと、こういう基本的な問題意識は持つておるわけでございます。

現在のこういう就職情報誌の提供しております情報というものが、率直に申し上げて一部問題がないわけではないわけでございます。いろいろ新聞等でもにぎわしておりますが、実際に掲載をされておる求人内容と働いてみたらえらい違つていふような形の問題もいろいろ起つてきておるようでございます。私どもとしては、特に、そういう情報によつて労働者の生活が左右されるようなそういう情報であるわけでございますので、どうしても正確な適切な情報というものを的確に提供していくというようなシステムを進めていかなきゃならぬといふことを強く考へておりました。実は本年度から三カ年計画で、昭和六十一年度運用開始といふことをめどにいたしまして、全国の求人求職情報というものを全部コンピュータにインプットいたしました。そしてそれを各安定所においていつでもまた取り出せるというようになつていく、そういう総合的雇用情報システムといふものの開発に今取り組んだところでございまして、そういう意味で、私どもも、こういう情報

化時代において、公共職業安定所を中心としたこの職業紹介機能の充実という面についていまひとつ馬力をかけていきたい、こんなふうに今対応を進めておるところでございます。

○永井委員 今局長の答弁されたことが、二月十日の中職審の答申の中で触れられておることに対しての答えなんです。ちよつとここで私が申し上げてみますと、「今後の労働力人口の急速な高齢化、産業構造の転換等に伴い、労働力需給のミスマッチが拡大し、失業者が増加するおそれもある。このような事態に的確に対応するためには、失業の発生防止と離職者の早期再就職を図るための雇用対策を中長期的展望のもとに見直し、その実効性を高めていく必要がある。労働省としては、このための検討を早急に開始された。」このように注文がついておるわけですね、中職審の答申の中では、今局長の言われたことはこのことに対する対策なんです。どうなんですか。

ていく、こういうような中で安定所の業務はふえる一方でございまして、一方、安定所の職員の数には残念ながら、いろいろ財政のこつという窮迫事情、そしてまた臨調の答申の方へ増員は認められておるけれども、必要となるところへの増員は認められておるけれども、ネットをいまして、毎年減少の傾向をたどつておるわけでございます。こういう中で、私ども、職員の数をふやす形によつて対応するということにはなかなか難しい状況にございまして、今申し上げましたようなそういうコンピュータ等の整備、そういうシステムを整備等によりまして、できる限りの、そういう職員の減が求職者に対するサービスの低下にならないような対応をしていきたい。具体的な窓口の対応の仕方、いわゆる手のかからないといひますか、比較的選職が容易な方についてはいよいよ自主選択というような形で、安定所の方としてはある程度コメントする程度のお手伝いをしていく。一方また、中高年者とか身障者については、集中的に職業相談というものをやっていく、こういうような仕組みをつくる。あるいはまた、安定所の職員についても、専門官制度というものを導入いたしました。そういう専門官を通じて、特にそういうきめ細かな職業相談や指導を要する人については対応していくという方向で、職業紹介機能の強化を今進めていくという方向で努力をしていくところでございます。

○永井委員 もう一つだけこれに関連してお聞きいたしますけれども、この就職情報誌がはらんでおるといふことは、どこに実際問題点があるのだからかということ、今答弁の中にも触れられておりましたけれども、就職情報誌で出された紹介の自身ですね、労働条件を含めて、これがもし守られなくても、就職情報誌は責任をとつてくれませんか。あくまでも本人がそれを一つの参考にして就職するのであるから、あるいは企業の側からいへば関知しないということにもなりか

ねない。ところが、本来の職安の中で職安の窓口を通して就職する場合との決定的な違いなんですね。そういうことがまた安易に離職者をふやしていくということになっていきはしないのか。いわゆる悪循環になっていくことですね。

だから、私は、執拗にこの雇用保険法の改正問題に関連して職安行政というものを今お聞きをしておるわけですから、ひとつ、そういう就職情報誌があえてそのすき間を突いてはんらんをしてくるようなことになっていかなければ、労働行政というものをきちっとしてもらいたい、職安機能というものを強化してもらいたいということを重ねて強く要望しておきますが、一言、それに対してどうですか。

○加藤(孝)政府委員 こういう情報誌のはらんについては、先ほど私も申し上げましたが、安定所のそういう情報提供機能、こういってような面について対応が立ちおくれおった問題は、私どもも感じておるわけでございます。

また、現在、こういう就職情報誌を通じてのトラブルというような関係については、先生おっしゃいますように、雑誌なり掲載したところを文句をつけるという形になかなかないかお聞きをしまして、現実には、こういうことで問題がある、おかしいと言ってきたという従業者の方なり職した方なりにつきまして、例えば安定所でもそういう事業所とのかけ合いをするとか、あるいはまた、基本的に労働条件が食い違っておるといふようなことであれば、例えば監督署なんかにもそういう申告がございまして、監督署においてもそういう指導をしておるといふようなことで対応しておるわけでございます。

しかし、問題は、やはり安定所というものがもっとしっかりすれば、これはそんな就職情報誌に類らないでということにもなるので、こういうことはやはり基本的には私ども今後腹に入れていかなければならぬ。一方また、この就職情報誌そのものについても、言論出版の自由とかいろいろそういうような関係もあって国が画一的にこうい

ったものについてどうこうするというのはなかなか難しゅうございしますが、こういう就職情報誌関係において自主的に何かそういういわば倫理綱領、こういうような形で、いろいろそういう情報掲載についてのモラルといえますか、モラルアップといえますか、あるいはまた事前チェックをやるとか、何かそういう面での対応といったものはお願いできないだろうか、こういうようなことは私どももいろいろ折に触れて今申し上げておる、こういうような段階でございします。

○永井委員 今後の雇用対策として、第五次雇用対策基本計画の策定をされておる中身については、この時間の後でもう一回、別の角度から触れてみたいと思いますが、質問の順序から、ほかの問題にちょっと具体的に入ってみたいと思っております。

具体的問題として、六十五歳以上の者については被保険者とならないということになっておるわけですね。いわば年齢によって差をつける、言葉をかえれば差別をするということになってくると思っておりますが、このILOの勧告においいて、いわゆる労働者の引退の時期というのは本人の意思によって決めるべきものであるという勧告が出されておるわけですね。だから、六十五歳でやめようとして七歳でやめようとする本人の自由意思であるというところは、これはもう当然なことだと思っております。就職をとめることはできないのでありますから、

そこで、それに関連して若干お聞きをしてみたいと思っておりますが、この労働省の出された「労働経済の分析」で見ますと、高齢者の問題がかなり意識的に取り上げられておる。例えば高年齢者の職業意識に関する国際比較という問題も、事細かく調査をされて、こういうものが分析をされておるといふことについては、さすがに労働省だと思つて、一つは高く評価をしておるわけでありまして、そこで、せっかく調査された資料ですから、それに基づいて若干お聞きをしてみ

たいと思つておりますが、この就業状況でいきますと、収入の伴う仕事をしているという者が日本では五七・二％、これは国際比較でありますから、フランスでいうと七・八％、これは六十歳以上を対象にしておるわけですね。イギリスは二二・二％というふうな数字の大きな違いがあるのですね。これは収入を伴う仕事をしているのはなぜかというところ、その収入が欲しいから、仕事を続けたいという理由の中心は生活を安定させるために収入が欲しいからという答え、大半の人がそういうことで資料としては出てくるわけですね。私はこの数字を見ておつて、日本は経済大国だと言われているのでありますけれども、しかし実際の生活実態というものが、この労働省の調査された数字の中にも端的にあらわれていると私は思っております。ここでは日本とタイ、アメリカ、イギリス、フランスという国の比較をしておるわけでありまして、収入が欲しいから働くという人は、仕事を続けたいという理由の中の三九・七％に上っております。フランスでは一九・二％ですが、日本より多いのはタイ国であつて、タイ国は八一・七％という驚異的な数字に上つておる。これを裏返して言えば、日本の労働者の生活実態がタイに比べて極めて劣悪な条件に置かれておるといふことを証明しているのではないかと、こう私は思つておる。そういうことを考えていく場合に、六十五歳以上の人の雇用保険の加入制限ということについてはそういう意味からも問題があるのではないかと、こういうふうに思つておるわけですが、これはどうですか。

○守屋政府委員 確かに今先生御指摘のように、数字としてはそのような数字が出ておる。しかし、この場合、国際比較をする場合に考えなければならぬ点が幾つかございします。その一つとして、我が国の場合は第一次産業、いわゆる農林水産業あるいは自営業主、家族従業者として就業をしている方々が、高齢の階層になるほど就業率の中でウェイトが高いという問題がございします。

実はこの調査につきましても、今先生お話しのように、日本の場合男子で五七・二％の人が就業しているということになっておる。これは、実はここに表はございせんが、これを就業上の地位別に分けて分析いたしますと、実は日本の場合はこの五七・二％のうち五割弱、約四八・四％の人が今言いましたような就業の形をとつておるわけでございます。アメリカはその場合二二・一％、イギリスは二二・五％というように、仕事をしている人の中の割合で、日本はほぼ抜けて農林水産業とか自営業主、家族従業者という形が多いわけでありまして。

さらにこれをアメリカと日本で、というのはイギリス、フランスは従業者の数が非常に少のうございします。アメリカの場合六十歳以上については、六十から六十五のあたりも、あるいは六十五から六十九のあたりも、あるいは七十以上という年齢階層別に言ひましても、今申し上げましたような自営業主、家族従業者の割合というのはほぼ同じなんです。ところが日本の場合は、だんだん年齢が高まるに従つて、この自営業主、家族従業者の割合がふえてくる。ということは、私が言いたいのは、今の雇用保険の問題として、常用労働者の問題としてこの数字をそのまま当てはめてみることはちょっとどうかということでございます。

ちなみに、常用労働者として収入を伴うような仕事をしたいという男子の割合を、この常用労働者だけで取り出してみますと、五七・二に相当するパーセンテージは一七％でございます。アメリカの三二・六に相当するパーセンテージは二二・七％、こういうような状況でございします。どちらかというところ、日本とアメリカはいわゆる就業の意識その他が大分似ている国でございしますが、そういう状況でございまして、必ずしも抜けて高いというものは常用労働者としての面ではないというところが一つ言えると思ひます。

それからもう一つは、収入を伴う仕事をしたいという人が、今後とも収入が欲しいからその仕事を

したいという点でございますが、実はこの点も、この調査の後の方をごらんいただきますと、これは例えば十二表の老後の生活の生活費はどうしようか、何に頼っていくかというところでございますが、この十二表をごらんいただきますと、老後の生活費は働けるうちに準備し、家族、他人などには頼らないようにする、いわゆる自立型といえますか自助型、これが日本は、アメリカも高うございませうが、イギリス、フランスに比較して非常に高い。むしろ、その次にはまた、老後の生活は家族に面倒を見てもらうというの、日本が欧米諸国に比較してずば抜けて高いわけでございます。やはりこういうのは、自営業者、一次産業就業者であるがゆえにこういう志向をとる、そういう面が収入が欲しいからという面に強く反映しているのではないかといいことであります。といえますのは、イギリス、フランスの場合ですと、実は就業上の地位別で見てもいりますと、農林水産業とか自営業主ではなくて実はパートが非常に多いのです。臨時、パートに働いている人の割合というのがイギリス、フランスはずば抜けて高うございませう。こういう人は何を考えるかという、仕事につくのは仕事そのものがおもしろい、これは第三表にございますが、こういう形をとるわけでございます。生活ができないから働くんだけれど御指摘もございませうが、この調査には、一体今収入面で生活費について困っているかどうかという調査もあるわけでございます。ところがこの場合、生活に困っていないという回答をしているのが実は日本が一番高いのです。困っていないといっているのは日本は三割ぐらいで、困っていないといっているのが六割ぐらゐるわけでございます。そういう面から、この問題につきまして、困っているから働くんだけれどというのが必ずしも一概に言えるかどうか、この調査からはなかなか申し上げかねる点だというように考えております。

○永井委員 今の御説明によると、日本の場合この数字の分析の中身というのは、常用雇用者ばかりではなくて、いわゆる第一産業的なものが非常に多い、こういう御説明なんですね。それは中身が第一産業業であろうと第三次産業業であろうと、そんなことを今私は問題にしているわけじゃないのです。どんな仕事であれ、収入の伴う仕事を続けたいという志向は極めて高い、このことがこの「労働経済の分析」の中で私どもから見ると極めて重視しているところなんです。そして、今言われたように、生活の困窮度というものは、たまたまこの調査の中では、困っていないと言っている人が非常に多い、六〇%を超えているとか、こういう答弁でありませうが、何を尺度に困っているか困っていないかということまでの分析はないわけでありませう、アメリカやフランスやイギリスと日本の労働者の生活水準というものが同レベルで置かれたらどうなのかということになると、これまた全然数字が違ってくるのでありませう、日本人特有のつましやかな生活ということとが前提であるとか食っていきける、こういうことでこの数字は出てきているのではないかと、こう思うのです。

そこで、自立型というふうに言われました老後の生活費、働けるうちに準備しておいて他人に迷惑はかけたくない、これが六〇・二%、このように数字が第十二表の中で出ているわけですね。私はひねくれているのでしうかね、やはりひねくれている問題を見ないのでしうかね、働けるうちに準備して他人に頼らないということ、裏返して言えば、老後の社会保障政策というものが不十分過ぎるから、自分で働いて老後の生活の安定のために蓄えておこう、こういうことになってくるのではないかと、そういう数字だ、私はそういうふうに見るのです。私の根拠がちょっとゆがんでいるのでしうかね、私はそう思うのですが、そういう関係からいくと、今の日本の社会保障政策からいって、六十五歳以上の人がもともと働いていたいということがあつて今の現実とは当然だと私は思うのです。

今この表の方で御説明がありましたから、その表で問題提起をいたしますけれども、望ましい引退年齢といふことについてやはり調査されているわけですね。六十五歳くらいと答えている人が一番多くて、日本の場合三三・六%、七十歳ぐらゐる人はその次に多くて、三〇・五%にも上っているのです。その後は、六十歳の四一・三%を除いては全部一けたなんです。そうすると、日本の社会の現実というの、六十五歳でまだまだ仕事をやるわけにいかぬという現実がこの数字の中にもあらわれてきているのではないかと。そう考えていくと、六十五歳で引退するというのが現実に合致していないというふうな言わざるを得ないと思つておられます。まして憲法の第十四条に言っている法のものにおける平等の問題であるとか、第二十七条の勤労の権利、あるいは第二十五条の文化的な生活を営む権利ということの憲法の理念を生かしていくとすれば、六十五歳で引退させて、六十五歳以上の人は新たに被保険者となることができないという法改正は大きな問題点ではないのか、こう思うのですが、どうですか。

○加藤(孝)政府委員 望ましい引退年齢が六十五歳か七十歳か、またそれについての数字をお示しをいただいたわけでございますが、私どももやはりこういう数字をにらんでおります。雇用保険制度というの、これはフルタイムの常用雇用、こういう形のものについての求職活動に対する援助、こういう代組みのものがございます。こういう六十五歳を超える方についてのフルタイムの常用雇用希望者ということになってまいりますと、これがたつと落ちてまいりまして、私どもの推計では約七割弱というふうな形に落ちてくるわけでございます。そういう意味で、要するにフルタイムの求職活動というものを、国も金を払いながら強制適用してやっていく制度の中でこの六十五歳以上というものについてやっていかなければならぬのか、具体的に言えば、いわばそういう七割弱の人のための制度という形のをやっていくのかどうか、ぎりぎりいきますとこういう問題に帰着してくるのではないかと思つておられます。私ども、決して六十五歳以上の方は一切働くなと

ういう国としての政策をとっていくものとして、例えばそのほかにも、定年延長奨励金も現在六十五までの定年延長について奨励金を出してある、あるいは特開事業というのがありますが、これもまた六十五までとか、あるいはまた高齢者の雇用確保奨励金という形で特別に援助して雇用確保をするのも六十五歳までというような形で、特別のそういう制度として打っていく年齢層と、特別の一応六十五歳にして打っていく年齢層と、それ以上は一切やらないとかそういう意味で申し上げておるのではないわけでございます。

ただ問題は、六十五以上については社会保障政策の方が主として分担していく場面になるだろうということも、これはまた私も否定するものではないかもしれませんが、例えば年金の場面についても職老齢年金がござりますように、相互乗り入れをしなければならぬ年齢層といいますが、そういうのがやはり六十歳台であろうということございまして、そういう意味での六十五歳ということをお申し上げておるわけでございます。

○永井委員　そこで、高齢者対策という立場でありますから、また変わった視点からこの問題についてお尋ねしてみたいと思うのです。

高齢者問題の世界会議というのが一九八二年八月六日に開かれていますね。ここに翻訳文を持っておられます。長い長い翻訳文でありますからここで全部に触れるわけにいきませんけれども、この翻訳文の中身でいきますと、その中のこの問題に関するテキストも言うべき部分をちょっと抽出してみますと、「社会保障体系の中で、また必要なら他の方法で、失業中の高齢者あるいは労働能力のない者の所得保障に対する特別のニーズにこたえること」ということがこの中で結論づけられているわけですが、あるいは「所得保障の問題と明白に関連するものが、働く権利と引退する権利という二つの命題である」ということで、今私どもがいろんな表現を使って質問をしているわけですが、けれども、そのことの集約的なことがこの中にす

ばりと触れられているわけですが、そうして「年齢による差別は広く行われており、多くの高齢者が年齢による偏見から労働力の中にどまることが又は労働力に再び加わることができずにいる。」現実を注視しなくてはいけないということも、この中で触れているわけですが、またたくさんあります。例えば「高齢労働者が満足いく条件で働き続け、かつ雇用の安定を享受することをできる限り保障するため、使用者及び労働者の団体と協力して適切な方策を講ずるべきである。」さらに「新たな就業機会を創出したり、訓練、再訓練を促進することにより、高齢者が独立した就業を探したり、それに再びついたりすることを援助する方策が講じられるべきである。高齢者の働く権利は年齢ではなく、仕事を遂行する能力に基づくべきである。」、いいことを言っているのです。

「多くの国で若年層を中心として深刻な失業問題が生じているが、雇用労働者の引退年齢は自ら望む場合を除き、引き下げられるべきではない。」、こういうふうな勧告しているわけですが、そして「各国政府は、労働生活から引退への円滑かつ漸進的な移行を可能にするような方策を講じ、さらに年金受給資格年齢をより弾力化するべきである。」、こういうことをこの高齢者問題世界会議でまとめられて勧告されているわけですが、労働者はこれを具体的にどう受けとめていらいらしますか。

○守屋政府委員　この国際行動計画につきまして、全部で六十数項目の勧告がござります。非常に多岐にわたっておりまして、今先生の御指摘になりました点等につきましても、私どもも、既に、こういうことはある程度念頭に置いて今高齢者対策を進めておるところでございます。私どもとしては、この行動計画は、今後の我が国の高齢者対策を進める上で非常に貴重な参考といえますか、幅広い指摘がござりますので指針になるというふうな考えをしております、この行動計画を念頭に置いて高齢者対策を進めていきたいというふうな考えをしております。

ただ、この行動計画にも書いてございますように、それぞれの国の雇用慣行等を念頭に置いて、その雇用慣行等に適するような、国内事情等に沿ったような形での実効性ある対策を進めていくようという御指摘もござります。私どもはそういう線も踏まえて、今の六十年・六十歳定年延長の一般化の問題にいたしまして、六十歳台前半層の多様な就業ニーズに対応するところの、いわゆる雇用延長諸対策にいたしまして、また、シルバリー人材センターの育成というような雇用でない非常によくフレキシブルな形での就業の援護策にいたしまして、こういう行動計画の基本的な精神を踏まえて進めていっておるつもりでございますし、今後進めていきたいというふうな考えをしております。

○永井委員　今私が申し上げました、この高齢者世界会議の勧告の中身を十分に配慮しながら対策を進めていくということでありまして、その関係からいくと、この第五次雇用対策基本計画はそういうふうな趣旨でまとめられたと理解しているのですか。

○守屋政府委員　この行動計画は一九八二年、昭和五十七年の七月から八月にかけてウィーンで行われております。私どもは、この会議の後、当然これを入手しておりますし、こういうことも念頭に置きつつ、ただそれぞれの国情に適したやり方でこれを進めていっておるといふことでございます。

○永井委員　それぞれの国情に適したやり方なんですけれども、他の国のことはいいのです。日本ではこれがどこまで生かされようとしているかというところなんです。どうですか。

○守屋政府委員　ですから、我が国の国情に適したやり方で進めているというふうな申し上げましたのは、先ほど先生、年齢による差別禁止、こうおっしゃいましたが、これは年齢による雇用の差別禁止を定めている国もござりますけれども、我が国の五十五歳定年というふうな雇用慣行をどう変えていくかということになりますと、ただすぐ

法律でもって強制するという性格のものかどうか、これは労使で十分話し合うべき余地が非常に大きい問題でございます。例えば、年功序列の賃金カーブをどうするかということが定年延長を導入するかどうかの非常に大きな決め手になるわけでございます。これは賃金問題もござりますから、労使で十分自主的に話し合ってもらわなければならないわけでございます。

一例を挙げますと、例えばこの年齢差別のような問題につきましても、定年延長の推進、六十年・六十歳定年の一般化ということも最大の眼目にして今進めているわけでございます。さらに言えば、今後我が国の高齢化の波は六十歳台前半にこれから及んでくるわけでございます。そこで、先ほども局長答弁いたしましたように、六十歳台になりますと体の面で個人差も非常に出てまいりますので、早期に引退を志向される方もござります。職種によってはいろいろ問題がある職種もござります。そこで私どもは、今度は雇用延長という形でもってこれを六十五歳まで進めていこうというところでございまして、これは基本的にはこの行動計画に反するものではなくて、その国情に適したやり方として私にそれに乗っかっておるといふように考えております。

○永井委員　そこで、この基本計画の具体的な中にちよつと触れてみたいと思うわけでありまして、まず初めに産業構造の変化という問題があります。技術革新という問題もありません。この関係で言うと、まず「不況業種、不況地域問題への対応」として、「雇用対策において、企業内での配置転換のみならず企業間での出向や失業を経験しない形での再就職等も含め、失業予防などの企業の雇用安定努力を援助する。」、こう書かれています。そういう「構造不況業種、不況地域の指定を機動的に行う」とともに、雇用調整がなされるわけですが、それによって「雇用調整がなされるわけで行われるよう離職前の能力再開発の実施等の対策を推進する。更に、諸助成措置を活用し、下請中小企業からの離職者も含め、積極的に再就職を促進する。」、こう計画の中に触れているわけ

昭和五十九年五月八日

す。こういう問題が、今部長の言われたような、国際会議のそういう意向を十分に酌んだものとして合致しているのだからかという問題が一つあります。具体的に言えば、この下請関係と大企業との関係を言っても、下請への労働者の振り向けというところが、逆にこの諸助成措置の中で促進されることになっていかないか。私の経験するところでは、例えば一つの職場にあって、今まで直接その企業が自分の雇用者をして業務につかせておいた、ところが合理化ということでその職場の仕事を外注に切りかえていく、いわゆる下請に切りかえていく、そうして合理化ですから、労働者の希望退職という名目も含めて人員整理を行う、行ったものは再就職のあっせんを責任を持って行うという労働協定のあつて再就職をさせると、その再就職をした先が、今まで全く同じ仕事で、同じ職場であるけれども、その職場自体が下請企業に任せられるものから、中身は変わらない、しかし労働条件は著しく変わる、そういうことだつてあるのですよ。そう考えていくと、この基本計画の中でうたわれている例え諸助成措置を活用するということなどが、結果的にそういうことの促進剤になっていきはしないかという心配があるのです。これはどうですか。

○守屋政府委員 今の先生がお話しになつておられる点は、言うならば不況対策といえますかそういう面での話かと思つてます。

この国際行動計画の面につきましては、例えばこの勧告の三十七になると思いますが、簡単に言えば勧告の要旨というのは、高齢者が満足いく条件で働かされて、その雇用の安定を享受するためのの方策をとれということをおっしゃるわけでございます。恐らく先生のおっしゃるのこの点かと存じますが、これにつきましても、一つには、先ほども言いましたような定年延長の促進とかそういう問題もありませんが、さらには、それぞれの高齢者の雇用を促進するためのいろんな助成金がございます。こういう面を活用してこういう方々の雇用の促進を図ることが、まさにこの行

動計画で言われている視点にも合致するのではないかと思つてます。ただ、行った先が前よりも労働条件がどうか、こういう問題はございますが、これはやはり日本の言うならば年功序列型賃金体系といひますか、そういう中で、どうしても一つの会社に長くおれば賃金がだんだん上がつてくる、後から入つてくるとなかなかそうもまいらぬといふことからくる問題でございます。そこまで企業の中に立ち入つて今の賃金慣行を変えてしまへというところまで、この行動計画はそこまで企業に問題を指摘し迫つておるかといひますと、これは実は政府間の会議でございます。政府としての努力を言つておる問題でございます。我々としては、そういう場合に、何はともあれ再就職されるということが重要なことでございます。そういう面でもいろいろな助成措置も講じておりますし、さらには今の高齢者について、正式には特定求職者雇用開発助成金という給付金でございますが、これを出すことによつて少しでも高い賃金で雇われる可能性を求めて、こういう助成金を出しているわけでございます。そういう意味では、この行動計画に相反するような施策をとつておられることにはならぬのではないかとこのように考へております。

○永井委員 さらにこれに関連してお聞きをしてみたいと思つてますが、「本格的な高齢化への対応」という項目がございます。この中に「高齢者の高い就業意欲を生かし、その能力を有効に発揮させていくことが必要であり、高齢者の雇用就業機会の確保が重要な政策課題となつていく」ということをちゃんと御認識していらつしやるわけですね。ちゃんと指摘されている。そして、その中で例えば、今言われたように定年の延長の問題がありますね。直ちに法制化すること

が、この中でこの資料を引用すれば、「定年延長の立法化問題については、定年延長の今後の進展の動向を見ながら、昭和六十年頃の適当な時期に

改めて検討を行う」と、こうなつておるわけですね。これをあえて言うならば、労使関係の協議あるいは企業の姿勢、そういうものに結果的に期待するにどまつてしまひはしないのか。これだけ高齢者問題が政治課題になつてき、社会問題になつてきているときに、従来から労働者は、定年延長は重要な政策の柱であるということをおうたつてきている。ところが昨年十月の基本計画の中では、依然として定年延長の今後の進展の動向を見ながら六十年ごろに改めて検討するというのです。これは今までの歴代の労働大臣が、労働時間短縮の問題についてあるいは定年延長の問題について質疑が交わされた時点で、昭和六十年に六十歳定年制を目標にして強力に推進するという答弁を繰り返して行つてきているわけですね。ところが基本計画では、その時期に改めて検討を行うというところは、あくまでも能動的ではなくて受動的な立場に置かれておるのではないかと、基本計画そのものが。

