

の希望によって決める、そのような強制とか強要にわたるような懸念はございませんと答えているわけですね。

ところが、現実には三月二十日からその広域配転に関する募集行為が行われているわけであり、時間の関係で、もう一方的に申し上げますけれども、国会でそういう答弁をしているにもかかわらず、実は全国的にかなり広範囲な地域におきましてまさにこの強制、強要が行われているんです。これは今の国鉄の労使、とりわけ国鉄当局と国鉄労働組合との関係においては雇用安定協定も結ばれていないという異常な状態が続いていることは御承知ですね。これは今の国鉄の労使の関係を端的にあらわしているのではないかと私は思うのですが、例えばこういう問題があります。北海道の旭川電力区の問題であります。これは一つのサンプルとして申し上げるのです。

どういふことかという、この広域配転について、君は広域配転を受けろということと業務命令を出しているのです。本人が、この国会答弁もありまして非常に心の高い問題でありますから、国会で国鉄当局が強制、強要は一切行いません、そういう懸念はございませんという答弁をしていることは組合員は知っているのです、全部情報で流れていきますから。だから、私はその広域配転の希望に必ずしも従っておらない、こう答えたなら、業務命令だ、業務命令だから、おまえは行くように返事をしろ、こういうことを強要しているわけですね。これは、業務命令に違反すると直ちに処分というのが今の実態なんです。業務命令を出されたらこれを拒否することはできないのです。

こういう事実がありますから、きょうは国鉄当局にこころをさせなければ、労働を担当する労働者としてどういふ問題を認識されるか、あるいは国会でそういう答弁まで出てきているというだけではなくて、本来この種の問題はあくまでも本人の希望を尊重するということが第一条件でなくてはならないと思うのでありますが、

大臣と労政局長からお答えいただけますか。

○加藤(孝)政府委員 国鉄当局が現在実施しております広域異動につきましては、条件を提示いたしますとき、既にはっきり希望者について行おうというものとして提示をされておるところでございます。また、既に国労以外の三組合と締結しております協定においてもその旨が明らかにされておるというふうな聞いておるわけでございます。そういう意味で、国会でも国鉄当局がそういうことを言明しておる、あるいはまた、そのことがその協定においても明らかにされておるということであるわけでございます。そういう約束しておることをしっかりと守っていくというのは当然のことであろうと思うわけでございます。

今お示しのようなそういう具体的なケースについては存じませんが、実際問題としてそれが業務命令というふうな形で行われて、その業務命令に従わなかった場合に業務命令違反という形で本営にそれが行われたならば、それはこの協定の履行の問題はどうなるのか、あるいはまた、そういう国会での説明との関係はどうなるか、ということで大変問題になる話であろうと思うわけでございます。そういう意味で、これは国鉄当局に対しては協定どおりあるいはまた国会答弁どおり行われるように期待をいたしております。

○永井委員 大臣にはまとめて後で答えたいと思いますが、もう一つ具体的な例を申し上げておきます。

釧路局でありますけれども、希望を聞かれて、まだ自分自身、家庭のこともありますから広域配転に希望を出すかどうかということは答えられない、この職員が言いましたら、区長室に連れ込んで、答えられないで済まされたいと言って軟禁状態に置かれておる。

だから、国鉄本社意向が伝わっていないのか、表面はそうであっても事実そういうふうな強要させるような指導をしておるのか、ここらは定かでないのではありませんが、現実にはそういう強要にわたっている例は枚挙にいとまがないと言われている

のです。だから、今労政局長がお答えになりましたように、労使の確実あるいは国会答弁、こういうものからいって、この種の問題で強要することは今後の余剰人員対策にむしろ大きなブレーキ、マイナスになることは間違いないわけであり、また、むしろそういうことのないように、労政担当の当局として労働者は責任を持ってひとつ指導してもらいたい。

また、片方でこの問題が団交事項であるかどうか争われているわけであり、国鉄労働組合は、既に御承知のように団交事項として明確にしておるわけでございまして、団交についての仮処分申請までしているのです。そういう状況がありますので、これは時間をとりませんから、ひとつ大臣の方で、今労政局長が答弁されましたように、こういう問題は放置できない、国会答弁に反するということもあり、ひとつ強力に国鉄当局をたしなめるなり指導なりしてもらいたい、このことをお願いしたいと思っておりますが、どうでございますか。

○林国務大臣 先ほど、具体的な例につきましては労政局長の方から御答弁ございましたし、今重ねて先生の方から釧路の事例についてのお話もございました。私もどなたもいたしましては、あくまでもこれは協定に基づいてやっていくものという認識を持っております。もしそういうことに反するような事態がございましたら、私もどなたもいたしましては、国会でもこういうたような議論がなされたのだということを国鉄当局にも伝えまして、そういうたことのないように指導もしなければいかぬ、このように思う次第でございます。

○永井委員 この問題はこれで終わりますけれども、いざにいたしても、一切希望をさせないとか、そんなことを言っているのじゃないのです。本人の家庭の生活基盤の関係もあるわけですから、あくまでも公式とどおり、本人の希望に基づいて対処するというのを重ねて指導されるよう要望しまして、本来の法案の中身の問題に入っ