さらに、高齢者の雇用率の問題についても何回も問題になつてまいりました。これはまだまだ雇用率は定められたとおりに達成し切つていないはずなんです。六%ですか、六%の雇用率の達成というのでございませぬ。しかし、この高齢者の雇用率の問題については、引き続き未達成企業に対する指導を強化するというところに実はとどまつているわけですね。今の現実を踏まえて高齢者対策を進める場合に、画期的にあるいは即効力を発揮するようなことへの対応は難かしいのかもしれないけれども、しかし、労働者が消極的ではなくてむしろ積極的に打つて出るぐらいの姿勢がなると、なかなかたくさんある企業を指導し切れるものではないだらう、こう思つておるわけですが、これはどうでございませぬか。

○加藤(孝)政府委員 労働省としては、高齢者対策の推進については労働政策の最重要課題として取り組んでおるわけでございます。私ども決してこの問題に対して消極的な取り組みをしておると思つておりませぬ。

今御指摘ございました六十年年度には六十歳定年が一般化するよう引き続き積極的に推進する、こういうことでこの基本計画にも書いてございまして、そのための行政指導はさらにまた一層ことしも強めていこうということ、個別企業の指導までことしは具体的に入つていこうということもございまして、今進めておることでございませぬ。

ただ、問題は、それを法律で六十歳定年制というものを決めるかどうかということにつきましても、今高齢者対策部長が申し上げましたように、具体的には年功序列賃金の形になつておる場合に、五十五歳以上の方を今後六十歳まで雇用する場

合に、そのままの賃金カーブに例えば乗せていけるのかどうか、それで企業としてうまく対応できるのかどうか、それからまた労働者の側もそれだけの問題などもあるわけでございます。今までの五十五歳で係長なり課長なりという人が、ずっと六十歳までそのままでいくことではないのかどうか、いろいろポストの問題、処遇の問題等があるわけでございます。そういうような問題を考えるとき、なかなか簡単に法律で六十歳定年制というものをすばつとコンクリートすることにはいろいろまだ解決しなければならぬ問題がある。そういう状態の中で、雇用審議会を中心に六十歳定年問題がいろいろ議論をされ、そして、一応現段階においては、六十年ごろの適当な時期に定年延長の推進状況を見ながらもう一遍どうするか検討しよう、こういうことになつておるわけでございます。決してこの六十歳定年問題について私ども消極的なるがゆえにこういう表現になつておるといふふうには考へていないわけでございます。それから、雇用率制度の問題についても御指摘ございましたように、現在、六%の雇用率に対してターゲットは七%ぐらいの雇用率になつておるに達して見えます。また六%の未達成企業というものが約四八%ぐらいあるということ、半分近くのもの

達成という努力義務を達成していない、こういうような現状にあるわけでございます。こういった点についても今後精力的に我々も取り組んでいかねければならぬし、また、定年延長というものが進んでいきますればある程度おのずから進んでいくという面もあるわけでございます。今まで五十五歳で定年だから、そこでみんなやめるといふことになれば五十五歳以上の雇用率が一つも進まない仕組みになっておるところを、定年延長という形でだんだん雇用率を実質的に伸ばしていく、こういう仕組みで今がらばおるところでございます。まして、しかもまた、雇用率制度についても今のままの制度でいいたるうか、この辺についてはいろいろ問題もございまして、今後高齢者の雇用動向に即して雇用率制度についてのあり方の検討を進めていこう、こういう構えでございます。決して消極的な段階にとどまっておるものではないということを御理解賜りたいと思つておるわけでございます。

○永井委員 文言上のことでどう言つて質問をするわけじゃないですけども、政策を進めていく上での労働者の姿勢の問題だと思つておるのです。そういう考え方からいくと、例えば身体障害者などの雇用率の達成問題については、仮にこの雇用率が達成できない場合は、ペナルティであるのかどうかというところは何回も議論してきたことだけでも、一応一定額を納付金制度で納めることになっております。ところが、高齢者の雇用率の問題についてはそういう規制もないわけです。強制力も持たせておらないわけです。それが各企業に安易な姿勢をとらせてしまうということになるのではないかと。そうすると、この高齢者の雇用率の問題についても、一定のそういうペナルティ的なことを考えるべき時期に来ているのではないかと、こう思つたのですが、どうでございますか。

○守屋政府委員 この点につきましては、先ほど局長が申し上げた点とまたある程度重複する問題になりますが、結局高齢者の雇用が進まないという問題は二つあると思つております。一つは、定年延長とかそういう形で企業内市場の中に抱えておく期間が短いという問題、これは定年の問題だろうと思つております。これは先ほども言いましたように、定年延長の促進を我々は強力に図つております。もう一つは、人を新規採用する場合に、高齢者を雇うかどうかの選択の問題があるかと思つております。それ以外に、既に既に何人かの人がいまして、この雇用率が未達成であるから若い人を首を切つて高齢者を入れる、こういうわけにはちょっとこれはまいらぬ事情があるということも御理解いただけたかと思つております。

○永井委員 繰り返して恐縮ですが、定年延長問題は依然として六十歳の現状を見て改めて検討するということになる。労働時間短縮問題、きょうは余り触れませんが、労働時間短縮問題についても、なかなか現実には効果を上げていない、依然として二十時間を超えているというふうな状況にある。なおこの法内超勤問題などは、公共企業体あたりでは積極的に取り上げられて、労使間で四十八時間以下に決められた労働時間が、法内超勤として週四十八時間に労働時間が到達するまでは労使の協議が必要ない、一方的に勤務時間を超過勤務として延長することができるといふふうになり、いわば労働基準法そのものの定めている最低基準でなければいけないものが、最大限に逆に活用されているという現実の姿がある。その片方で失業率が二・七三という現状にある。どうもばらばらなんです。定年延長は進まない、時間短縮も進まない、そして片方では、不況のため不当労働行為だつてどんどん出てきて労働者が首を切られるというところで、今現実起きています。これは、大変なほどどろどろした渦の中に労働行政がいわば沈んでしまつていまして、どうも現状に、表現は厳しいような表現をとりますけれども、そういう状況に現実には置かれていまして、これは、どうも現状の中で、この第五次基本計画が示しておられますようなことを具体的に進めていく場合は、労働省がもっとある意味では強制的な力を発揮できるようなものを求めていくべき時期ではないかと。単に検討するとか、こういうふうな指導するとか、このように努力をするとか、こういうふうな研究するとか、いろいろなことを並べてみても、それだけではなかなか効果を上げることができない状況に置かれていまして、これは、どう

○加藤(考)政府委員 おっしゃることはよくわかるのですが、問題によりけりだと思つておるわけでございます。現実には、今たびたび申し上げておられますように、そういう賃金体系をどう変えていくかというふうなことに必ず絡むような問題、あるいは処遇にどう絡んでいくかというところに必ず絡むような問題を法律で強制し得るものであるかというふうな面もございまして、そういう点については、日本独特の行政指導というふうな中で、例えば、単に役所がそういうことで呼びかけていくというだけではなくて、具体的に、定年延長も、そして賃金体系もそれなりの直しをし、処遇についても実際にいろいろやってみたとはいふような経験を豊富に持つておられるような企業の元労働部長であるとかコンサルタントであるとか、そういうふうな方に、実際に、そういう定年延長を呼びかけていく企業に対していろいろまた示唆を与えていただくという、定年延長アドバイザー制度というふうなものを、実際に効果を上げるというふうなものがあるのではないかと。物によりましては、もちろん法律でびしと決めておかなければならぬような問題もあると思つておるのですが、やはり対象によつて、そういう法律で一律にやる場合の方が妥当の場合と、それからまた、行政指導という形でいろいろ具体的な現実打開を試みながらの進め方という道もあるのではないかと。こういうことで、いろいろ対象によつてのいわば行政手法の使い分けというものもあるのではないかと、どうも思つておるわけでございます。

○永井委員 賃金の問題まで法律で決めろ、そんなことは私も考えていないし、言つてはいいわけじゃないのです。しかし、定年延長問題に例をとれば、定年延長を実現させるように政府としても努力をする、指導を強める、こう言つておるわけですけども、そういう範疇にとどまっておる限り、本来の定年延長というものは目的を

果たすことができないのではないかと気がするわけです。だから定年延長を一定の強制力を持ったものにする、そのことが、なおざりにされておつた高齢者の賃金問題の労使協議を促進する発火点にもなっていくのではないかと。定年延長の問題が具体的に進行しないままに高齢者の賃金問題と言つても、労働組合が要求したつて企業の側がおいてこない場合もあるだろうし、あるいは定年延長がされていなくても、効率的な企業活動をするために労働時間が非常に長くされていくということも私はあり得ると思うのです。そういう意味での強制力を私は申し上げているのでありまして、今言われたように賃金の問題まで法律でという、そんなことはできるわけがないのでありまして、そのことはひとつ私の言っている意味は十分御理解いただけると思うのです。

そこで、それに関連をして、今度の雇用保険法の改正の中で新設されようとしている定年退職者等雇用促進助成金という制度がありますね。これは、私が今幾つか質問してきました中に、例えば事実上、合理化によって同じ会社の同一業務につき場合、そういう場合は現実には労働条件が低くなつていくという、たくさんそういう現実はあるわけですから、そういうことも考えてみると、この定年退職者等の雇用促進助成金というものが、結果的に高齢者の労働条件引き下げのための役割を持たされてしまうということにもなりはしないか、こう思うのですが、これはどうですか。

○守屋政府委員 定年退職者の問題につきましては、そのままでなかなか就職が難しい。そこで、できるだけ早くこういう方々の再就職を促進させる必要がある。そのためには我々安定機関も全力を挙げてこの問題に取り組みますが、やはり何と申しても、定年でもって離職されたところの事業主の方々が親身になって、こういう定年退職者の方々の就職のあつせんをしていっていただきたい。我々もこういう事業主とが一体になってこれを進めていくことがより容易に定年退職者の就職の促進に結びつくだらうというところで、そ

ういう意味合いからこの助成金を出すわけであり。したがって、これが必ずしも先生御指摘のような悪い形で、悪用されるというふうな形で進むというふうには私どもは考えておりません。

○永井委員 よかれと思つて計画というか策定されたと思うのでありますけれども、企業の側にすれば、その定年退職者の雇用促進助成金がもらえらるということになると、むしろそれを最大限に活用して、定年延長どころかこれは人情としてできるだけ早くやめてもらうということに走るんじゃないんでしょかね。その辺のところを私は非常に心配をするわけでありまして、この新設される制度というものは、むしろ雇用の確保あるいは雇用の拡大、雇用の不安の解消ということと逆行するようないふ気があるのですが、ひとつ再度お答えいただけますか。

○守屋政府委員 これは単に、いかような定年を決めておつてもとにかく定年でやめたらやめた人についての再就職についての助成金を出すという制度では実はないわけでございます。というのは、定年により退職したといつてもそれは六十歳以上の方を対象にしております。言うなれば、もし先生がおっしゃるような点で言いますれば、これはむしろこの制度に乗らうとすれば五十歳の定年を引いておつてはこの制度に乗れないわけでございます。何とか六十歳の定年に持つていくようにしなければこの制度が利用できないということ、逆に私は定年延長の促進につながらるものではないかというふうに考えております。

○永井委員 それでは、それに関連をして、最前若干質疑をいたしましたこの老後の生活問題についてさらに触れてみたいと思つていますが、繰り返して恐縮ですが、他人に頼らないといふことを一つの意識として持つて働きたいという自立型、これが六〇・一〇％になっている。そして社会保障によって賄えといふ気持ちを持つていらつる方は同じ調査では二四・一％にすぎない。

この二四・一％の中には願望も入つていふと思つております。ところが、この資料で見ると、最前私が指摘しましたように七十歳ぐらゐまで働きたい、しかもまた、そこまで働かないと生活の保障が十分でないといふこともあつて三〇・五％の人は七十歳ぐらゐまで働きたい、こう言つています。それと、仮に社会保障で賄えといふ願望を含めた二四・一％の人たち、あるいは今までのこの当委員会における質疑を通して労働省が、今局長が言われたように表現は明確でないにしても、六十五歳までは雇用政策の範疇に入る、六十五歳を超えれば社会保障の範疇に入る、こういうことになりまして、六十五歳でこの雇用保険の被保険者にならないといふことでありまして、そこで一定の線引きをする場合に雇用政策と社会保障というものがリンクされておらなくては行かない、それであつて初めてきちんとした線引きも可能になつてくるわけですね。全然抵抗なく労働者も受け入れられることができる、こうなつていくのですが、それが、今の六十五歳以上の人のこの社会保障といふ部分で見た場合に、これが十分なものだと労働大臣はお考えになつていらつしやるか、どうですか。

○加藤(孝)政府委員 六十五歳以上の方につきましての国民年金、あるいは厚生年金というものについての受給率は九〇％を超えた数字になつておるわけでございますが、現実にはその給付の額といふことになりまして、低い方では三万円未満といふようなところもあるわけでございます。そういう意味では、今のままで全く生活が、社会保障のそういう年金だけで大丈夫だといふ状態にすべきの人がなつておるといふわけではないわけでございます。しかし、そういう年金制度についてもいろいろの改革も今進められつてあります。また制度そのものの成熟の中で、やはりそういう年金で一応の六十五歳以降の生活が支えられるような状態に持つていくといふことは、国の一つの基本的な政策としてそういう方向をにらんでの政策が今進められておる、こういう段階にあることは

事実でございます。

○永井委員 私の申し上げたいことは、社会保障が十分に確立されていない現実の中で、仮にも労働力の供給といふことを法律によって一定の制約を加えるといふことは、もちろん労働省側、政府側が容弁されているように、何歳にならうと働きたい人がおつて雇うところがあれば、それはいいのですよ。もちろんこの自営業とかいふことはこれはまた本人の意思でできます。あるいは農業に従事する人などは企業に就職する場合と状況が違つてまいりますけれども、しかし、企業に就職するという場合を例にとつてみると、働きたい、雇いたいといふことがあればこれは何歳でも可能なことである。しかしこの制度、仕組みの中で一定の労働力の供給といふ問題について制約を加えるといふことは、それはあくまでも老後の生活保障が確立されているという前提でなければならぬ、こう思うのです。

そこで厚生省、来ていますか。――厚生省にお聞きするのですが、今この六十五歳以上の人たちの社会保障については、まあ年金制度でも幾つかありますけれども、今の現状において、仮に六十五歳以上超えて就職する場合でも、被保険者になることは認めないといふ一定の制約を加える段階で就職がしにくくなる、こういう状況を踏まえた場合に、いま年金なんかで、いわゆる社会保障の部分として十分に老後の生活の保障ができておるといふふうにお考えなのかどうか。厚生省にひとつお答えいただけますか。

○渡辺説明員 民間のサラリーマンを対象としております厚生年金保険の例で申し上げますと、新たに退職をいたしました年金を受けるごく標準的な経歴を持った男子の場合は、五十八年度の年金額で十五万円強といふことで、かなりの水準に達しているものと考えております。

それからまた、この国会に御提案申し上げております年金改正案によりまして、六十五歳以上の方々につきましては、在職してありましても厚生年金の被保険者とならない扱いとしておりまして、

この結果、六十五歳以上の方については働いて所得がありましても年金は一〇〇%支給される、この点も民間サラリーマンの老後所得保障の上では一つの改善ではないか、こんなふうに考えております。

○永井委員 たくさんの企業がありまして、大企業の場合はそれなりに例えれば退職金も比較的まとまったものが手に入る、あるいは今言ったように、よかれ悪かれ部長の言をかりると定年延長に非常に貢献する、こう言われておるのでありますから、それをそのまま受けとめるとして、この再就職のための助成金もいただいていろいろなことが対応してもらえようということもあるんじゃないかぬと思っております。厚生省から今お答えがあつたように、厚生年金の標準年金ということでお答えになりましたけれども、例えば厚生年金に入る資格を持つていない零細企業など、これはどういふことになつてゐるのですか。

○渡辺説明員 厚生年金の適用を受けておりません零細事業所の従業員につきましては、現在国民年金制度の適用を受けておるわけでございます。国民年金制度は第一義的には農業、商業といった自営業の方々を対象としておりまして、有形無形の営業用の資産を有しておるという方々を典型的な加入者とする制度でございますから、同じ被用者であるにもかかわらず、こういう第一義的に自営業の方々を対象とした国民年金制度の適用を受けている方がサラリーマンの中におられるということににつきましては、御指摘のとおり不均衡な面もあるかと思ひます。この点につきましては、関係の審議会からも、いわゆる五人未満事業所等の被用者への厚生年金の適用問題については、その前進を図るための具体的な方策を今回の年金改正案で講ずるようになり、また、そのために必要な事務処理体制の整備を図れという御指摘を受けたところでございます。

こうした御指摘を踏まえまして、今回の私どもの年金改正案におきましては、五人未満事業所等

で現在厚生年金保険の適用を受けていない被用者の方々についても段階的に厚生年金保険を適用していこう、こういう改正案を御提案申し上げているところでございます。

○永井委員 今答弁を聞いておりますと、国民年金などに加入している人も順次段階的に厚生年金に切りかえていきたいということですが、しかしこれにはかなりの時間を要するわけでしょう。そうすると、自営業とか農家の方はさておいて、雇用関係を含んで、雇用関係という契約をもつて仕事をしている零細企業で働く人たち、この人たちは、労働省が言うように、六十五歳以上は社会保障の分野である、六十五歳までの雇用政策は労働省がいれば責任の範疇としていろいろ対応をしていかなければいかぬといつて、そこで六十五歳線引きをするということが、いかに働く人にとつて過酷なものであるかということが、ここで私は浮き彫りになつてくるかと思ひます。国年でもらつてゐる金額は三万円にもなつていないでしょう、たしか三万円になつていないはずであります。そして、制度が制定されたのが昭和三十六年でありまして、今もらつてゐる人も十八年年金なんですよ。そうすると、国民年金がもととその柱に置いている四十年加入者として保険金を積み立ててもらう場合と、現実には国民年金をもらう人との乖離というものは大変大きなものがあるわけですね。そういう現実の中で、六十五歳以上の再雇用者については被保険者としていないというこの雇用保険の改正というものは、そこにも問題がある。年齢でそこで差別をつけるものにも問題がある。あるいは、最前か何回も指摘しておりますように、高齢者の世界会議での勧告、あるいはILOに示されている雇用政策に関する条約、こういうものから見ていくと、今回の雇用保険の改正というものは本来の実態に即しない部分がかなり多いと言わざるを得ない。言いかえるならば、労働省はいろいろな意味で答弁を繰り返していらつしやいますけれども、六十五歳以上の者の生活保障、生活安定については結果として責任が持たないといふことになつてゐるのではないか。

だから、私は冒頭に大臣にお聞きしたのです。今回の雇用保険の改正というものは、失業者の生活安定及びその就職の促進を図りつつ、雇用保険制度の効率的な運営を進める見地から所要の改正を行うとしてゐるけれども、今回の改正というものをされるのか、保険財政の節減が重視をされていのかということをお聞きをしたのです。今の社会保障制度が不十分過ぎるという現実の中で、今回の雇用保険制度の改正というものは時期尚早であると言わざるを得ないと思ひます。どうでございますでしょうか。

○加藤(孝)政府委員 今回、六十五歳以上の方につきまして再就職される場合に新たに雇用保険の被保険者としていふふうになりました。その点については、六十五歳以上の方については、就業希望者はいろいろあります。ありますが、そこでの希望が短時間就労の希望であったり、あるいはまた任意就業の希望であったり、あるいはまた実態としては引退をされる方であつたりということであり、そういう雇用希望の本当の意味でのフルタイムの常用雇用希望者という方は極めて少なくなつてくる、こういう一つの事態、そしてまた現実には、その六十五歳以上の方については今度求人側の方の事情も、求人倍率が〇・四というような数字にあらわれておりますように、そういう常用の求人といったものも極端に少なくなつてくる。こういうような実態の中で、多くの方が六十五歳を超えられたところでフルタイムの雇用から離れていられる、こういう実態に着手しての制度の改善でございます。具体的に言いますれば、この雇用保険制度に入つておつて、六十五歳を過ぎたとして就職したときに、雇用保険制度に入るといふことの具体的な意味は何かといふと、例えば六十五を過ぎて就職されて二、三年たつてやめられる、やめられた場合に再度フルタイムの常用就職を希望する、

こういう形で就業希望が本当にある場合において、この雇用保険に加入していることの意味が出てくるわけでございます。そういう意味で、そういうケースというのは極めて少なくなつてくるというふうな実態に着手しての今回の改正であるわけでございます。六十五歳以上の人は働く必要がないとか働くなとか、決してそういうことではないわけでございます。雇用保険制度というものの制度の仕組みとの絡みで、この六十五歳以上の方のそういう就業の希望なり、求人の方の現状なりというもので着目した制度としての対応であるといふことでございます。

○永井委員 いま少し問題点を掘り下げてみたいと思ひます。

六十五歳の線引きを私は非常に問題にしておるのであります。具体的に申し上げて、六十五歳以上で失業した場合は、結果として一時金みたいなことになりまふ。新たに就職した場合は被保険者としていふこと、これも問題ですけれども、六十五歳以上で失業した場合は三百日百五十日分になるのですから、まあ二分の一、一時金的な性格を持つてしまふ。それは再就職が難しからうということからの一つの考え方もあるかと思ひます。それでは再就職が難しからうといふことからは、六十五歳を超える前にやめた方が現実の問題として得たといふことにもなりかねません。六十五歳を超えて雇用関係を解消した場合に日額百五十日分の手当をもらふ。六十五歳を超える以前なら三百日分の日額手当をもらふ。そうすると、雇用する側からすれば、あなた早くやめた方が得たといふ肩たたきの材料にも使うことができる。あるいは労働者自身にしても、自分の損得計算というものを勘定する場合もあるでしよう。そうすると、結果的に労働者の雇用年齢を引き下げてしまふという役割を果たすことになつていふか。六十五歳で線引きをした場合に、六十五歳以下をいわゆる若年とすると、若年失業者といふものが拡大することに拍車をかけることになつていふか。さらには、六十歳定年制だ

つて今質問しましたように具体的にまだ前進をしていないという状況でありますから、働きたい意欲があっても六十五歳を超えてなおかつ長期間雇用されるという保証が今のところない。しかし、労働省の調査によると、七十歳まで働きたいという人が圧倒的に多い。そういう数字が出てくる中で、結果としてそういう願望を打ち砕いてしまうことにはほしくないか。また技術面でいきますと、基本計画の中でも触れておりますけれども、本人の技術、能力を生かすようなことも政策として労働省は推進することになっていくわけですね。ところが一般人、特定の技術を持たない人よりも技術を持っているの方が、たとえ年はとっておいても再就職をする可能性が高い場合にはむしろ若年でやめるということになって、政府の考えている雇用保険の財政問題から見ても結果として意に反することになっていきほしくないか。この思いますが、これらについてはどうでございますか。

〔委員長退席、今井委員長代理着席〕

○加藤(孝)政府委員 六十五歳以上でやめた場合には、六十五歳前でやめた場合の半額になるというところの問題提起でございますが、先ほどから制度の仕組みとして申し上げておりますように、制度としては、六十五歳以上の方がおやめになりまして雇用保険が例えば三百日、十カ月ももらえるというところは、フルタイムの常用就職希望をされるという状態においてそういう問題があるわけでございます。しかし、現実の高齢者、六十五歳前後の方の就業希望というものを見れば、短時間の就業希望であったり、任意就業の希望であったり、あるいは実際的には引退希望であったり、こういうような現状にあることを踏まえて先ほどから申し上げておるわけでございます。そういう意味で、制度論としておるさく申し上げれば、六十五歳以上でやめられる方が、おれは十カ月ももらえるんだぞとおっしゃっても、それは今申し上げました前提、フルタイムの常用雇用希望というものがあつて十カ月というものがあるのだ、こういう

仕組みであるわけでございます。したがって、今、今の百五十日というものが出るという話で、半額になるからおれは早くやめて十カ月分もらうんだというように形に本当になるだろうか。制度の仕組みからいって、そのところを少し嫌な言い方をいたしますと、運用面で、制度の本来の趣旨に従ってきちつと認定をすれば、必ずしもそういう形にはならないわけでございます。窓口でいろいろなトラブルを、がたがたしながらそういう運用をするかどうかという問題も一つあると思ふわけでございます。

それから、もつと突っ込んで言えば、そこでまだ勤務ができる状態にあるにもかかわらず、半額余計もらえるからというので、その後どの程度就業が続くような状態なのかどうかわかりませんが、そういうものを犠牲にして、倍額もらえるからというのでさつとやめちゃうだろうかということとを考へるわけでございます。そういう意味では、決して先生御心配になるような、そういう制度があるから、本当は六十六とか六十七まで働こうと思つていたのが、六十五歳でみんなばつとやめちゃうというふうな対応にはなつてこないのじやないか、こういうふうに見ておるわけでございます。

○永井委員 本人が損得を計算して六十五歳直前にやめるといふ場合もあるでしょう。私が最前言いましたように、雇用主からすれば、高齢者を抱えて企業の運営を図っている場合に、何とかやめてもらいたい、やめさせる理由がなかなか見つからないときに、あなた六十五歳を超えてまでおつたら損しますよ、だから早くやめた方が得じやないですかという、よく現場で使われる言葉で言うところ、肩たたきという退職勧奨がさらに強まつていくのではないかと。事実上、六十五歳以下で首切りということが促進をされるのではないかと。また六十歳までの定年制も法制化されてない現状の中で、六十歳以前にやめさせられる方も確かに多い。その人が再就職をする。その再就職をした人は、この「労働経済の分析」じやありませんけれども、七十歳ぐらいまでは少なくとも働いて、最後の生活のために、他人のお世話にならないようにしていきたいという願望が強い。そういう現状の中で、結果的に、六十五歳を超えた人は完全な老人として、社会の仕組みから横へのけられていくということの促進剤になるだろうと私は思ふわけですよ。この六十五歳の線引き問題では実はそのところを非常に重視をしていくわけですよ。だから、厚生省にも今お聞きをしたように、仮に六十五歳で線引きをするなら、繰り返して恐縮だけれども、社会保障制度というものが完全にリンクをされておつて初めてそういうことも万々歳ということになってくるわけですね。雇用政策というものも一定の成果が上がつたということになってくる。しかし現実には、片方ではそれがいいんだから、厚生年金の標準で十五万ぐらいあるだろうと言つてみたつて、全部が全部そうじやないんだから。

しかも、今パート労働者が大変ふえてきて、現に短時間、短期間の雇用労働者に対する労働条件を定めるための法律案を、私自身も提案者になつてここで提案しているわけですよ。議員立法で出しているわけですよ。今短時間、短期間労働者もそれほどに拡大をしてくている。しかも、短時間、短期間労働者が拡大をしてくているということは、本来のフルタイムで雇用する場合には企業者もいろいろ法律上の制約を受けるけれども、短時間、短期間の雇用者であれば、いわばそこまで厳しく制約されることがないという安易な気持ちから、労働条件をぐんと引き下げて雇うという場合が多い。しかもこれだけ失業者がふえておる段階でありますから、高齢者が就職しようとするれば、短時間労働あるいは短期間労働にかざるを得ないという社会環境に現実には置かれておる。そのときに社会保障制度が十分でないということは、私は大変な政治的問題だと思ふわけですね。

そう考へていくと、六十五歳を超えた人に対しても、一定のそういう線引きではなくて、負担と給付の平等という関係からいって、少なくともある程度は、今までの延長として措置をされていって当然ではないか。六十五歳を迎えるまでに長年勤務しておつた人が、長年かかつて雇用保険に加入して一定の負担を繰り返してきた。しかも、もうとうとうにたまたま六十五歳を超えたためにそれが二分の一の手当しかもらえないとかいうことになってしまふ。全部が全部そうじやありませんでしようけれども、そういう問題点を含んだままの問題の処理というものは、私は労働行政上からいって大きな問題じやないかと思ふのです。だから、この辺の関係について再度お答えをいただきたいと思ひます。

○加藤(孝)政府委員 六十五歳以上の方について、今申し上げましたように、本人たちの就業希望というものは比較の少なくなつてきておる、こういう状況の中で、今の制度でございますと、フルタイムの常用就職の求職活動というものを、安定所へ十カ月間毎月出てきておやりになるというふうな形において十カ月の給付がある、こういうことであるわけですよ。しかし、実際には、さつきから申し上げておりますように、その保険の受給終了後の状態を見ますと、結果としては引退なり任意就業なりあるいは短時間というふうな形になつておる方が大部分であるというふうな状況を見ますと、十カ月毎月安定所へ常用就職という形の希望としてお出かけになるようなことではななくて、一時金という形でそこはお支払いをして、後は本人が、何もフルタイムじやなくて、実際の本人の希望に合った任意就業なり、短時間勤務なりというふうな形でもいろいろ求職活動をされる、自由におつておるわけになる、ぜひということであれば安定所もお世話しますし、また、さつきから申し上げておりますようなシルバー人材センターであるとか、各市の窓口で開設しております高齢者職業相談室であるとか、場合によっては厚生省で社会福祉法人でやつておられます高齢者無料職業紹介所との連携とかというふうな形で、そういう多様な就業希望に合った仕事のお世話という

ものは我々も制度として国の機関としてやっていきましよう、あるいは国の協力団体に対してお願いしていきましよう、こういうことで申し上げておるわけでございます、あくまで申し上げておるわけでございます、五歳を過ぎた方の実際の求職態様なり求職活動の実態というものを配慮して、その一時金という形では、そうした方がまた実際に即しておるのではないかと、実際にはあなたは、常用就職希望ということで十カ月毎月お通いになるけれども、本当はもう常用就職希望じゃないのでしようという形でのそういうことをするようなことで、お互いに不愉快な思いをするような現実の場面もあるわけでございますが、そういうような制度であるよりは、一時金ですばつとそこそこ、本人が自由な求職活動に転じられるというところがむしろ高齢者の実情に合った方策ではないだろうか、私どもとしてはこういうふうにお考えをおるわけでございます。

○永井委員 大分時間がなくなってきましたので、あとはもうまとめの申し上げていきたいと思っておりますが、この第五次雇用対策基本計画の中で、前から何回も引用されてもらっているのですが、高齢者のための生活保障というものが十分過ぎるといふことはだれしもが認めているところなので、これは立場が違っても、高齢者の生活保障という面に絞って考えれば、年金制度も十分でないあるいは雇用状況も十分過ぎる、いろいろな面で生活保障というものは十分じゃないと思ふので、ところが、この基本計画の中には「高年齢者の所得保障については、職業生活からの円滑な引退にも配慮しつつ、就業のあり方、公的年金のあり方等について総合的な生活設計の視点から検討を進める」とも、もちろんこのとおりに進めてもらわなくてはならない、もっと具体的にこれを積極的にしかも早期に進めてもらわなくてはならない。しかし、後段に書いてあるように「企業の退職年金制度及び勤労者財産形成年金貯蓄制度の一層の普及に努める」ということは、結

果として、よく政府の方で好んでお使いになる言葉でありますけれども、民間の力を活用する、そういう方向に流れ過ぎていってしまう危険性も片方で持っているのではないかと。

そして、最後の方で「地域における雇用の安定」という問題も出されている。今、地場産業がどんどん落ち込んで、私の地元もそうでありましてけれども、伝統的な地場産業がどんどん落ち込んで、その地場で働いておった職場というものが縮小されるものだから、その人たちが都会の方へ出ていくというところで過疎化問題も出てくる。あるいは、都会の方では求職者がどんどんさういうことでふえてくるものだから、範囲が広がって行く状況も生まれてきている。そうすると、片方で地場産業の特徴を生かした地場産業の育成強化ということも、これは通産省だけの問題ではなくて、地域雇用の拡大という視点からも労働者も一枚かんで、こういう問題にも対応してもらわぬといかぬということになってくる。

ところが、最後の「行政体制の整備」という段階に來ると、言葉どおり受けとめていいのかわかりませんが、合理的、効率的な公共職業安定所の再配置を図る」ということがうたわれている。果たして私どもの求めているような、政策的な遂行に役立つような立場での効率的、合理的な職業安定所の再配置ということになっていくのだろうか。今まで使われていた言葉を実際に見てみると、合理的あるいは効率的な再配置という問題は、えてして機構の縮小であったり統合であったりする場合が多い。そうではなくて、前から何回も繰り返して申し上げておりますように、職業安定所の機能が十分に備わっていない、現実に非常に全国的にさういう状態に置かれておるに、その備わっていない部分を他の部分で補ってもらうということ、この問題がもっと深刻な問題として受けとめられて、職安行政の本当の強化ということになっていかなくてはならないと思ふです。

そういう面でも、最後になりましたけれども、労働大臣からも局長からもお答えを願いたいと思ふます。

○加藤(孝)政府委員 最初のころにもお答えを申し上げましたように、今後の雇用情勢を見ますと、ほりつておけば離職者というものがどんどんふえていくような情勢が進んでおる。高齢者問題、女子の職場進出問題、サービス経済化問題、構造不況業種の問題、MEの問題等々、どれをとりにしても失業者がふえていくような情勢が進行して行く。こういう情勢の中で失業者をできるだけ少なくしていく、有効な職業紹介をやって失業者を少なくしていくことを基本的な目標に掲げておるわけでございます、そういう意味で、そのための職業紹介機関である安定所の機能の強化ということも基本的な今後の重要課題である、こう考えておるわけでございます、先ほど申し上げました総合的雇用情報システムの開発もその一つでございます、あるいはまた安定所におけるいろいろの窓口の専門官制、あるいはさういふ特別な援助の窓口を設けてやっていくというふうなこともその一つであるわけでございます。

それからまた、今御指摘ございましたように安定所の再配置の問題、これは実は行政管理局からまたたび指摘をされておる問題でございます、と、とにかく国全体としてはさういふ国の出先機関というものを基本的には減らしていくという臨調の方向が出ておるわけでございます、さういふ基本的な減らしていくという中で、この安定機関の機能を維持し拡大を図っていくためには、どうしてもその再配置というものは避けられない問題だと考えております。具体的に申し上げれば、今までのいろいろな産業の歴史等々の中で、比較的短い距離の間に安定所が二つも三つもあるという地域があるかと思えば、新興の工業地帯などではそこに安定所が一つしかない、あるいはまた一つもないというふうな地域も出てきておるわけでございます。しかし、いろいろなこれまでの歴史的事実を背景に、さういった再配置が進ま

ないで今日に至っておる、しかし全体としては数を減らさなければならぬというふうな現状がございます、さういふ地域社会の御理解も得ながら本当に必要なところに安定所を移していく、そしてまた、さういふ形によって機能強化を図ることにも、さういふ臨調の指摘もありません、我々としても対応を図っていかねければならぬ、さういふことで考えておるわけでございます。

○永井委員 まとめて申し上げます、いわゆる財政削減、給付を減らすということを目的にしてこの法律の改正を図った行政を進めていくのではなくて、労働省の行政というものは失業をなくするが前提でなければいかぬ。失業者がなくなれば雇用保険の財政ももちろん逼迫してこないわけですから、雇用保険の中身を変えていくよりもまず失業をなくすることに全力を挙げ、このことが労働省の最大の課題でなくてはならない。そして、その職業安定のための機能というものを充実強化するということがでなければいかぬ。それで、なおかつ、高齢者の生活保障、老後の生活保障というものについては積極的にそれを充実していかねければいかぬということになってくると思ふので、

この辺の関係について、この第五次基本計画でもいろいろな面でも触れられておるのですが、この第五次基本計画が単なる作文に終わらないように、これはもちろん具体的な細かいことまで決めておるわけではございませんけれども、理念として掲げられている部分が多岐に多い、あるいは大綱的に述べられている部分も多い、これをもう一度、め細かく、もっと多様なニーズにこたえていくような立場で労働省として取り組んでもらいたい、これを、最後に労働大臣からまとめてお答えをいただきたいと思います。

○坂本國務大臣 先ほどの、職安の機能を高めよ、そのためには再配置は避けて通れない問題だが、しかし、まずまず失業防止のためにしっかりと働けというものは、全くそのとおりであります、私も幾つも職安の状況を見てまいりましたが、

私はひいき目で見たいでしょうか、ほかの役所の窓口から見れば親切だろうと思つてきたのです。しっかりとやってくださいと言つて、職員のおさんに頼んでまいりました。しかし、あなたのおっしゃるとおりでございます。変化の大きい時代に失業をふやすということは大変なことであり、もちろんこれは労働者の目標でございます。ですから、ひとつ全力を挙げて職業安定業務の機能拡充のために努力をいたしたいと思つております。

それから、今あなたのおっしゃいますように、今度の改正が、単なる財政面からだけではないのでございまして、大きな変化に対応するためなのであるならば、もちろんその最大前提となる雇用の促進という、雇用対策の基本についても単なる作文ではなしに、本当に実の入つたものにして、御主張は、全くそのとおりだろうと思つております。念仏だけでは話にならぬのであります。から、労働者挙げて全力を尽くしてまいりたいと思つております。

技術革新とか、産業構造の変化とか、高齢化の促進とか、サービス経済化の対応とか、そういうようないろいろな問題を抱えておる労働者の任務というものはまことに重大だろうと思つておりますので、ただいまの御趣旨も踏まえながら、審議会におきましてもいろいろ御勉強しております。が、この花をひとつ実として実らせるように最大の努力をいたしたいと思つております。

○永井委員 最後にお願ひしておきますけれども、雇用保険の今回の改正案で、労働者側として納得のいかない部分、あるいは事実上改悪になる部分、前進する部分、よくなる部分はいないので、けれども、改悪になる部分は、率直にこの委員会の審議の経過を踏まえて対応をしてもらうということをお願いし、労働省が、国の財政の關係でいわば労働行政に任せがやつてこれらに、大蔵省主導だけで労働行政がゆがめられることのないように、大臣の特段の踏ん張りとして、労働者挙げての対応をお願いいたしまして、私の

質問を終わりたいと思ひます。(拍手)
○今井委員長代理 この際、暫時休憩いたします。
午後零時三十四分休憩

午後二時三十三分開議

質疑を続行いたします。橋本文彦君。

○橋本(文)委員 私は、高齢化社会を迎えまして、その高齢者対策について、特にそこに重点を置きまして質問いたします。

まず、我が国における高齢化の特性を踏まえた制度改正なのかという点でございます。我が国の急激な人口の高齢化は、完全に西欧諸国を追い抜き、世界最高の高齢者国となると推定されております。いわゆる高齢人口の国際比較を見ましても、現在では我が国よりも高齢化が進んでいる国もありまされども、我が国の高齢化のスピードは極めて速いものがあります。例えば、高齢人口比率が七％から一四％に達するまでの所要年数は、我が国の場合には二十六年間である。ところが、フランスにおいては百十五年間、スウェーデンにおいては八十五年間、アメリカにおいては七十五年間、西ドイツ、イギリスでは四十五年間しかかって、七％から一四％になっている。ところが我が国はわずか二十六年で到達してしまふ、こういうふうな言われております。このように、諸外国との所要年数と比較しても、いかに我が国の人口の高齢化が世界に類例のない状況の中で進んでいるか、また高齢化速度が急激で、しかも高齢化の内容も西欧諸国を上回るといふ現実、また、多くの西欧諸国はある程度高齢化が進む中で経済成長期を迎えた、しかし我が国は低成長期に突入してから本格的な高齢化社会に直面することになるということからも、他的高齢者国と同様な施策では対応できないと考へておりますが、まず最初に、その点はいかがでしょうか。

○加藤(孝)政府委員 私ども、今後の日本の高齢化社会に対応していくためにどういふ施策を進めていったらいいか、こういうことである論議もいたしておるところでございますが、今いろいろ例を挙げられました高齢先進国の対応策というふうなものもまた勉強させていただいておるわけでございます。しかし、これらの高齢先進国においても、実は高齢者対策という面について言えば例えはそういう年金の負担の問題、それとまたその開始年齢を上げる、下げるの関係、それからまた逆に若年失業者問題との絡み等々、いろいろやはり、この高齢者対策の關係でむしろ悩みは一層深くなつてきておるといふようなことございまして、これらの高齢先進国が必ずしも高齢者対策として成功している例というふうには見られな。私たちの先生としてこれを考えるよりは、むしろ反教師的な面も多分にある、こういうふうな感じはしておるわけでございます。そういう意味で、そういういろいろな表と裏の意味を含めまして、これら先進諸国のいろいろな対策というものを頭に入れてながら日本の高齢者対策というものをどう組み上げていったらいいか、こういうふうなことで対応を進めておるわけでございます。

そういう場合に、一つ基本的なスタンスとして申し上げてみますと、こういう欧米高齢先進諸国の例を見ますと、むしろ六十五歳あたりから引退をするというふうなことで、それ以降年金生活に入っていく、こういうのが一般的なパターンでございます。しかし、これらの国におきましては、最近においては、高齢者たちも引退年齢を早くしておいてほしいというふうなことで、逆に六十三歳であるとか六十二歳であるとか、あるいはスウェーデンあたりになりますと六十歳であるとか、こういうふうな引退年齢を早める動きがいろいろ出てきておるといふようなわけでございます。例えは西ドイツにおきましても六十五歳が六十三歳に早まるとか、イギリスにおいても六十五歳が六十四歳に早まるとか、むしろそういうふうなことになつてきておるわけでございます。これは、一つには、早く高齢者が若い人に職場を譲るといふような含みもございまして、むしろ若年失業問題への対応ということもあつてそんなような動きが相当顕著になつてきておる、こういうような事情もあつたわけでございます。しかし、実際にそれじゃそういうことで年金問題がうまく解決していきけるのかという点になりますと、いずれもそういう国では、実は年金のことを考えれば六十五歳をさらにもうちょっと、六十七歳ぐらいにでもしていかないとたないんだとかいふような悩みをやはり抱えておるといふようなことございまして、やはり大変に悩み多き高齢者対策の現状でございます。我々としては、こういう早く引退をしたという欧米流の考え方に対して、むしろ、やはり元気なうちはできるだけ働きたい、働くことが生きがいである、こういうふうな日本の労働者観というものを一つにしながら高齢化社会への対応というものを考えていったらどうだろうか、こういうふうなことを一つ基礎に据えて、現在そういう六十歳への定年延長、さらにはまた、六十歳から六十五歳までの雇用延長等により就業の場の確保と進めよう、今こんな構えでおるわけでございます。

○橋本(文)委員 どうも、のっけから正反對の方向に話が進んだので大変困つておりますが、次は、今回の改正が中期あるいは長期的な展望に立つた上での改正ではないのじゃないか、このように思つておるわけでございます。これまでにおきましては、労働者は、雇用保険制度に關しましては極めて慎重だったように思ひます。ところが、受給者が増加していること、失業者がなかなか再就職しない、したがって財政が赤字になつてしまつた、何となく財政の赤字を立て直さなければいけません、という点で、今回の改正が赤字解消をするだけのものなのか、あるいは赤字解消をするだけの一時的な制度改正なのか、この辺がどうもひとつはつきりしないのですけれども、それに加えまし

て、先ほど述べましたように人口の高齢化問題というものは一朝一夕では絶対調節できない、それだけにマクロ的な視野に立つての対策を講じなければならぬ、こう思うわけでございます。したがって、そういう人口問題に絡んでの中長期的な展望から今回の改正になったのか、あるいは現時点での問題を解決するための糊塗的なものなのか、その点をまず明確にお答え願います。

○加藤(孝)政府委員 今回の改正は、直接には、御指摘ございましたように雇用保険財政が、受給者が急速にふえてきておる、そしてまたこれに伴って雇用保険財政も窮乏しつつある、こういうことを契機に検討を始めたことは事実でございますが、その検討に際しましての基本的なスタンスとしては、今後の高齢化問題を含むいろいろな就業構造と産業構造の変化というものをどう見るか、そしてこういう変化に対応できるような雇用保険制度、こういうことで考えたわけでございまして、そういう意味では、当面の問題も考えながらもちろん今後のロングの、中長期的な問題点も踏まえての対応を考えた、こういうことでございます。

○橋本(文)委員 そうでしようかね。今回の改正につきましましては、中央職業安定審議会の検討期間が五十八年十月から十二月までのわずか二カ月間だった。こういう重要な高齢化社会に向かって、わずか二カ月間で十分な検討ができたのかはなほ疑問に思うわけでございます。たった二カ月という期間で、どの国も経験したこともないような高齢化社会に向かっていく、そういう状態に對しまして、今回の改正では十分対応ができないんじゃないか、こう思うわけでございます。

我が国の労働行政の将来あるいは高齢化社会という問題を真剣に考えるのであれば、より中長期的な展望に立つた制度の見直しがどうしても必要ではないか、こう思うわけです。高齢化社会という我が国全体の問題ですので、各関係機関によって見解を異にしている点も問々散見をいたしますので、現状のままでは来べき高齢化社会に向ける

何ら解決策になつてこないんじゃないか。各関連機関一体となつての高齢化社会への対応というところが望ましいと思ひますけれども、労働省はその点どのように考えておられますでしょうか。要するに基本的な見解の統一が必要じゃないか、こう思うわけでございます。

○加藤(孝)政府委員 今回の改正のもとになりまして中央職業安定審議会雇用保険部会の検討というものは、御指摘のように十月、十一月、十二月と、この三カ月間の九回にわたる検討を経た結論でございます。それを踏まえまして、労働省としての改正の考え方を職安審議会にお諮りをして、職安審議会での数回にわたつての御審議を経まして、こういう形で御提案を申し上げておる、こういうことでございます。

しかし、今後の高齢化社会、女性の職場進出の問題だとか、あるいはまたマイクローエレクトロニクスを中心とする技術革新の問題であるとか、今後のこういう構造変化に伴つてどうなつていくかという基本的な問題につきましましては、実は昨年の十月に閣議決定をいたしております第五次雇用対策基本計画の策定というものをいたしておるわけでございまして。この基本計画の策定に当たりましては、一年ぐらゐ前から、雇用審議会におきまして専門部会を設け、そしてまた専門部会の作成いたしましたたき台をもとにいたしまして、一応公益委員、全部が学識経験者という委員構成になつておりますが、内容的に言えば、日本の労使のトップクラスの方がメンバーに入つていただいております。この総理府の雇用審議会というところにおきましていろいろ突っ込んだ御検討をいただき、そういう労使も含めましたところでの検討を経まして意見の一致したものとしまして、この第五次雇用対策基本計画というものが策定をされておるわけでございます。そういう意味で、今後の日本の中長期的な問題点への対応というものは、こういう第五次雇用対策基本計画の策定作業を通じて、実は既に行われておつたわけでございます。そういったものをまた踏まえて、雇用保険法の改正問

題もこの十月から雇用保険部会で検討された、こういうことでございます。いきなりそういう基本的な問題についてまで十月から始めたというものは決してないわけでございまして、その点は御理解を賜りたいと思ひわけでございます。

はわずか一・二・三・四・五・六・七・八・九・十・十一・十二・十三・十四・十五・十六・十七・十八・十九・二十・二十一・二十二・二十三・二十四・二十五・二十六・二十七・二十八・二十九・三十・三十一・三十二・三十三・三十四・三十五・三十六・三十七・三十八・三十九・四十・四十一・四十二・四十三・四十四・四十五・四十六・四十七・四十八・四十九・五十・五十一・五十二・五十三・五十四・五十五・五十六・五十七・五十八・五十九・六十・六十一・六十二・六十三・六十四・六十五・六十六・六十七・六十八・六十九・七十・七十一・七十二・七十三・七十四・七十五・七十六・七十七・七十八・七十九・八十・八十一・八十二・八十三・八十四・八十五・八十六・八十七・八十八・八十九・九十・九十一・九十二・九十三・九十四・九十五・九十六・九十七・九十八・九十九・百

○橋本(文)委員 今回の質問は、要するに高齢化社会に對する関係機関の見解の統一があるのかないのかという質問だったので……

○加藤(孝)政府委員 高齢化対策という一点に絞つて申し上げます。昭和五十七年以来、高齢者問題は、雇用審議会の場でも既に、今後の定年延長の問題等について懸命に努力を続けておりまして、あるいはまた、六十歳台前半層問題についても一つの大きな問題としての取り組みが始められております。そういう意味では、今後の高齢化対策にかつては、六十歳定年制というものを法制化するかどうかという、その辺の問題についてはまだ関係労使の十分なコンセンサスを得るには至つておりません。面もありまして、既に、こういう雇用審議会の場であるとかいうようなところを通じまして、高齢者対策についてのコンセンサスというものはおおむねできておるといふふうに考えておるところでございます。

○橋本(文)委員 話を中年の方に向けまして、現在四十五歳以上のいわゆる中年層の雇用状況を考えた場合、今回の改正案は三段階制になつておりますけれども、むしろ給付日数の点では保護すべきではないか、こう思うわけでございます。四十五歳以上の中年者における昨年、五十八年一年間を通じての有効求人倍率は〇・四倍、再就職は極めて困難だ、こういう状況にあります。ところが今回の改正案では、被保険者であった期間によつて給付日数に変化を持たせる、こうなつております。したがって、中高年齢者の給付日数減少という問題が考えられる。

ちなみに昭和五十六年度の労働者の雇用動向調査によりますと、離職者の勤続期間別の構成は、十年以上、今回の一番の大きな金額ですが、これは

はわずか一・二・三・四・五・六・七・八・九・十・十一・十二・十三・十四・十五・十六・十七・十八・十九・二十・二十一・二十二・二十三・二十四・二十五・二十六・二十七・二十八・二十九・三十・三十一・三十二・三十三・三十四・三十五・三十六・三十七・三十八・三十九・四十・四十一・四十二・四十三・四十四・四十五・四十六・四十七・四十八・四十九・五十・五十一・五十二・五十三・五十四・五十五・五十六・五十七・五十八・五十九・六十・六十一・六十二・六十三・六十四・六十五・六十六・六十七・六十八・六十九・七十・七十一・七十二・七十三・七十四・七十五・七十六・七十七・七十八・七十九・八十・八十一・八十二・八十三・八十四・八十五・八十六・八十七・八十八・八十九・九十・九十一・九十二・九十三・九十四・九十五・九十六・九十七・九十八・九十九・百

○加藤(孝)政府委員 今回の三段階制を設けましたことは、給付日数の長い高齢者層を中心としたしまして給付と負担の極端な不均衡が生じつつある、そういうことから、従来の就職の難易度に応じて所定給付日数を定める、こういう現行の考え方は基本的に維持しながら、一方、負担の程度を示す勤続期間、こういうものを加味した給付体系というものを取り入れることによりまして、こうした給付と負担の不均衡をある程度是正して、制度の健全な運営を図らう、こういうものであるわけでございます。

しかしながら、今御指摘ございましたように、勤続期間が短い人の中にも就職が困難な人がいることは御指摘のとおりでございます。特に解雇者など就職が困難な事情にある人々については、やはり何らかの配慮をしていかなければならぬだ

るう、こういうことで、個別に給付日数を延長する制度を新たに設けまして、御指摘のような真に援助を必要とする受給者に対しては手厚い措置が図られ得るようにしていきたい、こう考えているところでございます。そういうような形によりまして今御指摘のような問題には対応していきたい、こんなふうに考えておるところでございます。

○橋本(文)委員 その対応の方法なんですけれども、具体的には、真に給付日数の延長が必要だというその認定は、どういう手順でそれがするのでしょうか。

○加藤(孝)政府委員 現在その検討を進めておりますのは、それは具体的な認定というよりは、そういう人員整理等によって解雇された就職困難者というふうな、一つの制度の仕組みとしてそういうものを考え、そういう人についてはこの給付日数に加えて個別延長給付というものを制度的に考えていく、こんなようなことを検討しておるところでございます。

○橋本(文)委員 単純に言いますと、要するに任意退職じゃなくてやむを得ない退職の場合には特別な配慮をしよう、こういう考えでしようか。

○加藤(孝)政府委員 やはり基本的には、やむなく退職をさせられた、そういうことの中で再就職というものを真剣に考えておられるという方が、幾ら努力をされても、今度の新しい三段階の仕組みの中で、就職できなかったという場合について、延長をするという形でこの求職活動を御援助申し上げる、こんな考え方で内容を検討しております。

○橋本(文)委員 次に、中高年齢層の再就職する際の労働市場が特定職種に集中している、この問題でございます。

五十八年度の東京都における五十五歳から六十五歳の高齢者職業相談所における求人職種、これを見ますとサービス、特に清掃員、このクラスが一番多くて三三%、それから単純労働、荷づくり等でございすけれども、これが一七・三%、そ

れから保安関係、守衛等、これが一五・八%、この清掃あるいは荷づくり、守衛、こういう職種で全体の求人職種の約三分の二が占められておる、したがって、経理とか一般事務等の事務的職業はわずかに一割しかない、こういうのが東京都の例でございます。しかも、その会社はというと従業員が三百人未満の中小企業が八割以上である、こういう現状から、再就職する人にとっては大変だ、こう思うわけでございます。同時に求人職種が特定の職種に集中している、この問題があります。

したがって、受給者がいざ再就職しようという場合に必ず直面してくる問題は、今まで動けた会社と同じような規模、仕事の内容もさほど変化がない会社を選びたいのが人情でございますけれども、そういうことは絶対ない。したがって、中高年齢者の人にとっては、希望するような会社あるいは仕事内容というのは望めない現状ですね。したがって、労働市場の拡大を積極的に進めていかなければ、労働省の中高年齢者の雇用政策の問題と現実の問題とは随分距離があるように思っております。労働省としては中高年齢者の雇用政策、どういふふうな労働市場を拡大していくか、その点についてまずお尋ねいたします。

○守屋政府委員 確かに先生おっしゃいますように、中高年齢者の場合、大企業を離職いたしましたその就職先というのは中小企業に集中する、あるいは職種も特定の職種に集中するという傾向があることは事実でございます。私ももともといたしましては、こういう問題に対してできるだけ、先生おっしゃいますように労働市場の拡大策を考えておるわけでございます。ただ、これはやはり、何といましても雇用関係というのは労働使間の問題でございます。したがって、これを強制的に雇えとかというふうなわけにはまいりません。そういう意味で、例えば特定求職者雇用開発助成金とかいったような、雇用、雇うことに伴うところの助成金制度を我々幾つか持っておりますし、またいま一つ、就職する場合に新たに技能を付与す

る、あるいはより技能を高めて就職をより容易にするということも考える必要がございます。こういう意味ではいわゆる離職訓練という形で求職者に対する職業訓練を強化しておるところでございます。

こういうような施策と両々相まちまして、中高年齢者の就職促進に努めておるところでございますが、特に今年度は、この対策の一環といたしまして、いわゆる定年退職者、こういう方々について、その定年退職者を出した企業がこういう退職者の方々に就職をあっせんするという場合にも助成するという制度を設ける等によりまして、この促進に努めておるところでございます。

○橋本(文)委員 労働市場というのは企業の問題であって労働省はタッチできないのだ、こういうふうな言われますと、では企業の出方を待つしかないのだ、こういうふうな聞こえるのですけれども、もっと積極的に労働省が、これからの高齢化社会に向かっているように労働市場を拡大しなければならぬのか、そういうふうなむしろ労働省の方で音頭をとって進めていかなければならぬと思うのです。ただ座して、高齢者の問題を企業の方の問題から解決するのではなく、労働省の方がむしろイニシアチブをとっていかなければならぬ、こう思うのですが、いかがなものでしょうか。

○守屋政府委員 私が今申し上げましたのは、ただ単に企業任せにするというつもりで申し上げたわけではございません。もしそのようにお聞き取りましたら、私の説明不十分でございます。私が申し上げたのは、法的に強制するとかそういう形は、何せその人を雇う、雇わないということについては、雇われる側と雇う側のいわゆる契約に基づくものであって、これを法的に強制するといふわけにはいかないという意味で申し上げました。したがって、私ももとしましては、行政指導の面においてはこれをいろいろと知恵を出して進めているわけでございまして、例えば高年齢者の雇用率を今設定しておりますが、この雇用率

未達成企業については、達成するべく計画を提出させまして個別に具体的に指導を行う、こういうこともっておりますし、また定年延長も、ある意味においてはこれは企業の内部労働市場の問題にはなりますが、高齢者の雇用の安定に資するという面で大きな役割を果たしていると思っております。また、先ほど言いました助成措置は、これはそういう金でつるといふわけではございませんが、いろいろな面で金を出すことによつて、より企業の方が、若い人を探るよりも、そういうことなら、そういう助成措置があるなら中高年齢者を探ろうという気持ちになるように指導するということも重要なことでございます。その一環としての助成措置でございますので、決して企業がなすままにしておるといふ意味ではございません。

その点御了解いただいたかと思っております。

○橋本(文)委員 先ほど、むしろ引退年齢を早めてもらいたいという声が多いんだ、そういうお答えがありましたけれども、現実にはそんなものではないか。実際には、生活に困るから再就職をするという人が多いんじゃないでしょうか。したがって、今回の改正では、高齢者を労働市場から締め出すことにならないか、こういうふうな思っております。

労働省で調査しました昭和五十四年度の定年到達者調査、これを見ても、働かないと生活に困るから、こういう理由を挙げる人が男性では四一・三%、女性では二八・六%という極めて高い数値を示しております。また逆に、定年制を設けていない企業は現状で約五〇%ありますし、その人々は現に六十五歳から七〇歳まで働いている人が多い。したがって、今回の六十五歳でいわゆる被保険者になれないという方は極めてマイナスを受けるんじゃないか、このように思っております。同時に、日本人の平均寿命が男は七十五歳、女性は八十歳、世界でも有数の長寿国となつてきておりますし、厚生省の人口問題研究所の将来的統計では、昭和七十五年度には全人口の約一割が六十歳以上になる、こういうふうな予想しており

ます。これに伴いまして定年延長を目指す企業も増加しておりますし、現実に六十歳定年制、これがだんだん定着するんじゃないかというふうに考えております。

このように、定年が徐々にではあるけれども延長されている事実、しかも世界有数の長寿国となつた日本の現状では、あるいは日本人の平均寿命を考えた場合に、六十歳定年が仮に完全実施されたとしても、なお残された老後は十数年あるいは二十年もあります。したがって、貯蓄あるいは退職金、年金等で暮らすことは余りにも不安の多い第二の人生ではないか、こう思います。

今回の改正では、こういうような現状を正確に把握した上での改正なのか、どうもそういう点は配慮がないように思ふんです。どうも高齢者を労働市場から締め出すことになりそうな気がするんですが、いかがなものでしょうか。

○加藤(孝)政府委員 最初に、私が先ほどお答えしました点がちょっと言葉足らずだったかと思いますが、引退年齢を早めてほしいという傾向があると申ししたのは欧米諸国のことを申し上げたわけでございます。日本では、引退年齢が少しずつ早まってきたというのを申し上げたわけでございます。むしろ、日本はそうではないというので申し上げたわけでございます。その点は補足説明させていただきます。

確かに日本の場合、高齢化社会がどんどん進んでいく中で、基本的には、元気な高齢者の方は元気なうちにできるだけやほり働いていただくという基本的な構えの中で、対策を進めていくということが大事だと思っております。

ただ、雇用保険制度というものの絡みだけで申し上げてみますと、要するに六十五歳以上の年齢層になってまいりますとフルタイムの常用雇用希望、こういう方たちは少なくなってくることを申し上げておるわけでございます。恐らく働きたい、元気なうちは頑張りたいとおっしゃ

っておられる方の多くは、そういう任意就業であるとか、短時間勤務であるとか、あるいは自分の店の仕事を手伝うとか、あるいはまた農業等をやっておられる方はそれをやるとか、そういうような形で、いわばフルタイムの常用雇用、こういう形でない就業の希望というのが大部分を占めてくる。こういう現状に着目し、そしてまた、現実的に、そういう求人も六十五を過ぎてまいりますと大変に少なくなってくる、こういうことからそういう雇用保険の受給対象にしないということをして、現状のそういう就業のいろんなニーズとか何とかと入といふものがなくなつたからといってそれがトップさせられるというのではない、こういうように見えておるわけでございます。現に、私どもも、こういう雇用保険制度とは関係のない、例えばシルバークンセンターでのたぐさんの高齢者がやはり働いておられますし、あるいはまた高齢者の職業相談室等を通じてのそういう短時間勤務とか、任意就業的な形のものであるとか、いろいろ働いておられるわけでございます。そういう制度をそういうことで一つつけ加えたというところで、何かそこに高齢者対策というものが大きくストップしてしまうというのでは違うのではないかと、こう考えておるわけでございます。

○橋本(文)委員 どうもお話を伺っていますと、高齢者は六十五歳以降で引退してパートの方で余生を何とか送ってもらいたいというふうなニーズに聞こえてどうしようもないんですけれども、いかがなものでしょうか。高齢化が進んできまると、いわゆる高齢者家族あるいは高齢者の単独世帯という人が当然多くなってくると思うのです。先ほど言いましたように、どうしても定年後再就職しなければ生計が立てられないのじゃないか、こういう人が多くなると思います。現在高齢者家族あるいは高齢者単独世帯というものが増加しております。住宅あるいは経済、距離的な事情等によりまして、親と子が同居することが必ずしも

可能と言えない現状、こういう段階において高齢者家族あるいは高齢者単独世帯の人々は、仮に六十歳の定年延長があつたとしても、定年となった後も働ける限り再就職して生計を立てていきたい、こういうふうな思いがあるのです。

したがって、今回の改正で六十五歳というこの基準を導入した点はまさに弱者切り捨て、どうしてもこういう感じがするのですが、いかがなものでしょうか。

○加藤(孝)政府委員 まず、六十五歳を過ぎられた方でそこで離職をされた求職者という方について、こういう高齢者に対して一時金をお支払いする、こういう制度に切りかえるという点につきましては、こういう六十五歳を過ぎて今までの雇用の場から離職された方の多くは、そういう臨時の、パート的な仕事、あるいは任意就業的なもの、あるいは中には引退というふうな方が大部分でございます。その後もなおフルタイムの常用雇用といふものを希望される方というのは、数字の上で私も推計いたしますと七割ぐらいというふうな数字になっておるわけでございます。そういう意味において、こういう方たちについて、そういう十カ月間安定所へ通つていただいで、そして毎月フルタイムの常用就職というものについて職業相談をいろいろ統括していく、こういうような形をとるよりは、最初の離職の受け付けの時点におきまして、そこで一時金という形でお支払いをいたしまして、あとは本人のそういう任意就業であるとか短時間勤務であるとか、あるいはフルの就労を希望される方があればもちろんこれもまた安定所も御相談にのりますというふうな形で、そういう多様な就業ニーズに対応し得る求職活動というものをやっていた方がベターではないかというところで、それからまた、六十五歳以降新たに就職される方について雇用保険の受給対象者にしないという点は、こういう方が雇用保険に受給者として対象になっておりましたも、実際にその方が六十五を過ぎまして就職し、そして今度離職をするという時点においてさらにフルタイム

の常用雇用といふものを希望されるということ、むしろ極めて少なくなつて例外的な形になつてくる。こういうようなことからいいますと、制度本来の筋からいいますと、結局は正規の受給対象者にならないというふうな問題も起きてくるわけでございます。そういうふうな問題をこの際明らかにし、解決をしていくものとして、この一時金の制度であるとか六十五歳以上についての適用をやめる話であるとかというふうなことを御提案申し上げておるわけでございます。決して高齢者といふものについてこれをもう働くなとかいふことではなくて、むしろそういう方々の多様な就業ニーズといふものに対応するようになつていこうというところに一つ意味があるという点も御理解を賜りたいと思ふわけでございます。

○橋本(文)委員 多様なニーズという点で、あとは高齢者の任意に任したいというふうなお考えのようですね。現実的には、労働者は例外と言ふ方もありませんが、実際には引退希望年齢は七十歳、あるいは働ける限り一生働きたいという人が多いというこの事実を認識していただきたいと思ふのです。

昭和五十六年十二月の総理府の労働者の老後の生活設計に関する世論調査、これによりまして、何歳ぐらいまで働きたいかという問いに対して、働ける限りずっと一生と答えた人が全体の三三%だ、そういう点でどうも労働者の見解と随分差があるように思ふのです。それから、昭和五十五年五月に行われました労働省の高齢者就業等実態調査、これによりまして、高齢者による引退希望年齢は七十歳と答えた人が、男性の場合五十五から五十九歳の人が二二・二%、六十から六十四歳までの人が四二・七%、六十五歳から六十九歳の方は何と五六・六%が、また働きたいと言ふわけです。女性も同傾向の数値を示しております。

そういう一生働きたいとか七十歳が引退だといふ数値を見ますと、今回の六十五歳以上は雇用保険法を適用しないという考え方は、高齢化社会に直面するこの事態を全く考えていないんじゃない

か。むしろ時代の状況に逆行する施策ではないか、こう思えてならないのですが、いかがでしょうか。

○加藤(考)政府委員 私どもも、高齢者が非常に高い就業意欲を持っておられる、また六十五歳を過ぎても働きたいという方も多数おられるという、このこと自身は大変結構なことであり、むしろそういう御希望にできるだけ対応するような努力はしていかなければならぬだろう、そういうようなことで、市町村の窓口での高齢者相談室を安定所のはかにつくるとか、シルバー人材センターというものの拡充を図るとかいうことはいたしておるわけでございます。

ただ、雇用保険の制度からいいますと、そういうフルタイムの常用希望という形での就労希望というものは、率直に言っていますと六十五を過ぎていますと相当に下がって、そこを申し上げておるわけでございます。雇用保険制度というのはまさにそういう就職希望というものを、就職活動というものを支えるための制度だということから、雇用保険制度の面では六十五でこの一つの区切りをつけていいのではないかとこのことについて、六十五以上で働くということについて何か否定的な意味で申し上げておるのでは決してない、その点は御理解を賜りたいわけでございます。

○橋本(文)委員 このところ急に人生八十年型社会という言葉が使われるようになって、ついせんだつても、厚生省の「今後の医療政策の基本的方向」についてという中にも、人生八十年型社会に適應するため云々という表現があります。それから、つい先ごろ出ました経済企画庁と労働省のこれは共同なんですか、委託調査研究による「人生八十年時代における創造的自由時間活動のための条件」と題するいわゆる研究がございます。これを見ますと、内容的には「精神的・文化的に充実した「人生八十年型」のライフスタイルの実現を図る上で」云々というわけであり、精神的な面においても文化的な面において

も充実した人生八十年、こういう表現があるんですけれども、これは極めてきれいなことを言っておられて、文化的あるいは精神的に恵まれるためにはどうしても安定した雇用がなければならぬと思ふのです。

現在の人生五十年型というのは直線型の人生だと、この研究では言っておるわけですね。教育期、労働期、引退期、こういうふうに分類しておるわけですね。けれども、この人生八十年型というのは、生涯を通じて教育、労働、余暇を選択する複線型ないしは循環型人生が望まれるようになった、したがってそれに対応した社会システムが必要なんだ、こういうようなことを述べておられます。このように、人生八十年型時代における社会システムという問題について労働省としてはどのような見解を持っておるのか、お聞かせを願いたいと思ふます。

○守屋政府委員 今先生お話ししの調査報告でございますが、この内容を簡単に言いますと、今先生お話しになりましたような直線型から複線型、あるいは循環型の生涯設計という中で、今後の一生のあり方を描いていく中でどうあるべきかということを考えていく。ただ、その前提には、先生も御承知と思いますが、これは一つの未来学というか、文明論がこの伏線になっておるわけでありまして、というのは、言うところの産業革命以降のいわゆる今の機械文明に対する反省からこの考え方が出ておるわけでありまして、言うならば今までの機械文明というのは直線的な発展をしてきておる、したがって人間の思考も直線的である、そういう中で直線的なライフサイクルが仕組まれ、それが人生五十年の中で何と何と回ってきた。しかしこれは人生八十年になる中ではそういう直線型では済まないだろう、何となれば、高齢化社会といふこともさることながら、今は機械文明の何といふことも終えん期にかかってきておる。そこで、常に発展といふことがあるんじゃないかと、自己充足、その本にも再三ダニエル・ヤンケロビッチの本なんか引いてありますが、自己充足という

観点から物を見直そうという意味でこれが出てきておるわけでありまして。そういう意味で、ここで非常に重要なのは労働の時間、これが非常に特徴づけられなければならないことである。私どもも、そういう面におきましては、今の高齢者対策、特に六十歳台前半層の部分につきましても、多様なニーズに対応したところの、これは多様なニーズというのは、就労時間につきましても勤務形態につきましても、多様な形に対応するよう雇用のある方を研究開発して、その助成措置を進めていこうという考え方をしておるわけでありまして、それとある意味では非常に合った考え方だろと思ふます。

また、ここで非常に重要なのは、教育と労働と余暇の活用ということについて、こういうものは生涯を通じて常に考えられていかなければならぬ、そういう関係から複線型とか循環型と言われているわけでありまして、そういう意味から見ましても、もう一つ重要なのは、生涯にわたる職業教育訓練だろと思ふます。これにつきましても、五十七年から生涯職業訓練教育を推進するための助成金制度をつくる等によりまして、ある意味では能力的にリフレッシュすることもちょうど循環する形で組んでおられて、今私どもが対応しようとしている今後の高齢化社会に向けての雇用政策の基本的考え方と、この調査報告の基本的な考え方といふ提言とは必ずしも相反するものではなくて、ある意味では方向を一にしておるといふことが言えるのではないかとこのように考えております。

○橋本(文)委員 いずれにいたしましても、人生八十年型社会というのが一つの固有な名詞になってまいりました。厚生省も使ってきた、経済企画庁も使ってきた、労働省もこの見解に反対ではない、こうなりますと、今回の雇用保険法の改正に先立ちまして、この八十年型社会にいわゆる雇用政策はどうあるべきなのか、失業という問題を高齢者の場合どういふふうに出していくのか、やはり関係官庁と十分な議論を尽くした上で、ま

た数年先に雇用保険法の改正をしなけりゃならぬんだというように招かないためにも、特に高齢者の問題にじっくり焦点を当てて考えていきたいと思ふのです。まず余命が長くなってきたまですし、働く期間も長くなるし、恐らく就労希望者の年齢層も高くなっていく、こういうことが確実に来る、こう思ふわけでございます。その点が今回の改正では配慮がないのだ、こう思つて先ほどから一生懸命、しつこく高齢者の問題を扱いましたが、最後に一点だけ、関係官庁といわゆる協議をしての高齢者社会に対する労働省の見解、今後どうあるべきなのか、これをお聞かせ願いたいと思ふます。

○守屋政府委員 この高齢者社会に対応する施策のあり方としては、先生御指摘のように複雑、複雑というよりも各官庁多岐にわたる問題でございます。それぞれの分野でそれぞれに知恵を出していく問題かと思ふます。私どもとしては、基本計画において、高齢者対策の今後の中期的な対策のあり方というものを示しまして、これは閣議決定を見ております。そういう意味では政府の、各省共通した雇用政策における一つのコンセンサスが得られたというように考えてもいいのではないかと私は考えております。

また先ほどから、人生八十年ということでの調査研究でございますが、ただ、この研究で言っておりますのは、創造的な自由時間活動をいかに確保するかの提言でございます。人生八十年だから、とにかく体が動かなくなるまで働けという意味での指摘はございません。私もそのように理解しております。働くといいまして、それはその国々、またその時期時期の企業の受け入れ方、また雇用慣行等もございまして、私は、六十歳定年制といつても、六十五歳まで、いわゆる六十歳台前半層につきましても、雇用延長という形でもって、企業内市場にできるだけでいろいろな助成措置を講じておりますので、そ

の点も申し添えておきます。

○橋本(文)委員 最後に、私も、人生八十年型社会であるから人間八十まで、死ぬまで働けと言っているわけじゃありません。このように高齢化社会が真剣な問題になっておる、しかも八十年という言葉が一つの固有名詞になってきた、こういう中で、従来の考え方から一步脱皮して、これからの高齢者対策をどうすべきかということで関係各省の方と十分協議をして、国民が納得できるようなそういう一つの社会システムをつくっていただきたい、こう申し上げておるのでございます。

政府の見解によりまして公式的な見解ができたという答弁が先ほどありましたけれども、それはあくまでも労働省の見解でございます、厚生省、経済企画庁、あるいは労働省とその他の関係官庁が、一つの高齢化社会に向かっている意見統一はまだできていない、こう思うわけでございませぬ。速やかにそういうような高齢者対策というものを提出していただきたいと思っております。

○加藤(孝)政府委員 高齢化社会の進展に今後どう対応していくかというのは、御指摘のように国政の最重要課題の一つでございます。また、それぞれ各省にもまたがる問題でございます。そういう意味では、この第五次雇用対策基本計画というものも、雇用対策の面で関係各省と十分協議をいたしまして策定をいたしておるものでございませぬ、こういう対策そのものは各般にわたっておるわけでございませぬ。例えば年金問題についても、私どもの立場からまたいろいろ注文もつけていかなければならぬ問題もあるわけでございませぬ。また、老年の医療問題とかあるいはまた社会教育の問題もいろいろあるわけでございまして、そういう意味で、この最大の課題の一つに向かっている、今後とも関係各省とよく連携をとりながら対応に遺漏なきを期していかなければならぬ、こう考え

ておるところでございます。

○橋本(文)委員 終わります。

○今井委員長代理 次に、大橋権雄君。

○大橋委員 私、若干時間をいただきまして、前回の委員会で積み残しました質問について整理をしてみたいと思っております。

今も同僚議員から質問があつていたわけでございますが、高齢者の給付金問題です。これは高齢者の就業希望あるいは労働市場の状況等にかんがみて今回の措置をとったのだ、つまり六十五歳以降に離職、いわゆる失業した場合に基本手当にかえて高年齢者給付金、これは最高百五十日分になつておるわけでございませぬ、これを一時金として支給して、また六十五歳以上で新たに就職した場合には被保険者として、こういう施策をとるようになったという話でございますが、今も話があつておりますように、これは六十五歳以上の労働者の切り捨てではないかとさえ、厳しい指摘があつたようでございませぬ。つまり、全面的に切りかえていくということは確かに問題だとは私は感ずるわけでございませぬ。労働者の権利を侵害する、そういうものになつていくのではないかと。年齢のいかに問わず、働く意思あるいは能力を持つておる者に対しては、労働者としての権利が保障されねばならぬのだ、私は原則的にはこう考えておるわけでございませぬ。

したが、いま高年齢者の就業希望については、労働省の説明でも種々さまざまあつたわけでございませぬけれども、労働省が実施した五十六年度の「高年齢者就業等実態調査」、この資料を見てまいりました、六十五歳から六十九歳層を見ていくと、「雇用労働をしたい」という人が、四六・四％、確かにこれはフルタイムばかりではございませぬが、とにかく「雇用労働をしたい」という方が四六・四％、「非雇用労働をしたい」というのが五三・五％、約半々になつておるわけですね。

このような実態に照らしてまいりますと、六十歳以上の離職者には、基本手当を望む方には基本手当の方を、あるいは高年齢者給付金で結構だという人にはそちらをとというふうな、選択制にすべきではないかなという感じを受けます。

また給付金の額、いわゆる日額、これも見直す必要があるのではないかと。なぜならば、今度の改正案によると、五十五歳から六十五歳未満は、従来は一律三百日を支給していただけておりましたが、今回は九十日、二百日、二百四十日、三百日、このように決めまして、今度の高年齢者給付金はその半分になつておるわけですね。仮に選択制をとつたとしても、三百日とその半分の最高で百五十日となれば、人間の心理としてやはり三百日の方、もつとも百五十日の方は一時金ではございませぬけれども、三百日の方に気持ちが移つていくのではないかと。したが、いま申し上げた、この三分の一を少なくとも三分の二くらいに考えたらどうだろうか。そうしていくとこれは公平な姿で選択していくのではないかと、こう思うのでございませぬ。

○加藤(孝)政府委員 確かに、六十五歳以上の高年齢者の方でございませぬ、フルタイムでの常用雇用というものを希望する方がおるといふことは事実でございますが、率直に申しまして、個々の受給者についてフルタイムの常用雇用での就職意思というものを明確に確認して給付をするというところは、実際には大変難しい問題でございませぬ。荒っぽい言い方をいたしますと、やはりフルタイム希望だと言えどもそれと異なるような形での問題と、それを実際に本望に希望しておるかどうかというようなことを選択するということが大変な運用が難しい問題でございまして、そういうことで窓口業務で一々トラブルを起こすようなこともしたくないというふうなこともございませぬ。それからまた、ただそう言えばそうなるというふうな問題でも本望はない。そこにまた、雇用保険制度の乱用の問題も出てくるわけでございませぬ。そういう意味で、こういう点については、私どもとしては、選択制にするということには大変な問題が多いというふうなことを考へておるわけでございませぬ。

また、今三分の二というお話がございましたが、この基本手当の半分程度といたしておりました

のは、これらの六十五歳以上の方が全般的には引退過程にある方々に対する給付である、こういう趣旨からこうしておるわけでございまして、一時金として前もって支給されるものであるというふうなことを考えれば、これらの方の求職活動、その後のいろいろな多様な就職活動の援助のために一応十分なものではないかと、こう考へておるところでございます。

【今井委員長代理退席、委員長着席】

○大橋委員 今の局長の答弁では、選択制にした場合、これはフルタイムかどうかという判断が難しい。職安の立場でそれを仕分けするんではなくて、失業した方の希望によって、基本手当の方向で進みたい、完全雇用の方向に進みたいんだ、フルタイムの仕事を探したいんだという方にはそちらをあげましょう。そうでない方、一時金で結構ですよという方には一時金を支給した方がいいんじゃないかと。これは、どちらかと言つてみても、今の人間の心理からして、三百日と百五十日と聞けば、やはり三百日の方を希望して、それこそフルタイムではなくともフルタイムを希望しているかのごとく見せて支給しようとする方が出てくるかもしれない、それはそのとおりだと思つておる。しかし、本人の正直な気持ちからどちらをとらせるかというその判断の迷いを捨てるために、三百日と百五十日というふうな大きな開きにするのではなくて、少なくとも三分の二にすれば、一年未満は九十日、一年から五年未満は百四十日、そして五年から十年は百六十日、十年以上は二百日、最高は大体二百日、こういうことになつておるわけでございませぬ、このようない一時金ならば、なるほど十カ月間一々職安に通つていただくよりもこちらをいただいで自分の好きな仕事をした、こういう気持ちに決まる方もかなり出てくるんじゃないかと、こう思うわけですね。このところは非常に大事なことだと私は考へるわけですね。大臣にこの辺のお気持ちをもう一つ聞いておきたい。

というの、この法律が実施されますと、七月

第一類第七号 社会労働委員会議録第十一号

昭和五十九年五月八日

二五

一日から極端に変わってしまうのです。それ以前に決定した人は三百日の立場で基本手当が支給される、その後の人に対しては百五十日というところで一時金でばっかり切られてしまう、これは余り激変過ぎるのではないか、こう私は思うのです。だから、もし三分の二というところにできないのならば、六十五歳を当分の間七十歳ぐらいに年齢を引き上げた方がいいんではないか、このように思うのですけれども、大臣のお考えを聞かしていただきたいと思ひます。

○加藤(孝)政府委員 御提案なさっておられる趣旨はわからぬでもございせんが、やはり基本的に引退過程にある方についての一時金ということの性格から言へば、二分の一というのは一つの妥当な線ではないだろうか。逆にまた、そういう従来の三分の二という線でございますと、実際問題として、ただ全額一時金で払うのと似たような形になつてくるような面もあるわけでございます。その辺は一つ問題があるんじゃないだろうか。それからまた、七十歳という問題になつてまいりますと、これは今までの例えは雇用政策としていろいろやっておりますようなものが全部、今一応六十五歳までということをやつておるといふことも一つございせん。それからまた、現実にはやはり私どものいろいろな統計で推計いたしますと、六十五歳を契機にいたしまして常用雇用希望者というものも激減してくる、あるいはまた求人も激減してくるというふうなそういう現状から見て、決して何か無理な形で六十五歳にしておるのではないんだというふうに見ておるわけでございます。まして、七十というの、今までのいろいろな制度との関係でも年齢的にはちょっと考えることがいささかどうかという感じがする年齢ではないか、こう思うわけでございます。

○大橋委員 今、半分だからまあ要当な額じゃないかとおっしゃるわけですが、従来は一律三百日だったのです。今度は被保険者期間が加味されたから随分と変わってきたわけでございます。そういうことからいけば、一年から十年未

満の方は、半分といへども実質的には物すごく減らされる格好になるわけですね。そういう意味で私は激変過ぎるのではないか、だからせめて三分の二程度の内容に改めるべきである、こう主張しておるわけですね。これは非常に重要なところでございます。時間の関係もありますので、次に移ります。

高年齢労働者の保険料免除制度でございます。雇用保険制度には、高年齢者のためにいわゆる高齢化社会に対応するための種々の施策が組み込まれておるわけですが、例えば所定給付日数の定め方、今回また手が増えられるわけでございますけれども、これだとか、あるいは雇用改善事業としての定年延長奨励金、あるいはまた高年齢者の雇用奨励金の支給等々があるわけでございますけれども、この高年齢労働者の保険料免除制度もこの一環として設けられておると私は思うのでございませうが、この点いかがでしょうか。

○加藤(孝)政府委員 確かに、保険料免除制度が設けられたときの考へ方は、長期間保険料を納付しておられる反面、離職した場合にもそのまま引退して給付を受けられない方も多いというふうな事情のほか、こういう保険料免除という助成措置によりまして一つの労働費用の負担を軽減することを目的として設けられたものでございませう。しかしながら、その後におきまして、六十歳以上の労働者も増加をいたしますと、六十歳以前半層の者に対する、今先生がいろいろお挙げになりました助成措置も設けられてまいりました。こういう免除という形での助成的な意義も薄れてきておる、こういうようなことを勘案いたしまして、今回免除年齢を六十四歳に引き上げるといふようなことになつておるわけでございます。もちろん今後とも、高年齢者のこれまでの他の助成措置についてはなお一層の活用という面での配慮はしていかなければならぬ、こう考えておるところでございます。

○大橋委員 現在免除者数、六十歳以上の被保険者で何人ぐらゐるのか、つまり全被保険者数に占める割合というのほどの程度か、教えてくださいますか。

○齋藤説明員 現在保険料免除になっております六十歳以上の被保険者の方は、大体百十三万人でございます。被保険者総数が大体二千六百万を少し超えている感じでございますので、全体の四・三割ぐらい、こういうふうになっております。

○大橋委員 これは、あくまでも高年齢者の雇用の促進を図つて福祉の増進に資するのだという大きな役割を果たしてきておるわけでございませうが、これは私が申し上げるまでもなく、雇用保険法に関する労使の保険料が免除されるということから、そうした高年齢者を雇用していただくという意欲も高まって、大変な役割を果たしてきておるわけでございます。そこで、これを六十四歳に引き上げるといふことは、まさに高年齢者雇用の促進あるいは福祉の増進に逆行する姿ではないか、率直に私はこう思うのでございませうが、これはやはり従来の考へどおり六十歳に据え置くべきである。この免除制度がとられたらもう一つの考へ方の中には、労働者として長い間勤務して失業もしたくないですと働いてきた、そういう方々に対する何とかいいますか、御苦勞さまでしたと、もう全く失業保険をもらわずにずっと統括してきたわけですか、そういう方々に対する配慮も加わつてこの免除制度ができておるとも聞いております。そういう立場からいいますと、無理にこれを六十四歳に引き上げる理由は何物もない、こう思うのでございませうが、これは大臣の答弁をお願いしたいと思います。

○加藤(孝)政府委員 この六十歳以上について保険料を免除する制度は、十年前の雇用保険制度において制定されたわけでございます。その目的としては、先生も今御指摘のように、高年齢者の雇用の促進とかあるいは高年齢者に対する実際のいろいろな配慮というふうなことでございませうが、今回御提案申し上げております一つの基本的な考へ方として、給付と負担のある程度の均衡とい

うものもやはり考へていかなければならぬ。これは率直に申し上げましてやはり雇用保険財政というものも考へていかなければならぬ。そうすると、給付と負担という面でもまいりました場合に、こういう高年齢者の雇用がどんどんふえてきております中で、こういう高年齢者に対する給付という面も大変に増大してきておるわけでございます。そういう意味で、給付と負担の公平という観点からやはり免除年齢というものを六十四歳までいたしたい。

それからもう一つは、さらに、この十年間におきまして高年齢者の雇用促進のための対策が、こういう保険料の免除だけではなくて、各種の雇用確保助成金であるとか定年延長奨励金であるとか、いろいろ助成のための制度もできておるといふような事情も踏まえましてこういう制度にいたしましたわけでございます。

○大橋委員 じゃ、大臣には最後にまとめてお願ひしますから、ずっと聞いておつて下さい。次に、もう一つ私が疑問に思つておる問題があるのですが、これは未支給の基本手当についてでございます。職安が認定をします。その認定をして初めて基本手当の支給になっていくわけですね。ところが、その失業の認定を受ける前に死亡したような場合には、その直前の認定日と死亡するまでの間に失業していた日については、一定範囲の遺族についてその該当の日分の基本手当が請求できる、こういうことになっておると思うのでございませうが、これは確認ですけれども、これは間違いありません。

○齋藤説明員 先生おっしゃるとおりの制度になっております。

○大橋委員 そこで、今回の改正で、定年退職者ももちろん失業ですが、この人が一年以内を限度として再就職活動をするところをある程度延ばしたい、こう希望すれば、一年以内であればそれを認めましよう、つまり再就職活動の開始時期を延期することができることになつておるわけござ

いますが、この延期を希望したその期間中に死亡した場合は、これはどうなるのでしょうか。

○齋藤説明員 今度の改正法の中では、定年退職者等につきましては、希望によって受給期間を延長する制度を設けております。これは御本人の希望によりまして、本当に就職の意思がはっきりしたとき、要するに求職活動ができる時点からその給付を行おう、その方が受給者本人にとって非常に便宜ではないかという趣旨からこういう制度をお願いしておるわけでございますけれども、いわばその受給期間の延長期間中と申しますのは、御本人にとっては求職意思がない期間、求職活動ができない期間、こういうことと申す。とすれば失業状態にない期間ということになるわけでございまして、そういう期間について保険給付を支給するのはいかか、問題が多過ぎるのではないかと、こういうふうな思っておる次第でございます。

○大橋委員 じゃ、例えばきょう退職をいたしました、十カ月前には就職活動をしたかと思いません、これは認めるのですね。私が今言わんとするのは、この十カ月前は求職活動を延期します、この十カ月前に就職活動を開始するということ、ここでいわゆる失業の認定をするのと等しくなるのですかどうですかということをお聞いているわけです。

○齋藤説明員 今御指摘のような期間でございませけれども、その間は先ほども申し上げましたように失業している期間ではない、いわば雇用保険の上失業している期間と申しますのは、御本人の就職の意思と能力があつて熱心な求職活動をしている期間、そういう期間についての生活を見よう、こういう趣旨で保険給付を支給するわけでございませ。御本人は、いわばその期間はいろいろな求職活動ではない、ほかのために使いたい期間、こういうことを言っておられるわけでございませ。で、そういう意味で、その期間について失業の認定をするというのは非常に困難ではないか、むしろ矛盾してしまうのではないか、こういうふうな

思っているわけでございませ。

○大橋委員 それでは、例えば失業する人の立場に立って、直ちに失業認定してもらつていければ、その間いろいろと、基本手当をいただきながら、ほかのこともやってみたい、あれも考えてみたい、これも考えてみたいとできるわけですね。それはもちろん再就職活動をしていなければなりません。なりませんけれども、手当を受けながらそれはできません。そこで、仮に十カ月前にその人が不幸にも亡くなったとしても、その間まではそれだけの失業保険がいたただけでいるわけですね。そうでなくて、今度の制度のおかげで、自分は定年退職した、しばらくちよつと休んでおきたい、そして再就職活動をするんだという、せつかくの制度に乗ったそういう人が、もしその間に死亡したならば、全く死に損であつて、保険金も一銭だつて家族にも来ない。こうなると、非常にこれは矛盾しているような感じがするのですけれども、いかがなものでございませ。

○加藤(孝)政府委員 齋藤雇用保険課長から申し上げておられますように、求職活動をしておるといふ期間について、失業の認定をし、そこで保険金も出る、こういうことであるわけでございませ。今度の定年退職者についてこういう制度を設けましたのは、長年会社などに勤務をいたしました、例えば六十歳でそこで定年退職をした。そうすると、今の制度でございませと二、三カ月以内に求職活動に入らないと、この雇用保険の受給期間が一年でございませので九々もらい切れな。例えば半年後に求職活動を開始すればあと六カ月分はもらえないような形で終わる、こういうような形になるわけでございませ。そうしますと、実際に、長年、会社勤務を三十年、四十年して、ここで例えば家族と一緒に外国旅行したい、あるいはまたここで郷里へ行ってしばらく落ちつきたいとか、いろいろ長年の勤労生活の中での一つの、定年退職をしたら海外に一度とか、いろいろな夢といひますかそういったようなものがあるわけでございます。そうすると、今の制度でござい

ますと二、三カ月以内には求職活動に入らないと保険金が丸々もらえない、こういうような問題もございませ。ぜひひとつ、本当に求職活動といふものをしたくなる時期まで保険のそういう支給期間を延期してもらえないだろうか、こういうのが定年退職した方々の希望としていろいろ出てきておりましたのを制度として組み入れたわけでございませ。

○大橋委員 確かにお話しはよくわかるのですが、けれども、非常にその辺は矛盾点を感じますので、今後ともこれは検討していただきたいと思ひます。もう時間が迫りましたので、最後に、今回雇用保険の給付削減を大幅に講じようとしておられるけれども、こういう給付削減を講ずる前に、不正受給に対する適切な対策を強化すべきではないかという声がちまたに上がつておるわけでございませ。そこで、最近また不正受給が増加している、聞いておられますけれども、その状況はどういうふうになつておるのか、どのような態様の不正受給が多いのか、こういう点も説明していただきたい。また、不正受給の増加は国民の制度に対する信頼を失わせることになると私は思つてございませ。その防止あるいは摘発対策を強化すべきではないかと思つてございませ。また、雇用保険の印紙の等級とその枚数によつて給付金の日額が決定されております日雇労働者給付については、印紙の不正使用等による不正受給が多いと聞いておるわけでございませ。その実態及び防止摘発対策等をお尋ねしたいと思ひます。

○加藤(孝)政府委員 御指摘ございましたように、最近におきまして、雇用保険の不正受給が増加している事実があるのは大変残念なことでございます。

数字で申し上げますと、昭和五十二年不正受給件数が二万三千件、五十八年度が二万七千件、こうなつております。また金額につきましても、五十二年二十二億円、昭和五十八年度では三十四億円、こういうような金額になつておりました。大変問題があると私も考えておりました。この不正受給の態様につきましても、就職していながらその事実を届け出ないで、さも失業しておるごとく不正に失業給付を受給しておるといふものが全体の九割でございませ。やり方としては、こういう関係書類の偽造、変造というやうなことが、あるいは架空の届け出、申告、就職しておりながら失業しておりませ、こういうやうな申告をするというやうな形のものが多いわけでございます。

また、日雇いの印紙の關係につきましても、この印紙を不正に入手をしたしまして、実際には就労してないのに、その印紙をどこから買つてきて入手をして張るといふやうな形でのやり方が行われておりました。これは特に、事業主の印紙購入の關係につきまして十分ひとつ、いろいろな購入手続の面だとかそういう面でのチェックをやつていかなければならぬと考へておるわけでございませ。

基本的に、こういう不正受給というものは、御指摘ございましたように、こういう雇用保険制度への国民の信頼を失わせることになるわけでございませ。私どもとしましては、特に、昨年の十一月に雇用保険の不正受給防止啓発月間というものを設けまして、職業安定機關の全力を挙げまして、この月間におきまして、雇用保険制度の正しい理解、そして雇用保険制度のそういう守つていただくというやうなことでございませ。また、今後こういう不正受給がございました場合には、現在のところは不正受給が見つかった金額を返していただく、こういうことになつておりましたが、制度としましてはそれを倍額返していただく納付金命令制度、こういうものもあるわけでございませ。

す。しかし、それが運用基準が非常に厳しいというところでほとんど実が使われていないわけですが、こういった納付金制度の運用基準につきましては、見直しをいたしまして、ぜひひとつ不正受給というものを何とか根絶するようにしたいというふうなことで、私どもも懸命な努力を今後していかなければならぬ、こう考えておるところでございます。

○大橋委員 大臣、もう時間が来ましたので最後に一言、今までの質問について、また最後の不正問題について、大臣のお気持ちを聞きまして終わりたいと思います。

○坂本国務大臣 大橋さん、いろいろ御意見を述べておられました。単なる意見だけではないに、あなたのお考えも具体的にお話をなさった幾多の点もあります。例えば給付金額の激変緩和の措置であるとか、それからまた保険料免除年齢を六十四歳に引き上げようとしておられるのを六十歳に現行どおり据え置けとか、いろいろ具体的な御提案がございました。私、今ここでイエスともノーともちよっと申し上げるわけにもまいりませんが、よく承らしていただきたいと思っております。

それから、最後の不正受給について、これは納付金命令制度などでやはりこれからは厳しくやらなければいかぬと今局長も答弁をいたしました。全くこれは、政府の金と言えは国民の金でございますし、それから二千数百万人の方々の保険金でもありますし、事業主のこれまた協力も得ておるわけでありまして、非常に社会性、公共性の高いお金、その運用について、今私も正直にそんなに多いのかなと思つたのですが、二十億、三十億というふうな不正受領が行われているということ、これはまことにゆゆしきことでございます。こういう件につきましては、私も初めて御指摘をいただいたのかなと思つて、これはいかぬな、ここだけはひとつ十分に厳正にやっつけていきたい、審議会からも特にこれは厳しく注文がございまして、心して国民の期待にこたえていきたいと思っております。

○大橋委員 終わります。

○有馬委員長 塩田晋君。

○塩田委員 私は、雇用保険、世界の各国の例で見ますと失業保険、これの基本的な性格につきましてもお聞きをいたしまして、そして、今回の雇用保険法の一部改正法案がどのような位置づけをされるか。したがって、その提案されている法案の個々につきましても、その性格から当然に、いいものはい、悪いものは悪い、直すべきところはこれだという結論が出てこようかと思つています。そういった根本的な問題につきましてお伺いをしたいと思います。

まず、我が国の雇用保険制度、これの基本的性格を大臣はどのようにお考えでございませうか。

○坂本国務大臣 これは、長年働いてこられた方が不幸にして失業したという場合に、その失業期間中の、今まで勤めてこられたのに急に失業したため、それを補う意味で、補償をする意味で生活の足しにする、そしてその期間に再就職をしてもらいたい、保障的な性格があると思つております。

○塩田委員 我が国の場合は、先ほども言いましたように雇用保険となつていますね。恐らく日本だけではないかと思つたのです。他のところはほとんど全部が失業保険、失業保障、こういった表現になつておると思うのです。我が国の場合は雇用保険とされている、この現行法は何を保障するのでございますか。

○齋藤説明員 現在の雇用保険制度の性格いかんということになるかと思つておられますが、雇用保険制度の根幹をなしておりますのは、やはり何と申ししても、被保険者が失業した場合に失業保険金を支給してその生活安定を図るということが根幹になつておるだろう、そういう意味での失業補償ということが中心の機能を保持しているという事は事実だろうと思つておられますが、雇用保険制度はそれだけではなくて、それに加えて再就職の援助の必要性というものも加味して、そういう意味で能力に応じて御負担をいただき、必要に

応じて必要な給付をする、そういう意味の性格もあわせ持っているのではないか、こういうふうな理解しております。

○塩田委員 この雇用保険の保障する対象は何かということになりますと、今大臣も課長も言われましたように、失業である、失業に対して保障するもの、だ、こういうことではないかと。日本の場合は死亡という事故に対して保障するのが生命保険と言われていますから、そういう意味では失業に対する保障であるのだけれども、言葉としては生命保険と同じように雇用保険と、このように変わったんだと思つておられます。これは十年前です。それまでは日本の場合もずっと失業保険制度としてなじんできたものでございませう。基本的性格は変わらないということをご確認しておきたいと思つておられます。

○加藤(孝)政府委員 失業保険という言い方をしてきたものにつきまして、名前だけのことで言えれば、例えば疾病に対する保険を健康保険という形で言うておられますように、従来の失業に対する保障ということに加えて、そういう雇用という面から、雇用の促進であるとか、失業の未然防止であるとか、雇用の安定、こういうような側面を加えておられる雇用保険、こういうふうな名称も変更になりましたが、そういう失業保険的な性格というものは依然として基本的には流れておることでございます。

○塩田委員 現行雇用保険法の第一条「目的」に規定されておりますのは、「雇用保険は、労働者が失業した場合に必要な給付を行う」ことなつておられます。ですからあくまでも失業というものが保障の対象である、言うならば事故だと考えてよろしゅうございませう。

そこで、大臣が先ほど言われました補償ということですね。労働者が失業した場合にその補償をする、その補償ということですね。日本語では同じ言葉に償う方の補償、英語で言いますとコンペンセーション、それとセキユリティーという償う方の保障という言葉がありますね。日本の現行雇

用保険制度は、ホシヨウするという場合のホシヨウは、発音は同じですけれども、どちらの方でございますか。

○加藤(孝)政府委員 やはり基本的に保障制度という形であつておることから、そういう補償の補償的な性格というものを基本的に持ちながら、そこへ保つ方の保障的な要素もまたいろいろ入り込んでおる、こういうふうな見方をいたしておられます。

○塩田委員 今言われましたのは、償う方の補償だ、そういう性格が強いということですね。償う方の補償をはっきり法律上表現しているのは労働者災害補償保険法ですね。あの場合は償う方の補償になつておられます。そこには、一つのやはり無過失賠償責任というものが考えられます。それがいまして、日本の労災補償保険の場合は償う方であつて、無過失だけれども賠償するんだ、したがって事業主は責任はなくてもこれは事業主が払わなければならぬ、こうなつておられます。そのための基金を集めたのが労災保険制度になつておるわけですね。日本の労災の場合は徹底してコンペンセーションという思想で貫かれておられます。事業主が負担するという制度になつておられます。

しかし、日本の雇用保険制度というのは、御承知のとおり、戦後整備されてから以降も、これは単なるコンペンセーションという補償でなくして、やはり失業という事故に対するコンペンセーション、償いととも、やはり失業は国家的な見地から、制度として法律でもってこれをセキユリティー、雇用を保障しなければならぬという立場ですね。すなわち「生活の安定」ということを法律にも、第一条の目的にもはっきり書いてあります。「生活の安定を図る」、そして就職の促進を図るといふのが大きい二つの眼目になつておられます。そういう性格を持ったものだと思つておられます。いかがでございますか。

○加藤(孝)政府委員 まさに御指摘のとおりでございませう。

さいます。

○塩田委員　そこで、生活の安定ということに重点を移しますと、いわゆるコンベンションでなくして、失業をしている限り、困っている限り、所得がない限りは所得を保障する、セキユリティだ、こういう考え方が強くなっているはずですね。現にこの失業保険制度の歴史的な展開を見ますと、もともとはやはり救貧法ですね。イギリスにおいて発展してまいりました救貧法から、すなわち生活の扶助をする、職を失ったりその他で生活に困っている者に対する生活費の面倒を見る、こういう現在の生活保護法の発想がまずあったわけですね。そしてそれが、その後の運用状況その他によって、イギリスにおきましては一九一一年に初めて世界最初の失業保険制度ができています。それはいわゆる保険、インシュアランス、これを活用してこの保険制度というのがイギリスに初めてできた。それが世界的にいわれる保険技術を援用した制度として発展をした、こういう歴史的いきさつがあると思うのです。したがって、現在でも、いわゆる最初の救貧扶助的な、失業手当的な、拠出によらないで、保険によらないで、国なり地方公共団体等が保障をするというような手当制度、いわゆる失業手当制度をとっている国もあるはずですね。それは生活の保障ということ、所得のない間を国家的に公的に埋めるということでそうなっていますね。

我が国の場合は、今最初に言われた償う方の補償と救貧法的なものから一歩出た失業手当というもの、その中間にあるんじゃないかと私は思うのです。

現在、日本の労災補償制度と同じような考え方に立って、失業というものは社会の責任である、本人の責任でない場合の失業で、しかも社会的にほっておけない、放置できないから、制度的に法律でもってこれを決めていくけれども、その考え方として、そもそも失業という事故を出したの事業主である、雇い主だ。だから雇い主が、失業を出した、事故を出した責任を、無過失といえ弁償すべきだということ、いわゆるコンベンション・インシュアランス・アクトというよう

な、失業を償うというような思想の上に立って制度が組まれている国が現在でも幾つかあると思うのですが、そのような例につきまして御説明をさせていただきたいと思うのです。

○齋藤説明員　日本の雇用保険制度は、先生おっしゃられましたように、国も原資を出す、それから労働者、使用者もそれぞれ半分ずつ同じ額だけ保険料を負担する、こういう意味でいわば保険という形をとっておるということだろうと思えます。

これに對しまして、例えば一番典型的なアメリカのような場合をとりますと、事業主がすべてのその保険に要する費用を負担する、そのかわり、給付する事故と申しますか、失業という事故につきましては事業主都合による場合に限って給付をする、こういうような例があるだろうと思えます。

これは、各固それぞれ歴史的な関係で、失業というものに対してどのような制度を設けるかというところは、各固がそれぞれ長い間の社会の発展段階においてつくり上げてきたものだといふふうに思っておる次第でございます。

○塩田委員　我が国の現行雇用保険、その原型である、十年前までは失業保険であったわけですが、これが戦後初めてこのような形で整えられた、これの根本にならているのはこの国のものだと思われませんか。

○加藤(孝)政府委員　この制度は戦後昭和二十一年に、御存じのようにアメリカの駐留軍のいろいろ指導の中でできた制度でございますが、アメリカの場合には今申し上げましたように事業主だけが保険料を出す、そして自己都合退職のような労働者が勝手にやめたものについては保険金を払わないというふうな、そういうアメリカ的な制度をとっておりませんので、内容的に見ますとむしろドイツの制度がやはり一番原型になっておるんじゃないだろうか、こんな感じがしております。

○塩田委員　ドイツの制度をかなり大幅に取り入れているという感じはいたします。それは基本になるのは、やはり労働者が負担をし、また事業主が負担をし、そして政府が負担をするという三者負担の制度ですね。これはドイツです。アメリカにはありません。アメリカは、おっしゃったように、事業主が全額拠出して支払う日本の労災み

たいな形、したがって、失業という事故が少ないところにつきましてはほとんど保険料をまけていく。保険料の基準はありますけれども、メリット制によって、失業者を多く出さないところはほとんど保険料を安くしている、逆に失業者を多く出すところは保険料はほとんど高くなっていく、こういう制度になっていましてね。ちょうど日本の労災補償制度と同じ形になっていましてね。その点は日本の現行制度はとっていないわけなんです。

そして、しかも拠出が三者負担であるということにおきましては、これも、もとは、日本の失業保険の場合にはちょうど三分の一ずつでした。給付額の三分の一を固が持つて、そして保険料は労使の折半、ですから結果的には三分の一ずつを三者で持つ、こういうことでした。ところが、その後の法改正によりまして、現行は、その三分の一ずつを負担する、拠出するという原則としながらも、政府の方は負担が減ってきていますね。四分の一になっていまして、ある一定条件を超えた場合にはまた三分の一になるけれども、四分の一になっていましてね。それだけ政府の方が後退していましてね。それはそれといたしまして、日本の制度も、ドイツの制度なりあるいはまたスウェーデンその他の失業保障、償う方じゃないにセキユリティの方の保障、失業手当的な思想に近いものにかなりなっておった、こり見られるわけ

です。ところが、この中身の組み立て方を見ると、例えば一週間の待期がありますね。失業してから失業保険金をもらうまでは一週間の待期がある。これはいろいろ理由があると思うのです。財政的な問題もあつたでしょうし、就職活動のための準備

をするとか、あるいはその心構えをつくるとか、一定の期間をそこに見て失業というものを味わうというか、その期間が全然ないときは失業と認められるわけにいかぬですから、その者が雇用から雇用へ移るのではなしに、失業と認められるに足るそういうために、一定の待期間というものをそこに設けた、こういう趣旨がこれにあると思うのです。この待期間を設けている点とか、あるいは給付制限を設けていますね。現行制度では一カ月ないし二カ月、今回は法改正でこれを三カ月まで延ばそうということ。こういった考え方はアメリカにもありますね。ほかの国にもありますけれども、給付制限という制度がある。これも一カ月、二カ月、あるいは三カ月というふうな濃淡があると思うのです。こういったものは、失業について一つの検査期間といいますが、場合によっては制裁期間のような感じの意味もあるかも知れません。いずれにいたしまして、そういう給付制限の期間があるといったこと。あるいは、保険ですすから掛けた額について、これは大体どの固におきましてもそうでございますけれども、支払われた給付所得に対する一定比率でもって拠出をするということですね。ですから、片やそういう拠出をしながら、片やそういう拠出制度を組んでいって、こりいう現行制度にならざると思つておるのです。

セキユリティか、コンベンションかという両極端の中間を日本がとっているとしてみても、その基本にあるのは、失業というものは現代社会にとって極めて危険なものであるということですね。そのことからこの制度は来ていると思つて、危険といふのは社会的に危険というよりも、例えばここに私が持つてきましたのは、アメリカの典型的なニューヨーク州の失業保険法ですが、日本ではいいますと目的に当たるところにかなり詳しく書いてあります。それによりまして、失業による経済的不安定というものは市民の健康、本人の健康、それから福利及び道徳に対する重大な脅威である、こりいう規定をしておりますね。したがって

をすれば、こりいう規定をしておりますね。したがって

て、自分からやめたいわゆる自発的失業は別として、非自発的な失業については立法機関が適切な活動を行ってその拡大を防ぐ。すなわち、雇用政策を積極的に行って失業が出ないようにするとともに、「失業者及びその家族に雇われ破産的な力に加わるその重圧を軽減することが要請される。」これがニューヨーク州の公共政策だ、パブリックポリシーだということ宣言しているわけですね。

そして、その次のくだりで「失業の問題は、税という強制拠出に基づく救済扶助、税金で救済扶助なりあるいは失業の手当てをやってきておつた。あるいはまた、現にやっているとあるところもあるわけですが、アメリカのようなところでは、いわゆる救済扶助というのは非常にむだが多いという言い方をしていますね。むだが多いという実情にかんがみて、一層効果的に処理するために、失業保険という保険制度を用いて、事業主の主たる責任でこれを補償していく、償っていく、こういうことにはいたしました。これは、ニューヨーク州の失業保険法の第一条にも当たる目的のところにも書かれておるわけですね。そういう観点で制度ができています。

このように、世界で失業保険あるいは失業手当、保障、こういった制度をとっているところの一番の基本は、まず本人が大変だということ。そして家族が大変だ。これは道徳、教育、健康から、生活についてのいろいろな社会に対する暴発的な行動につながる等々、そういう社会的な、社会の根底を揺るがすような、しかも大量になれば大変な事態になるという観点から、積極的失業対策、雇用政策というものが打ち出されて、それとともに拠出による、あるいは税金による失業対策、失業保険あるいは失業救済制度が実施されていっている。これは世界的な共通の理念じゃないかと思うのです。いかがですか。

○加藤(孝)政府委員 まさに御指摘のように、今の日本でも、経済政策の基本的な運営、あるいはその国の運営の基本に完全雇用というものを掲げ

ておるわけでございます。そういう意味で、我が国におきましても、完全雇用、そしてまた失業者をできるだけ出さないということが大きな国是になっておるわけでございます。

それからまた、近い例で言いますれば、例えばアメリカにおきまして、失業者が一〇%を超えるというような大量の失業発生事態に對してはどう取り組んでいくかというの、国を挙げて大きな問題になりました。あるいはまたヨーロッパ諸国におきましても、今イギリスでは一三%であるとか、西ドイツも九%であるとか、フランスもまた一〇%前後であるとか、こういうように失業問題というのが国政の最大の問題になっておる。したがって、そういう失業問題をめぐりまして、いわゆる貿易摩擦問題という形でまた国際間の問題にもなっておるという意味におきまして、この失業問題というのは、およそそういう先進諸国における最大の問題である、こんなふうに考えております。

○塩田委員 今局長が言われたとおりだと思います。失業をなくするということ、逆に言うると完全雇用を目指すという積極的な雇用政策、これが国の政治の最も基本に置かれておる。アメリカには雇用法というのがあって、完全雇用というものをすべてを集中してやっていくということ、あの不況後の苦しい体験から今までやってきていることは御存じのとおりでございます。そういうことは御政策に優先して、政治の中心に雇用失業対策が置かれておるということについては、十分にひとつ大臣に御認識をいただいて、その上に立ってのありべき姿、それこそ我が国に適應した失業保険制度というのを樹立していただきたい、こう思うわけでございます。

ところが、戦後の失業保険制度の推移を見ますと、ちょうど十年前の改正で名称が変わったと同時に、若干基本的な考え方が変わったんじゃないかと思う節があるわけですね。といいますのは、保険制度であるとするれば、これは掛けた掛金あるいは勤続した勤務年数あるいはそれに對

応する被保険者期間、この長短に応じて給付の内容が変わってくる。これは、保険制度をとっているものはあらゆる保険制度がそうなっていますね。そうでないとすれば、年齢に応じてあるは困った人の度合いに応じて金額を多くするということであれば、これは失業保険制度でなくしてむしろセキユリティーの保障、あるいは失業手当制度だ、あるいは扶助制度だ、こういうふうに言えると思うのです。

その考え方から見れば、十年前の改正というのは一体どちらを向いてどうしようと考えておったのか。将来の我が国の失業保険制度をどうしようと考えておったかということにつきまして、極めて疑問なわけですね。しかし、その当時の雇用失業情勢あるいは社会情勢からいろいろ考えられた末に国会を通過した法律ですから、今さらとやかく言うわけではないのですが、戦後ずっと来た失業保険制度というものの根本的な性格が、その時点から一たんぐっと変わってきた。

というのは、年齢によって、年齢の多い者ほど給付日数を多くした、こういうことは根本的な思想の変革ではなからうか。それは保険制度によるよりも、むしろ、ドイツなりスウェーデンは失業基金制度でやっています、あるいは失業保険税という目的税でもってやっています、そういうところに近づいていくような、しかも、今の政府の負担分も、三分の一、三分の一、三分の一の三者構成から、国が財政的援助を少なくしていくという方向等から見まして、どうも根本的に変わってきたのじゃないかろうか。

思想がそういうふうに変わっていったのに、今度また年齢別はやめて被保険者期間の長さによって給付日数を決めるという、以前の手法に全く返るといふことではないにしても、それを加味していこうということになってきますと、保険制度を突き詰めていきますと補償、いわゆるコンベンションの制度の方にまた戻っていくような方向が出ていっているのじゃないか。その点を私は指摘したいために、今このことを各国の状況を通じて

申し上げたのです。もちろん、アメリカにおきましても、五十州あるわけですから、しかも連邦社会保障法という基本法があって、その枠組みの中で各州が失業保険法を持っている、州法を持っているということにおきまして、五十州がそれぞれ違っていますね。給付内容も給付期間も決め方も皆違っています。それぞれの実情に応じて違っておりませぬ。先ほど申し上げましたのは最も典型的なカリフォルニアとかニューヨークの例で申し上げたわけですが、アラバマとかアラスカあるいはニュージャージーという三州においては、日本のように労働者も負担しておりますが、大部分が、五十州のうち四十七州が事業主が全額拠出しての失業保険制度を持っているということですね。

そこで、今回の改正はそのような性格の大きな変更というか、若干かじを大きくもたせたとへ戻すような感じが出ておるのですが、そういう性格から今度の改正が来ているのかどうかお伺いいたします。

○加藤(孝)政府委員 いろいろ諸外国の制度の例も引きながら、この雇用保険制度の性格につきましての鋭い御指摘なり問題提起もあつたわけでございますが、雇用保険制度に変わりましたときにおいても、それでは全く償いのない、そういう補償的な面がなくなってしまうかといえは、これはそうではなくて、やはり例えば勤続年数が六ヶ月未満、保険期間が六ヶ月未満であれば受給資格はないというふうな問題は一つやはりあるわけでございます。それからさらに申し上げれば、前職賃金の六割ないし八割という形で、そういう前職賃金との絡みでの性格がもちろんあるわけでございます。そういうような点を見れば、これはもう基本的に、失業手当制度であるとかあるいは生活保護的な形のものとはまだまだその辺は違うわけでございます。そういう意味では、そういう償いの補償制度の骨格というものは基本的には残しておるものである。しかし、御指摘のように、勤

統年数というもので給付の期間をずばつと決めるという面において、セキユリテイ的な保障の性格も色濃く出てきておったというようなことが言えるわけでございます。

今度御提案申し上げております改正案は、この雇用保険の現行制度についての基本的な骨格を特に変えるところまで踏み込んでやっておるわけではございませんが、こういう動統年数だけに応じまして給付を考えていくということ、言うならば、先生のおっしゃるセキユリテイ的な保障の面が色濃く出ておるといふ点についてこれを保障制度の中でやっていくということに、実はこういう高齢化社会の進展等、雇用構造の変化の中でいろいろ問題が出てきておる、それがすなわち負担と給付との著しいアンバランスという形でそこところが問題が出てくるというふうなことでございまして、そういう点について、要するに保障制度というものでこれをやっていくということとセキユリテイ的な意味での保障的なものといわばミックスの中の、若干の給付と負担のアンバランスという問題を解消する限度において、基本的には年齢というものをベースに置きながら動統年数というものが加味するという制度の導入を図った、こういうことであるわけでございます。

○塩田委員 私は、今最後に言われたところがちょっとひつかかるのです。というのは、年齢別の給付日数、給付内容を基本にしながら被保険者期間を加味するという表現です、私は非常にひつかかるのです。現在の雇用保険制度自体の性格が非常にあいまいになってしまふと思ふのです。基本には戦後の失業保険制度があつて、そこへ年齢というものを加えて、またもとへ戻すのだという考え方ならまだこれはすつきりするのですよ。その辺は議論しても尽きないかも知れません。いずれにいたしましても、現在の改正前あるいは改正後の雇用保険制度、これの基本的性格をしつかりしたものに、あつちへ行つたけれども

十年やってみてうまくいかないから戻す、あるいはこちらへ戻しているのか、いや、こつちへ行こうとしているのを基本にしながらも、セキユリテイの方を基本にしながらもこつちを考へておるとか、そういうあいまいなものでなくして、やはり世界的な水準、共通理念の中で確たるもの、我が国の保障制度はこれだ、これでいくんだというものを持って、そして、それぞれの時期における社会的情勢に適応したやり方でもって適応させていくという制度を考へないと、大もとのところであつちへ行つておるのかこつちへ行つておるのか、十年ごとにはふらふらしているようでは、すべての面で混乱が起るのじゃないかというところを私は思ふがために申し上げておるわけでございます。この点はひとつ要望しておきます。

これに若干関連いたしました、簡単に結論だけ言つていただきたいのですが、現在の雇用保険制度、前の失業保険制度もそうでございますが、現在在国税等は免税になっております。これはどういふところから来ておるのでございませうか。年金制度等では国税等がかかっているのがございませうね。そこはどういふ思想の上でそうなつておるか、ちょっと参考のために聞かしていただきたいと思ふのです。

○齋藤説明員 御指摘のように、現在失業給付は非課税とされておるわけでございます。失業給付自体が失業中の労働者の生活を見る、要するにその生活を支えることによつて安心して求職活動ができるようにしよう、そういう意味で失業給付をしておる、したがつてそういうふうな給付について課税するのは問題であらう、こういう趣旨で非課税とされておるのではないかと、こういうふうな理解しておるわけでございます。

○塩田委員 厚生年金の老齢年金は、所得の補てんというふうな給付の性格であるといふふうなみなされておるのではないかと思つておるわけでございます。まして、そういう意味で課税がされておるといふことだらうと思ひます。

いては何うだけにしておきます。今申し上げましたのは大体自由諸国ですね。世界の自由諸国についての失業保険制度を中心とした失業対策、あるいは雇用政策というものについて申し上げたわけでございますが、世界の三分の一は中共産国ですね。社会主義国と言われておる共産圏ですね。そこにおいても同じような失業の状態、自由主義諸国における失業といったものに対応するやうな状況があるのではなからうかと思ふのですが、いかがでございますか。

○齋藤説明員 御指摘のやうな共産圏諸国の失業問題についてどういふ実態にあるかということになりますと、私どもの不勉強で申しわけないのでございませうけれども、いろいろ統計資料等入手困難な点もございませうので、どういふ状況になつておるかということとは定かには把握することをおこなつておらないという状態でございませう。

○塩田委員 世界各國の状況で、三分の一が全然わからぬというのではやはり困つたことだと思ふのです。もちろんマルクス経済学あるいはマルクス論者からいふと、共産圏、社会主義国においては失業はないんだ、こういうことになつておるのですね。しかし、失業は御承知のとおり摩擦的失業、景氣的失業、構造的失業といふものがありませうね。自由主義諸国においてはそれは完全に出てきておる、それに対するそれぞれの対策が行われておるといふことではございませう。名目は別として、現象的には同じやうなものがあるのではなからうか。

例えば摩擦的失業といふのは、職を変わる時にあるいは技術革新によつて職場がなくなつた場合に転職したりとか、その間には訓練をしなければならぬだらうし、また地域を離れて移動するといふ場合に摩擦的失業といふものは起るわけですね。これは共産圏であらうとどこであらうとどうも思ふのです。それから、景氣的失業といふものがありますけれども、社会主義経済においては景氣サイクルはない、トレードサイクルはないといふふうな言われておるわけでも、しかし

現実には、そのやうな資本主義国におけるやうな景氣変動、循環といふものはないとしても、同じやうな経済の実態といふのはうねりとしてあるわけですね。その中における雇用調整はどうやっておるか。余つた職場、余つた地域、失業と言わなくても、そのやうな過剰な労働状態があると思ふのです。それを失業として出さなければ、いわゆる過剰雇用という、非常に能率の悪い状況、大體ソ連圏等を初めとする社会主義経済がうまくいかないといふのは、そのやうな労働生産性の低さが問題になつておると思ふのです。また、完全に労働力の需給調整ができないところに、硬直化したところに経済がなかなからうまく動いていかな、そういう面があると思ふのです。

そういうことは別といたしまして、いずれにいたしましても、中国におきましても、名前こそ失業者と言われないけれども、待業者、業を待つ待業者といふものが随分できて、何千万と言われたこともありました。また、下放青年がチベットや新疆地区へ行つておつたのがどんどん上海や大都会へ帰つてきた、文革で下放されたのが帰つてきておる、その人たちが上海とか北京でもつてらるうらにしておる、こういうことも報ぜられました。いずれにいたしましても、賃金の問題にしても労働関係にいたしましても、中国なんかもう労働交渉が始まつておる、一定の利潤に当たるものをめぐつて、福祉を労働者のためにどうするかといふことについて労働の交渉が行われておる。資本主義の手法になつて非常に近づいてきておる面もありません。

おっしゃるとおりソ連でも内容はわからないのです、秘密主義で鉄のカートンで遮られておるすからなかなかわかりませんが、しかし同じやうな状況があるのは決まつておるのです。ソベリア開港のために、人が足らないからベトナムから労働者を入れておるといふことも報ぜられておる。ソベリアにはなかなかソ連人は行かないから、手当を出してそこへ行くやうに労働力の流動化を図つておる。また、職業訓練はどうしても

技術革新に伴ってやらざるを得ないから、そのための訓練をやる間は失業手当的な訓練手当を渡しておるとか、資本主義国で考えられるようないろいろな実態、現象が起こっておると思うのですね。しかも、ソ連を含めて共産圏の各国もILOという国際組織に入っておるわけですね。アメリカは出ましたけれども、日本も参加して世界的な共通の労働問題の処理に当たっておる。ソ連や各共産圏の諸国は入っておるわけですね。しかもそこにおいては、労働というものが限りは、使用者と被使用者の間の使用従属関係というものは、形あるいは言い方は別としてあるはずですね。つまり労働関係というものはあるはずで、現に組合もあるわけですから。官製とはいえ組合があるわけですね。

大臣、世界の三分の一を占めておる共産主義国、社会主義国、こういつた中における労働問題、失業というのはなかなか出てこない問題ですけれども、同じようなものがあるということも考えた上で、賃金問題から労働交渉問題から、そういった問題をもっと調べる必要があるのではないかと思うのです。

ILOに入っておるということにおいて共通であるとともに、これから中国との関係が深まってくると思います。日本の場合ほとんど企業も出かけていくと思うのです。今中国におきましては経済特区は四方所ですけれども、これを十四カ所にまた広げると言っていますね。日本の企業もどんどん出ていくわけですね。ところがイデオロギーの違い、理論の違い、理念の違いで、非常に違ったものがありますね。違っているからといって、中国人を向こうへ進出した企業が使わないわけにいきませんね。向こうの論理でやらないといかぬ、今、向こうへ行った企業あるいは援助している事業においては日本のベースで賃金を払っているわけですね。日本のレートで賃金を払っているわけです。ところが、現地の中国の労働者はそれだけもらっていません。向こうのベースでしかもらっていない。その差額はどうなっているかという

と、これは国に入っているわけですね。これを擲取るとか何というか、これは非常に理屈のあることだと思いますから我々の理論ではないかと思えますけれども、それだけならいいけれども、日本に來ている中国人にも日本のベースで払いますけれども、これはやはり中国に合わせて中国のベースでもらっているわけですね。それで留學生のいろいろな問題が現に起こっています。

いずれにいたしましても、日中外交回復後、特に熱烈にお互いが歓迎して日中友好関係を深めていっているわけですね。その中において、そういう経済関係が非常に密接になればなるほど、そういったわからないということだけで済まされない問題が今あると思うのです。向こうは向こうの理屈、こちらはこちらの理屈で合わせてやらないといかぬ。しかも協同でお互いに理解し合ってやらないといかぬ。そういう問題が起こってきますから、大臣どうですか、少なくとも北京に、あるいは一番総本山であるソ連のモスクワ、なかなかそれは調べることは難しいかも知れぬけれども、とにかく行ってやるのとこちらで調べるのと違うと思えますし、レーバアタッシュをモスクワとか北京とか、あるいは前はブラハに置いてありましたがね、あいつたものをもっと積極的に、これから労働省の大きな労働外交政策としてやらなければならぬと思えますが、いかがでございますか。

○坂本國務大臣 共産圏にも、特にソ連、中国にもレーバアタッシュを置いたらどうか。なるほどおっしゃるとおり、最近の日本の国際化に伴って、特にアジアの中の中国などという関係については非常に経済協力が進んでおりますから、その国と経済協力をし、あるいは技術協力をやり、あるいはまた最近職業訓練を希望しておる、非常に待望しておるような雰囲気でもございますので、レーバアタッシュを置いて向こうの経済、雇用、労働関係をよく観察をする、そうすれば、こちらが協力するにしても有効な協力の仕方もあるかと思えますので、レーバアタッシュにつ

いては非常に適切な御提言だと思えますので、こたはだめですが、来年の予算のときぐらいに当たりましてひとつ積極的に考えてみたい、こう思っております。

○塩田委員 たいだい大臣から非常に前向きな御答弁をいただきました、ありがとうございます。御答弁も来年度予算編成のときには、この問題に積極的に取り組んで、いずれもう必ず、経済関係が密接になり、友好関係が深まれば深まるほど、理解するためには、労働問題というものは非常に大きい問題であるはずですから、それを全然わからぬというわけにはいかぬと思えますので、ぜひともひとつ実現をしていただきますようにお願いいたします。

それでは、雇用保険法の一部改正の個々の問題につきまして、簡単に、要約的に意見を交えての御質問を申し上げますので、お答えいただきたいと思えます。

まず第一点は、今回の法改正でボーナス、年間の年末あるいは夏季等の賞与ですね。これを保険料は取りながら給付の中には算定しないということについては、この前もお伺いいたしました。またそれなりの理由があつたことだということも御答弁いただいております。それを踏まえた上で、なお給付の中に入れる努力はできないかどうか、算定の基礎に入れることはできないかどうか、算定のことについてはボーナスが入つておると同じような効果が出るような運用でもって考えてもらふ余地はないかどうか、このことについてお伺いいたします。

○加藤(孝)政府委員 今度ボーナスを算定基礎から除きましたことについては、何度もお答え申し上げておりますように、実際の手取りの給付額と、その後の賃金を上げて人を雇わなければいけません。失業保険はそういう役割をしておると思えます。賃金を極端に低いところを上げるという機能

実、こういったものが実際に雇用保険受給者の再就職の促進という面ではいろいろ阻害をしておる面があるというふうな現状を踏まえてのものでございまして、ぜひ私どもとしてはこのボーナスを外すという点は御理解を賜りたい、こう思っております。また何かほかにも効果が出るようなものについての御指摘も、今、私どもも、それにかわるものとして直ちに御答えてできるものは特に持ち合わせておらないわけでございます。

○塩田委員 今も考えたおらなくても、まだこれから時間がありますから、十分にひとつ考えて知恵を出していただきたいと思えます。

それから、今も出ましたように、最近こういう例があるのです。私も前から就職を頼まれておるのです。今勤めておるところでは、大学を出て三十一歳の人なんです、神戸の人なんですけれどもIとしておきましよう。I氏、この人は月給がいまだに十万円になっておるのです。ちゃんと技術を持っておるし、しかるべき大学を出て就職しているのですけれども、いまだに十万円になっているのです。それから、前から、どこかへ転職したいから何とかしてくれ、こういうことを頼まれておるのですが、なかなかできない。もう少し待たてくれ、またそのうち話をしておつたところ、ついでこの間の連休に帰りましたら、やめたという。もう黙ってやめてしまった。そして一週間の待期を経まして、六カ月間、月に十三万円の失業保険給付金をもらつた。これは現にそういう人があるのです。私は具体的に名前まで言つてもいいのです。そういう現実があるのです。これと十万円という方が安過ぎるということですが、これも、この保険制度というものには、半面そういうものを引き出す効果もあるのです。月給が安からその技術者がいなくなつた、そうしたら、その後は賃金を上げて人を雇わなければいけません。失業保険はそういう役割をしておると思えます。賃金を極端に低いところを上げるという機能

た再就職賃金と比較しまして割高になつておる現状を踏まえて、来年の予算のときぐらいに当たりましてひとつ積極的に考えてみたい、こう思っております。

を果たします。しかしそれが目的ではないわけですね。この法律にもあるように、雇用の促進を図る、就職の促進を図るというのが目的ですから、そういう制度でなければいけません。そうなる、十万円の手取りで十三万円の失業保険金ももらえるというのはいかにもおかしいですね。これはむしろ賃金をもっと上げる、最低賃金をもっと上げるか、あるいはもっと企業が限界労働生産力に合うようにちゃんと払うべきだと思います。それはまた大きな積極的雇用政策だと思っておりますけれども、いずれにいたしましてもそのような状況が現に起こっているということ、その点からこの問題は考えないといけない面を含んでいると私は理解します。理解しますが、先ほど申し上げましたことはひとつ十分に御検討いただきたいと思っております。

それから第二点の、給付区分が被保険者期間と年齢を基本にして、局長がおっしゃったのは被保険者期間を加味して、こういう制度に改正しようとしておられますね。これも一挙に三区分に被保険者期間を分けておられますけれども、これを二区分ぐらゐにして、軟着陸というか、弾力的に運用することが考えられないものか。二区分ぐらゐに実質なるように考えられないものか。その一つのヒントは延長給付だと思っております。現行一、二カ月まで延長、三カ月までありますからね、個別給付を含めて、これを援用すること、時間がございませぬから端的に申しますが、その辺を実質二段階ぐらゐのところの場合によつては運用できるように考えられないものか、このことについてお伺いいたします。特定の地域とか業種とか、いろいろなもので絞つてもいいですよ。実質、そういう軟着陸できるような運用を考えてもらえないかどうか、この問題が一つ。

それから船員の関係は、海に上ったときの被保険者期間の通算については運用で考えていただけるとお答えを、前に我が党の質問者に対する回答で大体感觸は得ておるのですが、これはひとつお忘れなくお願いしたいということ。

それから六十五歳以上の一時金です。六十五歳以上は被保険者にならないというのを少し考えてもならないだろうかと思つていますが、この点いかがでございますか。六十五歳以上は一切被保険者にならないというのはいかにも過激過ぎるのじゃないかということ。したがってそれとの関係におきまして、この一時金についての配慮をしてもらえないかということ。

それから、なお細かい問題になりますけれども、六十五歳以上という場合に、定年が六十五歳という場合、満年齢六十五歳になったときに離職の日の前日であった場合にどうなるのか、あるいはそれが離職の日であったらどうなるのか。細かい問題ですけれども、やはりその辺についてかなり細かく配慮をしていただかないといかぬ問題じゃないかと思つていますが、いかがでございますか。

以上、まとめて申し上げましたが、簡潔に御答弁いただきまして、終わりたいと思つております。

○加藤(孝)政府委員 ます、三区分を二区分にしようということでございますが、これは、現在御提案してございますが、給付と負担の著しいアンバランスを直したい、こういうことでございまして、手直したい、こういうことでございまして、要である、こういうことでございまして。

また、延長給付の関係につきましては、これはしばしばお答えしておりますように、今度短くなる人のうち、解雇などによりまして失業を余儀なくされた方につきましては、個別延長給付の制度の充実という面での検討をいたしたい、こう考えております。

また、六十五歳以上の一時金問題、あるいはまた被保険者にならないという関係の問題につきましては、私も、現在の六十五歳以上の方々の就労希望の実情なり、求人状況なり、こういってうなものを配慮しながらのものでございまして、内容的には御指摘のような感じがあるかもしれないが、実態としてはそういう極端に激しいというものではないというふうに思つておるわけでございます。

また、六十五歳の定年の問題につきましても細かく配慮というお話がございました。これは六十五歳というところで現在御提案をしておるわけでございますが、結局その辺のところを何歳で、その一日前か後かその日かというような問題になってきますと、一つの制度の切り切り問題ということでございます。そういう意味で、私もその日は、六十五というところで、まさにその日というところで今は御提案申し上げておる、こういうことでございます。

○塩田委員 ありがとうございます。(拍手)

○有馬委員長 小沢和秋君。

○小沢(和)委員 政府関係者の皆さん、大変お疲れさまだと思つておられますが、私は最後のベッタリでありますので、ひとつ要領よく、元氣を出して答弁をお願いしたいと思います。

まず初めに、雇用保険法提案の背景として、雇用失業情勢の構造的な変化ということが言われております。このことについて一言お尋ねをしたいと思います。

これは大臣にお尋ねしたいと思つておりますが、失業者はここ数年急速にふえ続けて、三月の総理府労働力調査によりますと、完全失業者が百七十八万人、対前年同月比六万人増、完全失業率三・一％に達しているわけでありまして、我が国の失業情勢は、この数字を見ましても極めて深刻だと思つております。特に五十八年に入つてからここ一年ぐらゐは、景気が回復してきたというふうなことが言われ、生産などもかなりの勢いで伸びているけれども、雇用情勢についてはさっぱり好転してこない。一体これはどういふ原因によるものか、この点をまずお尋ねをしたいと思います。

○加藤(孝)政府委員 全体の雇用失業情勢の動きについて見てみますと、この間におきまして、景気の回復を反映いたしまして、求人も建設業等ごく一部の業種を除きまして全体的にふえ続けてきておる、こういう状況もございまして、また、この間の雇用の実数も対前年比で百万ないし六十万

というような規模でふえてきておるわけでございます。

しかし、一方、今御指摘のように失業者がなかなか減らないということも事実でございますが、その失業の中身を見ますと、やはり就職の困難な高齢者の方の求職者、失業者というものがなかなか減らない、それからまた中高年の女性、いわゆる子育てを終わりました中高年の女性、いわゆるふえるような形でなかなか減らない、こういうようなところが総理府で言うこの完全失業者というものがなかなか減らない一つの問題点だ、こんなふうに見ておるわけでございます。

○小沢(和)委員 私は、今のこの失業者がなかなか減らないというのは、景気が回復しつつあるといつても、輸出産業などを中心にしておつて、国内の需要が本格的な回復を迎え全面的に回復してきていないということが一つあるし、いわゆるME化といつても、生産過程の無人化と言つていふような非常に激しい合理化が進行していつていふ、こういうようなことが重なつて、今の雇用がなかなか好転しないという原因になつていふのじゃないかと思つておる。このところを本當にしっかりと押さえておかないと、先ほどからも答弁を聞いておられますと、婦人やあるいは若い人などの間で転職の志向というものが非常に強まつてきているというふうなことが失業者が出る大きな原因にもなつていふような話をされておるのでも、因にもなつていふような話も結ぶつて、だからその辺の転職に慎重になるように、そういう部分を締めたいかなければいけません、そういう部分で、失業をしていられる人たちのことを本當に親身に考えるよりは、やはり締め上げて何となく帳じりを合せていこうという発想に流れていくというの、私はその辺の今の失業の実態についての認識と関係があるんじゃないかというふうに思つておる、そこをどうしようか。

○加藤(孝)政府委員 確かに御指摘ございました

ように、昨年の八月ごろまでは主として輸出関係のところにおいて求人が増加するというような動きでございましたが、昨年の秋以降はこういう求人増というものがほとんど全業種的に波及をきておるわけでございます。ただ建設業においては依然として厳しい状況は続いております、こんなような状況でございます。現在ではむしろ全般的にはそういう求人増という現象がございます。ただ問題は、むしろ特定の業種、例えば素材産業であるとか、あるいは特定の地域、例えば空欄であるとか釜石であるとか、そういう特定の地域なり特定の業種というものがやはり依然として厳しい雇用失業情勢が続いておる、こういう景気全体の回復の中でいゆるまだらの回復というよりなところは一つ問題だと思っております。

ただ、今のME化の関係は、御指摘ございましたが、ME化という問題は一面においては省力効果ということで雇用抑制効果もございまして、反面におきましてこれがやはり大きな生産力というよりな形に転化したしまして、むしろ経済の規模を拡大するというのを通じて雇用の増が図られている面もあるわけでございます。ME化そのものが全体の雇用量を何かマイナスにしたという言い方はできないのではないかと、こういうように思っております。

そういう意味で、現在のこの総理府の完全失業者の数字の内容そのものを、性とか年齢とかこういったような形で分析してみますと、先ほど私が申し上げましたような点が大きなウエートを占めておる、こういう意味で申し上げたわけでございます。

○小沢和委員 今局長が言われているような見方でいくと、もう少しばらく時間がたつというところ、今の失業が対前年比でまだ伸びているという状態がおさまってしまふ、こういう見通しを持っていくようにも聞こえるのですけれども、そういうふうな見通しをお持ちなんですか。

○加藤(孝)政府委員 現状についての御説明を申し上げたということでございます、今後の問題

ということでございますと、やはりさつきもちょっと触れましたように、高齢者の就業希望者というものがむしろふえていく傾向があるというようにあること、あるいはまた中高年の女性層の職場への復帰というふうなことも進んでおるといふようなこと等々、そしてまた、素材産業などについての産業転換が今後円滑にいくだろうという見通しを必ずしも持ち得ないような問題もあるわけでございます。そういう意味で、失業全体としては、対策を適切に講じていかなければふえていく可能性は十分に持つておる、こういう情勢のままで推移しておる、また今後そういうことであろう、こんな見方をしておるわけでございます。

○小沢(和)委員 私は、今のこの高失業というものが、やがて欧米のような高失業時代に結びついていく第一歩にならなければいけないという点で、事態は非常に重大ではないかと、いふふうに考えているわけですが、その点についてはきょうはもうこれ以上は議論をしないことにしたいと思います。

それで、いずれにしろ失業者が非常にふえてきて、そのことが雇用保険を大きく赤字にした。そのため、この赤字対策ということが主な動機になって、今回のこの改正が行われることになっておるように思われるわけですが。

そこで、法の改正の項目がいろいろ挙げられておられますけれども、重立った項目別に、この改正によつてこういうふうな節減効果を見込んでおられる数字を、ちょっとこの機会に挙げていただきたいと思います。

○齋藤説明員 今回の改正でいろいろの点を考えておるわけですが、各項目別に申し上げますと、一つは再就職手当をつくりたいということがございます。これは、再就職手当として支給する金額と受給者が減るといふ効果と、差し引き大体とんとんと申しますか、同額ぐらいである、そういう意味でマイナスになることはない、ということだろふと思ひます。

ところがございまして、これにつきましてもは大体五百五十億程度だろふと思ひます。そのかわりに給付の最低額を引き上げる、あるいは六〇%以上八〇%の範囲を引き上げるといふようなことに要します。金額は二百億程度でございます。そうしますと、差し引きまして三百五十億程度減少になるといふことだろふと思ひます。

次に、所定給付日数の変更がございまして、これははば百五十億程度の減少だろふと思ひます。次に、高齢者給付金の創設がございまして、これは高齢者給付金を支給いたします。所要額が大體二百億程度だろふと思ひますが、一般給付を支給しないことになりまして、その減少額が二百七十億、差し引きまして七十億程度、こういうふうなことだろふと思ひます。

そのほかに、日雇いにつきまして給付の改善をいたしてございまして、この所要額が六十億かかっております。以上が大體個別の点でございます。そのほかに給付制限期間の延長がございまして、これは三ヵ月後にまた同じ金額を支給するということになりますので、単年度では減少になります。結果として同じことになるといふことだろふと思ひます。

○小沢(和)委員 今項目別に挙げていただいたのですが、私がいたしている資料では、失業給付等で全体として大體千三百億ぐらい減になる、こういう資料をいたしているわけですが、失業者の生活保障という本来の目的などにお構いなしにこのような支出の削減を行うといふことは、今回このほかに、健康保険の改悪とか年金とか児童扶養手当とか、いろいろこういうふうな大なたを振るう法案が出ておるわけですが、そういうものの一連のついでとして、私はこれは到底承服することはできないといふふうに考えます。赤字の解消といふことであれば、現行法で罔は三分の一までは支出の義務づけが行われておりました、これでは五十七年、五十八年、それから五十九年度の二百三十三億といふのも、これは今のやり方では

つてこの程度の赤字が出るという数字じゃないかと思ふのですが、この程度の赤字であれば、今労働保険特別会計の雇用勘定の中から事務費、人件費、それから宿舎や庁舎などの新築や管理費、このようなものが出されておるけれども、これなどは一般会計から支出するのが当然の項目じゃないかと私は思ふのです。こういうふうなものを削るだけでも十分にカバーをしていくことが可能のじゃないかと私は思ふのですが、このようなものを一般会計から出すように、もっと大蔵省などと積極的に交渉をすべきではないのか。私が計算したところでは、これは五十九年度は四百六十億ぐらいになると思ふのですが、大體そういうふうな認識しているが、金額としてはそのとおりですか。

○齋藤説明員 五十九年度予算におきまして、いわゆる業務取扱費として計上いたしております金額が四百五十四億でございます。そのほかに、安定期の施設等の施設整備費が三十二億でございます。その他、徴収勘定への繰り入れ等の事務費がございまして、合わせますと大體六百十六億ぐらいといふふうにお考えをいただきましたと思ひます。

○小沢(和)委員 その金額を尋ねているのじゃないのですよ。そういうふうなものを一般会計から本来出すべきじゃないか。健康保険などについても、私は一般会計からこういうふうな事務費やらは大部分出されておると承知しておるのですけれども、そういう方向で大蔵省などと積極的に取り組むべきではないか。これは私、大臣がどう思つておられるかもお尋ねしたいと思ひますが、いかがですか。

○齋藤説明員 ただいまの事務費の関係でございますが、現在事務費は雇用保険の積立金の運用収入を主たるものとして充てておるわけでございます。これは法律上、特に運用収入の使い道についての制限もございません。また、従来からの一般的な長い間の慣行と申しますか、そういうふうなもので運用収入をもって充てておるといふのが現

状でございます。一般会計から若干事務費について繰り入れをしていただいておりますが、いわゆる不足分につきましては一般会計が負担するというような形で、今まで過ぎてきておるといのが実態でございます。

先生御指摘のように、一般会計から所要額を繰り入れるように努力をすべきではないか、こういうお話でございます。ただ、現在、一般会計も御承知のように非常に財政的に厳しいというような状況でございます。また臨調の答申等の関係もございまして、そういう意味で、一般会計から事務費等をいただくという事は非常に困難な問題であらうというふうに思っております。また、雇用保険財政も厳しい折からでございます。雇用保険財政も厳しい折からでございます。雇用保険財政も厳しい折からでございます。雇用保険財政も厳しい折からでございます。

○小沢(和)委員　そういうような他のところでは一般会計から事務費などを支出させたりしているのに、この雇用保険の関係では、今までは程度財政に余裕があったからかもしれないけれども、特別会計から出している。それで、赤字になってきたからといって、そっちの方は手をつけなくて、失業している人たちにそのし寄せを一方的にするというようなことは、これはもう全く許されないんじゃないかと私は思うのです。

以下、若干の具体的な点についてもお尋ねをしたいと思うのですが、改正案によると、基本手当の月額が、先ほどから議論をされているように、ボーナス分をカットするという事によって大幅なダウンになるわけでありまして、このことについて、さっきからお話を伺っていると、いわゆる標準的な労働者はボーナスを入れた分での手当を支払われるという月々の収入に近いぐらゐの手当をもらうことになる、だから高過ぎるから下げろのだというようにお話しなんですけれども、何かそれでいくと、今失業手当を現実にもらっている人たちが平均してそれぐらゐもらっている、それが高過ぎるというお話しのようなんですけれども、

も、実際にそうなんですか。

一方の統計を見るという、失業者が一人一月当たりどれくらいもらっているかということ、計算した資料があるが、五十八年十二月で十万三千八百四十三円、つまり十万円をようやく超したという程度なんですよ。だから、これが現実という平均的な失業者がもらっている手当額でしょう。ところが、あなたの方の方は、標準的な労働者の場合はこれぐらゐになるという事で、たしか十八万近い金額をもらうように言っている。これは私のは、この宣伝には偽りがあるのではないかと思っているのですが、どうなんですか。

○齋藤(孝)委員　確かに雇用保険受給者につきましては、一人当たりどれくらいもらっているかということ、単純に雇用保険の実人員で給付総額を割るということで計算いたしますと十一万四千六百円、これは五十七年度でございますけれども、そういう形になります。

ただ、雇用保険部会等いろいろな御議論の中で指摘がございましたものは、こういうモデルをとった場合にはこれぐらゐの形になる、こういう意味で九〇％近くになっておるとい例を挙げたわけでございます。全く単純に平均をいたしますと、確かに十一万ぐらゐの保険給付でございます。そういうようないはば平均的な方につきましては賞与の割合はそれなりに少ないであらうということも考えられるわけでございます。

それからまた、現に平均的な十一万ぐらゐのところは、たしか現行の等級でまいりますと二十等級を少し超えたところ、二十二、三等級のあたりだろというふうに思いますが、この辺のいわば中間的な層の方々につきましては、先ほどから再三申し上げておりますように六〇％以上の給付率を保証するという事で、金額を引き上げておるわけでございます。

そういう意味から申し上げまして、今回の措置でボーナスを給付の算定基礎から除きますけれども、大体その平均的な方々のところまでは、給付

率の引き上げ等の措置によってほぼカバーできるのではないかとおもうに思っております。

○小沢(和)委員　今あなたが十一万何がしというふうに言われたけれども、それは男の人の平均じゃないのですか。男女合わせたら、さっき私が言った五十八年十二月は十万三千八百四十三円じゃないかと思うんですよ。それは別に私は論争しませんけれども、いざれにしろ現実にもらっている平均はこれぐらゐでしょう。しかもこの平均の中には、定年などで出てきた失業者の人、こういう人は非常に高いお金をもらうというような群も一部にあるわけでしょう。だから、そういうような特殊な高い部分のけた場合には、失業者として出てきている人たちは、現実にはもらえる金額は非常に少ない人たちが多いわけでしょう。この人

たちをさらに今度はカットをするということになるわけでしょう。さっき私が項目別に見てくれというふうに言ったら、実際に項目別の部分でも五百五十億全体としては減るといふに言われたのですから。だから、実際にはこんなに少ない人たちが圧倒的であるのに、十七、八万もらうケイスがあるというふうなことを盛んに言っていて、それが平均であるかのように印象づけて、そしてこの少ない人たちがさらに減らさせる、これは私は許せないのではないかとおもうのですが、大臣どうですか。

○加藤(孝)政府委員　今保険課長からも申し上げましたように、そういう低いところについては、こういうカットについての激変緩和ということ、給付額の最低額の引き上げ、あるいは給付率の引き上げということ、カバリーをいたしておきまして、結局ボーナスの多い、高い層についてはボーナスカットの問題が響いてくる、こういうことでございまして、低い層をカットしたわけではない、低い層はそういう引き上げという形で対応をしております、こういうことでございまして、

○小沢(和)委員　しかし、高い層をカットするというふうに言われるけれども、そういう高い人も

含めて実際にもらっているのは平均でこの数字なわけですよ。それで、だから全体として見ればこの数字はさらに下がるといふのが、実際に五百五十億の人たちに出す額は減らすというふうに言われるんですからね。そうしたらこの低い平均額がさらに下がる、それは否定できないでしょうが、だったらこういう低い人たちがどうして減らすか、それは何か合理性があるのかと私は言っているわけですよ。

○加藤(孝)政府委員　何度も申し上げておりますように、平均は下がりますが、高い方が下がる形で平均が下がるということではございまして、中位以下のところについてはこれをカバーする形での給付日額の引き上げをしております、こういうことでございまして。

○小沢(和)委員　いや、あなたのその理屈からいって、高い方を減らして低い方を上げたら大体もとの数字ぐらゐにならなければ理屈としておかしいわけでしょう。しかし全体として下がるんですよ。

そのことはもうこれ以上言いませんけれども、とにかくそうやって下げて、しかも給付日数は大幅に減らす。一番極端な例は、三十歳以上四十五歳未満の方が百八十日であったのを九十日に減らす、これはもう半分になってしまいうわけですね。こうなるという、落ちついて次の転職先を探すという事などもできなくなってしまう。どんなに低い賃金のところでもいいからとにかく就職しなければならぬということになれば、雇用保険法の第一条で、「雇用保険は、労働者が失業した場合に必要な給付を行うことにより、労働者の生活の安定を図るとともに、求職活動を容易にする等その就職を促進し、云々と書いてあるように、労働者が失業中の生活を安定させて安心して求職活動ができるようにさせてやるということのはずなのに、こういう額は下げて期間は短くしたら、これはだれが考えてみたって、もうとにかく一刻も早くどこでもいいから入らなければならぬという事で、一層劣悪な低賃金労働者を、そういう

形で雇用保険の仕組みを通して大量に生産をしていくということにならざるを得ないんじゃないかと思うんですね。そうなりませんか。

○加藤(孝)政府委員 今回御提案をいたしてありますのは、雇用保険部会の報告にもありますように、この給付水準の問題あるいはまた再就職資金との関係の問題、それからまた就職を早くするということについてのインセンティブになるようなものがない、こういうような中で雇用保険受給者の就職の実態を見ますと、就職率はほとんど低下をして、一般求職者四〇%ぐらいに對して一〇%前後、こういうふうな状況になってきておる。そしてまた、実際に終わらぬ終わらぬ方を見ますと、保険をもらい終わってその後就職するということ、保険をもらい終わる年齢層を通じて五〇%を超える。あるいはまた、高齢者になっていきますと八〇%、九〇%という方が保険を満額もらい終わるまでおられるというふうな状況であり、しかも実際に保険をもらい終わられた後どうなっておるか、こういうことを見ますと、保険をもらい終わった後一、二カ月の間に大部分の方が就職をされる、こういうような実態が出てきておるわけでございます。

そういうような全体の動きを見ました場合に、現在のこの雇用保険制度が、本来、失業中の生活の安定を図りながら、一方また、失業者の就職の促進を図っていくことが制度の一つの大きな目的であるにかかわらず、逆にこの保険制度というものが、ある意味では早期に就職するということについての足を引っ張っておるといような側面もやはり出てきておるわけでございます。そういうような意味におきまして、こういう給付の水準の問題であるとかあるいは再就職促進のための手当制度であるとか、こういうようなものを今考えて、この雇用保険制度というものが一方においてこういう就職の促進という面においてもその制度の効果を適切に発揮できるようにしたい、こういうようなことで御提案を申し上げているわけでございます。

○小沢(和)委員 何か、この保険金が非常に高くて居心地が悪いものだからみんなもう終わるまでおる、だからそれを削って給付日数も減らしたらもうみんな急いで就職するようになるだろうというふうな話のようですけれども、さつきも申し上げたように決して居心地がいいほどの保険金などではおよそないというところは、私がかつて以上繰返すまでもないんじゃないかと思うのです。だから、今あなたが言われたような就職の足を引っ張らないようにしたいということは、逆に言うと、ますます低賃金で一刻も早く就職せよといかぬようにこの雇用保険の仕組みを通じて駆り立てられるということになったのでは、これは雇用保険が低賃金を一層広げていくということになってしまおうという点は、私は重ねて警告しておきたいと思うのです。

それで、自己都合退職の問題でも、これも議論になっておりますけれども、私も一言申したいと思うのですが、この自己都合退職の場合にはいわゆる給付制限が行われるわけですね。この給付制限が強化をされることによって、これは五十九年度だけでも八億八千万円、つまり、今まで一カ月給付制限をしておいたのを三カ月程度にするというのがこういうマイナスを生むのだらうと思うのですけれども、どういふのが一体自己都合退職なのだということ聞いてみたら、定年退職から希望退職までみんな含むというわけですね。これも自己都合退職だ。ただ、これは、自己都合退職であるけれども「正当な理由がなく」という方に入れないということのようですね。私は、こんなのも自己都合退職になるということ自体もおかしいと思うのですけれども、それにしても、そういうふうな人々を除いていわれる正当な理由がないというように判定をされたこの自己都合退職者が、何と退職者全体の六四・三%にも達しておる。私は、幾ら何でも、正当な理由が全然ないような退職者が六四・三%も出るといふようなことは、常識で考えてみても

あり得ないんじゃないかと思うのです。実際、転職というものは各人にとって、これは人生にとっても極めて重大な事件ですよ。だから、みんなやっぱり真剣に考えた上で転職するかどうかを決めるんじゃないかと私は思うのです。そういうみんなが考え抜かざるは悩んだ末にそうしたので、大部分が正当な理由がないというふうな判定をして、一カ月にしろこの給付の制限をする対象になるということは、私はこの判定基準の方がおかしいんじゃないかと思うのですが、その点どうですか。

○加藤(孝)政府委員 これの判定基準につきましては、詳細な基準を設けてやっておるわけではございますが、中には、こういう時代の変化から見まして正当だというふうな考え方がいろいろあるものも新しくまた考えなければならぬという問題はあろうかと思っております。

しかし、現実には、この雇用保険受給者につきまして、今小沢先生おっしゃるようなことにならざるを得ないというふうな意味で、やはり相当おられるのかというふうな意味で、やはり相当おられる。転職するということについてはもう少し悩むといいますが、慎重な判断をしようという方も実は非常にたくさんあるという現状につきまして、私も大変憂えておるわけでございます。そういう意味で、私も、こういう転職の問題について、職業選択の自由とか、あるいはまた、今までのような終身雇用ということだけで若者を、あるいはまた一般の方を縛りつけるつもりは手頭ございませぬが、やはり転職とか離職という問題についてももう少し慎重な判断というものが期待をしたい。単に仕事が何となくおもしろくないとか、つらいとかいうようなことでの転職という問題は問題ではないだろうかという意味で、こういう正当かどうかの判断の基準については私どもも再検討させていただきますが、そういう安易な離職については制度の面でももう少し配慮を求めらるような仕組みになつてもいいではないか、こういうふうな考えをおるわけでございます。

○小沢(和)委員 今この判定の基準を再検討する意思はあるというふうな聞きえるような答弁があったから、私はそれはそういうふうな理解をしますけれども、実際、前の議論のときには、いわゆる単身赴任などを強要されてやめたというふうなケースも正当な理由がない中に入っているというふうなことが議論になっていきます。私も、安定所の窓口を担当しているような人などにいろいろ聞いてみると、例えば職業病一歩手前みたいな状態にまで追い込まれてしょうがなくやめたというケースとか、あるいは婦人がもう連日のように残業させられる、これなんか基準法違反だと思わすよ。ところが、違反だということでも申告やらをし切らないというふうなことでやめてしまふ、これも正当な理由がないということに入っているというふうな話も聞かれます。だから、実際に聞いてみると、だれが考えたってこんなに六四・三%も、自己都合でやめる人の大部分が正当な理由がないんじゃないはずはないと私は思うのです。

○小沢(和)委員 今この判定の基準を再検討する意思はあるというふうな聞きえるような答弁があったから、私はそれはそういうふうな理解をしますけれども、実際、前の議論のときには、いわゆる単身赴任などを強要されてやめたというふうなケースも正当な理由がない中に入っているというふうなことが議論になっていきます。私も、安定所の窓口を担当しているような人などにいろいろ聞いてみると、例えば職業病一歩手前みたいな状態にまで追い込まれてしょうがなくやめたというケースとか、あるいは婦人がもう連日のように残業させられる、これなんか基準法違反だと思わすよ。ところが、違反だということでも申告やらをし切らないというふうなことでやめてしまふ、これも正当な理由がないということに入っているというふうな話も聞かれます。だから、実際に聞いてみると、だれが考えたってこんなに六四・三%も、自己都合でやめる人の大部分が正当な理由がないんじゃないはずはないと私は思うのです。

○加藤(孝)政府委員 国会におきましても、正当な理由のあるなしについての基準につきましてはいろいろ御議論を賜ったわけでございませぬ。私どももいたしましては、先生等から御指摘を受けました点も踏まえまして、職業安定審議会にも十分お諮りをして御相談した上で、改めて新しい基準をつくっていきたい、こういうふうな御意をおるわけでございます。

一例でございますけれども、例えば単身赴任者のような場合ですとか、あるいは技術革新の導入等に伴いまして職場になかなか適応できないような場合ですとか、そういうような場合等が一番典

型的な例だらうと思っておりますけれども、そのほかにも多々あるだらうと思えます。いずれにいたしましても、いろいろ関係者等の御意見等も伺いながら基準を見直してまいりたい、こういうふうにご考慮を賜います。

○小沢(和)委員 私は、最初にも申し上げましたように、今失業者がこんなにたくさん出ている、こういう状態をどう打開していくか、今度の改正のように低賃金の労働者をさらにたくさんつくり出してしまふような方向に変えていくということになるなら、逆にまたそれがはね返って、結局失業者をたくさんつくり出し、雇用保険を悪化させるということになってしまふのではないかと申す。そうではなくて、私は、労働条件などを改善しながら雇用を拡大するという方向をもっと積極的に取り組んでこそ、雇用保険の赤字というのも前向きな形で解決していくことができるんじゃないかと思つてます。そういう立場からは、私は、定年延長とか労働時間の短縮というようにことが非常に重要な意味を持つてくるんじゃないかと思つてます。

時間もなくなくなってまいりましたので、その点ごく簡単に御尋ねをしたいと思います。五十八年度ですけれども、定年延長は若干ずつ進んで、五十八年度ですけれども、四九・四%まで六十歳定年制が来た。若干ずつにしてる毎年これは改善をされていっているわけですが、六十年度・六十歳定年一般化という方針から見れば、今のテンポでは全く実現できないことははっきりしているわけですね。これはどういふふうにして真の意味で一般化をさせるのか。私は行政指導ではなくて法制化ということも考えなければならぬのではないかと、いふふうにご考慮を賜いますか、ひとつお尋ねします。

それから、労働時間の短縮の問題についても同じことが言えると思つてます。調べてみると、労働時間の短縮という点では、週休二日制とか年休の消化の促進とかあるいは残業の規制とか、いろいろ手法で労働時間の短縮を進めていくという

ことになっていきますけれども、率直に言つて、こちらの方はなかなかかばかしくないという状態じゃないかと思つてます。特に残業時間の規制という点で見ると、景気がちょっとよくなつてきたら途端に残業なんかぐっと伸びていっているんですね。この三月の労働省の毎勤統計を見ますと、全産業が平均で十四・九時間、製造業では十九・一時間で、これは去年の同月に比べて一八・六%も伸びているわけですね。だから、こういうふうな景気がちょっとよくなつてきたらぐっと伸びてくるというふうな状態では、残業の規制に取り組んでいるとはこれはちょっとお義理にも言えないんじゃないかと思つてます。私はその点では、特に残業の規制を促進するという点でも、三六協定だけの手法に頼っていることはもうできないんじゃないだらうか。特に女性について、いわゆる雇用平等法をつくつていくということが今問題になっていまして、その中で、女性についても残業規制の一部を除いてみんな外してしまふというふうなことが言われている。そうすると、いよいよよもつて大量に残業が広がっていくということになってしまふはせぬかと思つてます。だから、そうすると、残業時間の規制を強力に進めていくために、三六協定だけじゃなくて、法の規制ができるような根拠をはっきりつくるということもこの機会に考えるべきじゃないかという点を指摘したいと思つてますが、以上の点をどうお考えかお尋ねをします、終わります。

○守屋政府委員 六十歳定年制の一般化につきましては、年々大体四ポイント前後の上昇を見てきております。私どももいたしましては、この五十八年度に定年延長アドバイザー制度を導入するとともに、五十九年度におきましても、個別行政指導をさらに一層より強力に進めていきたいという気持ちでおります。

なお、この法制化問題につきましては、大體定年延長をする場合に一番問題になるのは、いわゆる年功序列型賃金体系のもとでの賃金の上昇カーブをどう倒すかという問題が、一番大きな問題になります。いわばこれは労使間の話し合いが非常に重要なポイントになりますので、果たしてこれを今の段階ですぐ法制化、法律で強制するということに踏み切るかどうかは非常に問題があるのではないかと、いふふうにご考慮を賜いますか、いふふうにご考慮を賜いますか、六十年度のしかるべき時期に、雇用審議会において、これはどうするかということについて御検討いただくということになっておりますので、立法化問題については今後の雇用審議会の検討を待ちたいというふうにご考慮を賜います。

○望月政府委員 労働時間の短縮の問題でございますが、確かに先生のおっしゃる通りに、労働時間の短縮というのは非常に難しい問題でございます。まず私どもは、その手段として、例えば年次有給休暇について計画的な取得を励んでもらいたいということをやっておりますが、現在平均取得日数は八・七日でございます。六〇%弱の消化率でございます。そういう意味で、私どもも、あと四割を職場の中で相談しながらそれぞれ計画的にとつていくという点について指導をしております。

また、長時間労働についての問題でございますが、確かに基準法三十六条で、法的にはこれは労使が協定すれば何時間でもできるという体制になっておるわけでございますが、しかしそれはやはり問題があるというところで、先生御承知のように、五十八年の一月から私どもは一つの目安を設定しまして、監督署の窓口において、あるいは各企業への指導において、月五十時間というのをめどにその中の協定をやつていただきたという指導をしておりますが、これについては非常に労使の理解が得られまして、今のところ大きなトラブルもなく、非常に評価され、理解されているのではないかと、いふふうにご考慮を賜います。

また、週休二日制の普及につきましては、現在企業数では四九%でちょうど半分でございます。が、対象労働者から見ますと七六%ということになって、四人に三人が何らかの形の週休二日制の対象になっていくことになってございます。そういうことで、労働時間の短縮は、やはりこういう環境でございますので非常に大変だと思つてますが、私どもは最善の努力を尽くしてやっております。

また、先生御質問の三六協定の上限の法制化をもう考えろ、こういう御指摘でございますが、私どもその点についてももちろん考えてはおりますが、でございますが、しかし、我が国の場合は終身雇用慣行というのがございまして、景気の動向によってある程度、やはり雇用調整機能というものを時間外労働というものに持たせておるといふのが実態でございます。その点が外国とは非常に違うわけでございますので、そういう幅を持たせることが必要でございますので、一律に三六協定の上限を引くというのは非常に我が国の実情に合わないというふうにご考慮を賜います。

ただ、このような我が国の実情を考慮しても、恒常的な長時間労働は確かに好ましくないわけでございますので、先ほど申し上げました時間外労働の適正化ということは今後も強力に行政指導をしていきたい、こういうふうにご考慮を賜います。

○有馬委員長 内閣提出、身体障害者雇用促進法の一部を改正する法律案を議題とし、趣旨の説明を聴取いたします。坂本労働大臣。

身体障害者雇用促進法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身体障害者雇用促進法の一部を改正する法律案につきまして、その提案理由及び内容の概要を御説明申

身体障害者の雇用対策につきましては、昭和五十一年に身体障害者雇用促進法を全面的に改正し、身体障害者の雇用率制度による事業主の雇用義務を法的義務とするともに、身体障害者雇用納付金制度を創設し、これらの制度を中心に、その雇用の促進と安定に努めているところであります。

この身体障害者雇用納付金制度は、身体障害者の雇用率未達成の事業主から一定額の納付金を徴収し、これを雇用率を達成している事業主に調整金として支給する等により、身体障害者の雇用に伴う事業主の経済的負担を調整するとともに、身体障害者の雇用を全体的に引き上げることが目的とするものであります。

現在、この納付金制度に係る業務につきましては、特殊法人である雇用促進事業団が実施しており、その業務の一部は、認可法人である身体障害者雇用促進協会に委託されておりますが、先般の臨時行政調査会の答申におきましては、雇用促進事業団の業務の整理合理化という観点から、この納付金関係業務を身体障害者雇用促進協会に全面的に移管すべきである旨の指摘がなされているところであります。政府といたしましては、この答申の趣旨に沿うとともに納付金関係業務の効率的な運営を確保すべく、この業務を身体障害者雇用促進協会に全面的に行わせるために必要な改正を行うこととしたものであります。

また、近年においては、障害の種類が多くなり、かつ、その内容が複雑になってきていることにかんがみ、身体障害者雇用促進法の対象となる身体障害者の範囲を拡大し、その雇用対策を的確に推進することが必要となっております。

これらの観点から、政府といたしましては、この法律案を作成し、身体障害者雇用審議会にお諮りした上、ここに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、現在、雇用促進事業団が実施している納付金関係業務を身体障害者雇用促進協会に行わ

せることとしたこととあります。

これに関連して、身体障害者雇用促進協会の組織及び体制についての整備を図ることといたしております。具体的には、納付金関係業務を身体障害者雇用促進協会に全面的に行わせるに当たっては、本業務の有する高い公共性にかんがみ、納付金関係業務が適正に運営されるよう身体障害者雇用促進協会について、新たに、学識経験者によって構成される評議員会の設置や予算、事業計画、業務方法書に対する労働大臣の認可等所要の措置を講ずることといたしております。

第二は、身体障害者の範囲を拡大することとあります。身体障害者の範囲について、従来法律で定めているものは、新たに政令で定めることができるようにし、政令においては、人工肛門、人工膀胱の造設者等の排せつ機能障害で日常生活が著しい制限を受けるものを定める予定にしております。なお、この法律の施行は、納付金関係業務に係る部分については昭和六十年四月一日から、身体障害者の範囲の改正に係る部分については本年十月一日からといたしております。

以上、この法律案の提案理由及びその内容の概要につきまして御説明申し上げます。何とぞ御審議の上、速やかに御可決あらんことをお願い申し上げます。(拍手)

○有馬委員長 これにて趣旨説明は終わりました。次回は、明九日水曜日午前九時三十分理事会、午前十時委員会を開会することとし、本日は、これにて散会いたします。

午後五時五十九分散会

身体障害者雇用促進法の一部を改正する法律案
身体障害者雇用促進法の一部を改正する法律案
身体障害者雇用促進法(昭和三十五年法律第百

二十三号)の一部を次のように改正する。
目次中「第二節 身体障害者雇用納付金の徴収(第二十六条―第三十九条)」を「第二節 身体障害者雇用納付金の徴収(第二十六条―第三十九条)」と改める。
第三十二条第四項及び第五項を削る。
第三十三条第一項及び第三十六条第二項中「事業団」を「労働大臣」に改める。
第三十七条及び第三十八条を次のように改める。

第十八条の見出しを「(身体障害者雇用調整金の支給等の業務)」に改め、同条第一項中「雇用促進事業団(以下「事業団」という)は、雇用促進事業団法(昭和三十六年法律第百十六号)第十九条に規定する業務のほか」を「政府は」に改め、同条第二項を削る。
第十九条第一項中「事業団」を「労働大臣」に改める。
第二十条第一項を次のように改める。
労働大臣は、労働省令で定める支給要件、支給額その他の支給の基準に従って第十八条第二号から第四号までの助成金を支給する。
第二十条第二項中「国及び地方公共団体が講ずる措置を、身体障害者の職業の安定を図るため講じられるその他の措置」に改める。
第二十一条から第二十五条までを次のように改める。

第二十一条から第二十五条まで 削除
第二十六条第一項中「事業団は、第十八条第一項第一号」を「労働大臣は、第十八条第一号」に、「同項第二号」を「同条第二号」に、「納付金関係業務に係る事業団の」を「同条各号に掲げる業務に係る」に改める。
第二十九条第一項及び第四項から第六項までの規定、第三十条並びに第三十一条第一項及び第三項中「事業団」を「労働大臣」に改める。
第三十二条第一項及び第二項中「事業団」を「労働大臣」に改め、同条第三項を次のように改める。

3 第一項の規定による督促を受けた者がその指定期限までに納付金その他この節の規定による徴収金を完納しないときは、労働大臣は、国税滞納処分の例により、滞納処分をすることができる。
第三十二条第四項及び第五項を削る。
第三十三条第一項及び第三十六条第二項中「事業団」を「労働大臣」に改める。
第三十七条及び第三十八条を次のように改める。

第三十七条及び第三十八条 削除
第五章第二節の次に次の一節を加える。
第三節 身体障害者雇用促進協会による身体障害者雇用調整金の支給等(身体障害者雇用促進協会による身体障害者雇用調整金の支給等)
第三十九条の二 労働大臣は、次章の規定により身体障害者雇用促進協会が設立されたときは、身体障害者雇用促進協会に第十八条各号に掲げる業務(以下「納付金関係業務」という)を行わせるものとする。
2 労働大臣は、前項の規定により身体障害者雇用促進協会に納付金関係業務を行わせるときは、身体障害者雇用促進協会が当該業務を開始する日及び当該業務を行う事務所の所在地を官報で公示しなければならない。
3 労働大臣は、第六十五条第二項の認可をしようとするとき、第七十条の規定による設立の認可の取消しをしようとするとき又は身体障害者雇用促進協会が納付金関係業務を行うことが困難となつた場合において必要があると認めるときは、納付金関係業務を自ら行うものとする。
4 労働大臣は、前項の規定により納付金関係業務を行うものとし、又は同項の規定により行つている納付金関係業務を行わないものとするときは、あらかじめ、その旨を官報で公示しなければならない。
5 労働大臣が第三項の規定により納付金関係業務を行つものとし、又は同項の規定により行つている納付金関係業務を行わないものとする場合における納付金関係業務の引継ぎその他の必

要な事項は、別に法律で定める。

第三十九条の三 身体障害者雇用促進協会が行う納付金関係業務に關してこの章第一節及び前節(第三十二条第三項を除く)の規定を適用する場合同じにして、第十八条中「政府」とあるのは「身体障害者雇用促進協会」と、第十九条第一項、第二十条第一項、第二十六条第一項、第二十九條第一項及び第四項から第六項までの規定、第三十条、第三十一条第一項及び第三項、第三十二条第一項及び第二項、第三十三條第一項並びに第三十六條第二項中「労働大臣」とあるのは「身体障害者雇用促進協会」とする。
(助成金の支給に係る労働大臣の認可)

第三十九条の四 身体障害者雇用促進協会は、納付金関係業務を行う場合において、自ら第十八條第二号から第四号までの助成金の支給を受けようとするときは、労働省令で定めるところにより、労働大臣の認可を受けなければならない。
(身体障害者雇用促進協会の行う滞納処分等)

第三十九条の五 身体障害者雇用促進協会は、納付金関係業務を行う場合において、第三十二条第一項の規定による督促を受けた者がその指定の期限までに納付金その他前節の規定による徴収金を完納しないときは、納付義務者の住所地又はその財産の所在地の市町村(特別区を含む)以下この条において同じ)に対して、その徴収を請求することができる。

2 市町村は、前項の規定による徴収の請求を受けたときは、地方税の滞納処分の例により、滞納処分をすることができる。この場合において、身体障害者雇用促進協会は、徴収金額の百分の四に相当する金額を当該市町村に交付しなければならない。

3 市町村が第一項の規定による徴収の請求を受けた日から一月以内に滞納処分に着手せず、又は三月以内にこれを結了しないときは、身体障害者雇用促進協会は、労働大臣の認可を受け、国税滞納処分の例により、滞納処分をする

ことができる。

(徴収金の帰属)
第三十九条の六 身体障害者雇用促進協会が徴収した納付金その他前節及びこの節の規定による徴収金は、身体障害者雇用促進協会の収入とする。

(徴収金の徴収に関する不服申立て)
第三十九条の七 納付金その他前節及びこの節の規定による徴収金の賦課又は徴収の処分(労働大臣が行うものを除く)について不服がある者は、労働大臣に対して行政不服審査法(昭和三十七年法律第六十号)による審査請求をすることができる。
(不服申立てと訴訟との関係)

第三十九条の八 前条に規定する処分の取消しの訴えは、当該処分についての審査請求に対する労働大臣の裁決を経た後でなければ、提起することができない。
(資料の提出命令等)

第三十九条の九 身体障害者雇用促進協会は、納付金関係業務を行うときは、第十八條第五号に掲げる業務に關して必要限度において、事業主に対し、身体障害者である労働者の雇用の状況その他の事項についての文書その他の物件の提出を求めることができる。

2 身体障害者雇用促進協会は、納付金関係業務を行う場合において当該業務に關し必要があるとき、事業主、その団体又は第十八條第三号の二からニまでに掲げる者(第八十一条第一項において「事業主等」という。)に対し、必要な事項についての報告を求めることができる。

第五十二条第一項中第十三号を第十四号とし、第八号から第十二号までを一号ずつ繰り下げ、第七号の次に次の一号を加える。
八 評議員会に關する事項
第五十五条の次に次の一条を加える。
(役員兼職の禁止)
第五十五条の二 役員(非常勤の理事を除く)。

は、営利を目的とする団体の役員となり、又は自ら営利事業に従事してはならない。ただし、労働大臣の承認を受けたときは、この限りでない。

第五十七条の次に次の一条を加える。
(役員及び職員は公務員たる性質)
第五十七條の二 役員及び職員は、刑法(明治四十年法律第四十五号)その他の罰則の適用については、法令により公務に従事する職員とみなす。

第五十八條第一項中「定めるところにより、」の下に「少なくとも」を加え、「通常総会」を「通常総会」に、同条第三項第二号中「事業計画及び収支予算」を「予算、事業計画及び資金計画」に改め、同条に次の二項を加える。
5 会長は、総会が成立しないとき又は会長において総会を招集する暇がないと認めるときは、第三項第二号、第三号及び第六号に掲げる事項で臨時急務を要するものを処分することができる。

6 会長は、前項の規定による処置については、次の総会においてこれを報告し、その承認を求めなければならない。
第五十八條の次に次の一条を加える。
(評議員会)
第五十八條の二 協会は、評議員会を置く。

2 評議員会は、会長の諮問に應じて、協会の業務の運営に關する重要事項を審議する。
3 評議員会は、評議員二十人以上以内で組織する。
4 評議員は、協会の業務の適正な運営に必要な学識経験を有する者のうちから、労働大臣の認可を受けて、会長が任命する。

第五十九條第一項中「協会は、」の下に「納付金関係業務及び」を加え、同条の次に次の一条を加える。
(業務の委託)
第五十九條の二 協会は、労働大臣の認可を受けて、納付金関係業務の一部を、身体障害者の雇用の促進に係る事業を行う法人又は金融機関に

委託することができる。

2 前項の規定による労働大臣の認可があつた場合においては、金融機関は、他の法律の規定にかかわらず、当該認可に係る業務を受託することができる。
3 第一項の規定により業務の委託を受けた金融機関(第六十八條第一項、第八十五條第二項及び第八十六條第一項において「受託金融機関」という)の役員又は職員であつて当該委託業務に従事するものは、刑法その他の罰則の適用については、法令により公務に従事する職員とみなす。

第六十条第一項中「前条第一項第一号」を「納付金関係業務及び第五十九條第一項第一号」に、「当該業務」を「それぞれ当該業務」に改め、同条に次の一項を加える。
3 労働大臣は、納付金関係業務について第一項の認可をしたときは、労働省令で定めるところにより、その旨を官報で公示しなければならない。

第六十条の次に次の一条を加える。
(納付金関係業務の開始等の届出)
第六十条の二 協会は、納付金関係業務を開始する際、当該業務を開始する日及び当該業務を行う事務所を労働大臣に届け出なければならない。協会が納付金関係業務を行う事務所の所在地を変更しようとするときも、同様とする。

第六十一条の次に次の一条を加える。
(予算等の認可)
第六十一条の二 協会は、毎事業年度、予算、事業計画及び資金計画を作成し、当該年度の開始前に、労働大臣の認可を受けなければならない。これを變更しようとするときも、同様とする。

第六十二条の見出しを「(財務諸表の承認等)」に改め、同条第一項を次のように改める。
会長は、毎事業年度、財産目録、貸借対照表及び損益計算書(以下「財務諸表」という)並び

第一類第七号 社会労働委員会議録第十一号 昭和五十九年五月八日

に予算の区分に従う当該事業年度の決算報告書を作成し、当該年度の終了後最初に招集する通常総会の開催日の二週間前までに、監事に提出し、かつ、主たる事務所に備えて置かなければならない。

第六十二条第二項中「通常総会」を「同項の通常総会」に改める。

第六十三条中「通常総会」を「前条第一項の通常総会」に、「前条第一項に規定する書類」を「同項の財務諸表」に、「提出しなければならない」を「提出し、その承認を受けなければならない」に改め、同条に次の一項を加える。

2 協会は、前項の規定により財務諸表を労働大臣に提出するときは、前条第一項の決算報告書並びに財務諸表及び決算報告書に関する監事の意見書を添付しなければならない。

第六十四条中「協会は、」の下に「納付金関係業務及び」を加え、「その他の」を「それぞれ他の」に改め、同条の次に次の五条を加える。

(利益及び損失の処理)

第六十四条の二 協会は、毎事業年度、納付金関係業務に関する損益計算において利益を生じたときは、前年度から繰り越した損失を埋め、なお残余があるときは、その残余の額は、積立金として整理しなければならない。

2 協会は、毎事業年度、前項の損益計算において損失を生じたときは、同項の規定による積立金を減額して整理し、なお不足があるときは、その不足額は、繰越欠損金として整理しなければならない。

(借入金)

第六十四条の三 協会は、納付金関係業務に關し資金の借入れをしようとするときは、労働大臣の認可を受けなければならない。

2 前項の規定による借入金は、当該事業年度内に償還しなければならない。ただし、資金の不足のため償還することができない金額に限り、労働大臣の認可を受けて、これを借り換えることができる。

3 前項ただし書の規定により借り換えた借入金は、一年以内に償還しなければならない。
(余裕金の運用)
第六十四条の四 協会は、次の方法による場合を除き、納付金関係業務に係る業務上の余裕金を運用してはならない。

一 国債、地方債その他労働大臣の指定する有価証券の取得
二 銀行その他労働大臣の指定する金融機関への預金又は郵便貯金
(給与及び退職手当の支給基準)
第六十四条の五 協会は、役員及び職員に対する給与及び退職手当の支給の基準を定め、又は変更しようとするときは、労働大臣の承認を受けなければならない。

(労働省令への委任)
第六十四条の六 この法律に規定するものは、協会の財務及び会計に關し必要な事項は、労働省令で定める。

第六十八条を削り、第六十九条第一項中「協会」を「協会若しくは受託金融機関」に、「その業務を」を「その業務若しくは資産の状況」に、「協会の事務所」を「協会若しくは受託金融機関の事務所その他」の事業所に改め、「検査させることができる」の下に「ただし、受託金融機関に対しては、当該委託業務の範囲内に限る。」を加え、同条を第六十八条とし、同条の次に次の一条を加える。

(協会に対する監督)
第六十九条 労働大臣は、前条の規定により報告をさせ、又は検査した場合において、協会の業務の管理若しくは執行が法令、定款若しくは労働大臣の処分違反していると認めるとき、協会の業務の管理若しくは執行が著しく適正を欠くと認めるとき又は協会の役員がその業務の管理若しくは執行を明らかに怠つてると認めるときは、期間を定めて、協会又はその役員に対し、その業務の管理又は執行について違反の是正又は改善のため必要な措置をとるべき旨を命ずることができる。

2 労働大臣は、協会の業務の健全な運営を確保するため必要があると認めるときは、期間を定めて、協会に対し、その定款の変更を命ずることができる。

3 協会若しくはその役員が第一項の命令に違反したとき又は協会が前項の命令に違反したときは、労働大臣は、協会に対し、期間を定めて当該違反に係る役員の一部の改任を命ずることができる。

4 協会が前項の命令に違反したときは、労働大臣は、同項の命令に係る役員を改任することができる。

5 労働大臣は、前項の規定による処分をするときは、当該役員に対して弁明の機会を与えなければならない。この場合においては、あらかじめ、書面にて、弁明すべき日時、場所及び当該処分をすべき理由を通知しなければならない。
第七十条の次に次の一条を加える。

(協議)
第七十条の二 労働大臣は、次の場合には、大臣と協議しなければならない。

一 第五十九条の二第二項(金融機関に委託する場合に限る)、第六十条第一項(納付金関係業務に係るものに限る)又は第六十一条の二(納付金関係業務に係るものに限る)の認可をしようとするとき。

二 第六十条第二項(納付金関係業務に係るものに限る)又は第六十四条の六の労働省令を定めようとするとき。

三 第六十三条第一項(納付金関係業務に係るものに限る)の承認をしようとするとき。

四 第六十四条の四第一号又は第二号の規定による指定をしようとするとき。

第八十一条の見出しを「報告等」に改め、同条第二項中「第六十九条第二項」を「第六十八条第二項」に、「前項」を「第一項」に改め、同項を第三項とし、第一項の次に次の一項を加える。

労働者である労働者の雇用の状況その他の事項についての文書その他の物件の提出を命ずることができる。ただし、第三十九条の二第一項の規定により協会に納付金関係業務を行わせるときは、この限りでない。

第八十二条中「事業団」を「雇用促進事業団」に改める。

第八十五条第一項中「第十八条第一項第三号」を「第十八条第三号」に、「第二十二條第二項」を「第三十九條の九第二項」に、「第二十二條第二項」を「第三十九條の九第一項又は第八十一条第二項」に改め、同条第二項中「第六十九條第一項」を「第六十八條第一項」に改め、同項中「協会」の下に「又は受託金融機関」を加える。

第八十六条第一項中「違反行為」の下に「(受託金融機関の役員又は職員に係るものを除く)」を加える。

第八十七条第一号中「第六章」を「この法律」に改め、「認可」の下に「又は承認」を加え、同条第六号を次のように改める。

六 第六十四条の四の規定に違反して業務上の余裕金を運用したとき。

第八十七条第七号中「第六十八條」を「第六十九條第一項」に改める。

附則第二條第一項中「第十八條第一項第一号」を「第十八條第一号」に改め、同条第二項中「事業団」を「政府」に改め、「第十八條第一項及び雇用促進事業団法第十九條に規定する業務のほか」を削り、同条第三項中「事業団」を「労働大臣」に改め、同条第五項を次のように改める。

5 第二十六条、第五章第三節、第五十九条第一項、第五十九条の二から第六十条の二まで、第六十四条から第六十四条の四まで、第七十条の二、第八十一条第二項、第八十五条第一項第一号(第三十九條の九第二項に係る部分に限る)、第八十六条並びに第八十七条第一号、第四号及び第六号の規定の適用については、当分の間、第二十六条第一項中「並びに同条各号に掲げる業務」とあるのは、附則第二條第二項の

報奨金の支給に要する費用並びに第十八条各号に掲げる業務及び附則第二項に規定する業務と、第三十九条の二第二項中第十八条各号に掲げる業務とあるのは、第十八条各号に掲げる業務及び附則第二項に規定する業務とする。

附則第四項中「事業団」を「政府」に、「第十八条第一項第二号」を「第十八条第二号」に、「第五章第一節、第二十六條、第八十五條第一項第一号（第二十二條第二項に係る部分に限る。）及び第八十六條」を「第二十二條、第二十六條、第五章第三節、第五十九條第一項、第五十九條の二から第六十條の二まで、第六十四條から第六十四條の四まで、第七十條の二、第八十一條第二項、第八十五條第一項第一号（第三十九條の九第二項に係る部分に限る。）、第八十六條並びに第八十七條第一号、第四号及び第六号」に改める。

別表第二号中「聴力損失」を「聴力レベル」に、「六〇デシベル」を「七〇デシベル」に、「八〇デシベル」を「九〇デシベル」に、「四〇デシベル」を「五〇デシベル」に改め、同表第三号中「又は言語機能」を「言語機能又はそしやく機能」に改め、同表第四号中「肢体」を「肢体」に、「上肢」を「上肢」に、「下肢」を「下肢」に改め、同表第五号中「障害」の下に「その他政令で定める障害」を加える。

附則

(施行期日)
第一条 この法律は、昭和六十年四月一日から施行する。ただし、別表の改正規定は、昭和五十九年十月一日から施行する。

(予算等の取扱いの特例)

第二条 この法律の施行の際現に身体障害者雇用促進協会（以下「協会」という。）が設立されている場合においては、当該協会の昭和六十年四月一日に始まる事業年度の予算、事業計画及び資金計画については、この法律による改正後の身体障害者雇用促進法（以下「新法」という。）第六十一条の二中「当該年度の開始前」とあるのは「この法律の施行後遅滞なく」とする。

(雇用促進事業団からの事務の引継ぎ等)
第三条 雇用促進事業団（以下「事業団」という。）は、この法律の施行の際に、新法の規定により労働大臣（新法第三十九条の二第一項の規定により協会に同項の業務（次条において「納付金関係業務」という。）を行わせる場合にあつては協会。以下同じ。）が行うこととされる業務であつて、この法律による改正前の身体障害者雇用促進法（以下「旧法」という。）の規定により従前事業団が行うこととされていたもの（以下「旧法業務」という。）に関する事務を労働大臣に引き継ぐものとする。

2 この法律の施行前に、旧法業務に関し、旧法の規定により事業団に対してした手続その他の行為又は事業団がした処分、手続その他の行為は、新法の相当規定により労働大臣に対してした手続その他の行為又は労働大臣がした処分、手続その他の行為とみなす。

(事業団からの権利及び義務の承継)
第四条 この法律の施行の際現に事業団が旧法業務に関し有する一切の権利及び義務は、その時において國（新法第三十九条の二第一項の規定により協会に納付金関係業務を行わせる場合にあつては協会）が承継する。

(事業団の決算に関する経過措置)
第五条 事業団の昭和五十九年四月一日に始まる事業年度の旧法業務に係る決算並びに財産目録、貸借対照表及び損益計算書については、なお従前の例による。

(協会の決算関係書類に関する経過措置)
第六条 協会の昭和五十九年四月一日に始まる事業年度に係る事業報告書、貸借対照表、収支決算書及び財産目録については、なお従前の例による。

(その他の経過措置の政令への委任)
第七条 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。

(罰則に関する経過措置)
第一類第七号 昭和五十九年五月八日

第八条 この法律の施行前にした行為並びに附則第五条及び第六条の規定により従前の例によることとされる事項に関するこの法律の施行後にした行為に対する罰則の適用については、なお従前の例による。

(地方税法の一部改正)

第九条 地方税法（昭和二十五年法律第二百二十六号）の一部を次のように改正する。

第七百一条の四十一第二項中「第十八条第一項第三号」を「第十八条第三号」に改める。

理由

特殊法人の業務の簡素合理化を図るため、雇用促進事業団が行つてゐる納付金関係業務を政府が行うこととした上で、これを身体障害者雇用促進協会に実施させるとともに、身体障害者の実情にかんがみ、その範囲の一部を政令で定めることができることとする必要がある。これが、この法律案を提出する理由である。

社会労働委員會議録第六号中正誤

ベシ 段行 誤
六四三 エナレンジプロ エナレンディ
ロマイド

同 第七号中正誤

ベシ 段行 誤
三三九 二・四％
三二五 医療保険業 二・五％
元一六 保険医療制度 医療・保健業
三末〇 医学技術 保健医療制度
三三四 医学技術 医学医療

同 第八号中正誤

ベシ 段行 誤
三末六 ベース ベース

昭和五十九年五月十四日印刷

昭和五十九年五月十五日発行

衆議院事務局

印刷者 大蔵省印刷局

C