ていきたいと思います。労政局長、ありがとうございます。

さて、今度の高齢者の定年制に関する法律の関係でありますけれども、現在、我が国の社会の高齢化は急速に進展をしているわけですが、今回この法律案はその高齢化の社会に対応しようとするものであると私は思うわけであります。そこで、まず最初に、高齢者の雇用の現状とか今後の見通しについてどのような認識をお持ちなのか、お答えをいただきたいと思っております。

○白井政府委員 お答えいたします。先生御指摘のとおり、高齢者の雇用の情勢は依然として厳しいものがございます。統計によりますと、労働力の需給の動きを年齢別の有効求人倍率、六十年十月の調査でございますが、これによつて見ますと、年齢計、全体では〇・六七倍であるのに対して、五十五歳以上の高齢年齢者は〇・一三倍となっております。それからまた完全失業率は、六十年平均で年齢計が全体で二・六％でございますが、五十五歳以上の層では三・二％というふうになっております。このように高齢年齢者をめぐる雇用の現状は非常に厳しいものがございますが、このための改善が急務であるというふうに思っております。

これに加えて今後を見通してございまして、労働力人口の高齢化の波が急速に進んでまいっております。特に六十歳代前半層に移行するという状況でございます。労働力人口に占めます高齢年齢者の割合で見ますと、六十年の一八・〇％から七十五年、西暦二〇〇〇年には二三・〇％と、全体の約四分の一を占めることが見込まれるようになっております。

これらの状況から見まして、急速に労働市場が高齢化していくこととございまして、高齢者の雇用問題はますます深刻になってくるということが懸念されるわけでございまして、中長期的に高齢者の雇就業問題に全力を傾注していかなければならないというふうに考えている次第でございます。

○永井委員 大臣、今私が申し上げましたようにあるいは局長がお答えされているわけでありましたが、これからの高齢化社会に向けて就業機会を拡大するとか、雇用就業環境を保障するとか、こう

うのでありますが、定年制の現状についてちよつと調べてみました。労働省の昭和六十年の雇用管理調査結果の概要というのが出ていますね。これによりますと、定年年齢六十歳以上が五五・四％、改定が決定している企業を含む場合は五八・七％、改定が決定及び予定がある企業を含む場合は六八・七％という数字になっています。企業規模別に見ても、三百人から九百九十九人は四四・二％、これから改定が決定している企業を含めると五二・六％、予定している企業まで含めると七二・八％、こういう数字が出ています。百人から二百九十九人という中小の例をとりますと、既に定年制が決定されているところが四六・八％、これから改定が決定されているものを含めて五一％、予定するものを含めて六二・五％、こういう数字になっているわけです。

この数字でいきますと、百人から二百九十九人

方から御答弁ございましたし、大企業におきましては九十数%あるいはまた中小企業の方におきましてもこれから予定をされておるところまで入れますと六十数%の率になっておるということでございますので、私といたしましては、六十歳定年

りも一年おくれで六十一年に法制化しようとするわけではありますが、現実にはこれは強制力を持つて

もいたしましては、六十歳定年をすべての企業ができるような強力な指導をしてまいりたいというところで、何年何月から法制化をするというようなどころまでには今考えが至っていないというような状況でございます。

○永井委員 大臣、結構です。どうぞ。

○山崎委員長 それでは、労働大臣の退出を認めます。

○永井委員 局長、どうやっても労働省は目標を立てることができないのですか。今まで六十歳定年制という法律がないときでも、昭和六十年には六十歳定年制を実現できるようにしたい、そしてその時期に法制化を図りたいというふうに歴代の大臣は答えてきているのです。私の質問に対しては歴代の大臣は答えているのです。

それで、いよいよ法制化するときに、今、大臣も局長も言われているように、審議会で全会一致、確かに答えは全会一致なんだ。しかし、あなた方はその経過を次々抜いてしまっている。全会一致に至るまでの経過の中では、あくまでも強制力を持たすべきだという議論もかなりあった。最終的に、審議会の答申をまとめる段階でお互いがそれぞれ譲り合って今のような答申になったんです。だから、その経過を無視して答えていただけです。事足りるということでは法律には本当の魂がこもらないと思っております。

しかし、全会一致の答えというものがあつたわけだから、それを絶対だめだと私は言っているわけじゃない。それに基づいて努力義務ということで法制化されたんだ。しかし、努力義務で法制化するんだけれども、本来はみんなが六十歳定年制をしくように法律で縛れば本当は一番事は手取り早いわけですよ。働く人々もそれによって安心できるわけだ。

少なくとも、努力義務であるとするならなおさらのこと、労働省としては、何年ごろまでにこの程度は進捗させたい、この時期には全部が六十歳定年制が完全に定着するようにしたいというぐらゐの目標は持ってもらいませんと、こんなもの、

法律の審議に魂が入りませんよ。そこはどうですか。

○白井政府委員 先生の御指摘もよくわかるわけでございますが、先ほどから申し上げておりますように、法制化することによってさらに六十歳定年への推進力になりまして、相当進んでまいるといふふうに思っております。しかし、これは努力義務ではございますが、一応法制化されているわけでございますので、事業主は全体として六十歳定年に努めなければならぬということになつていくわけでございますから、何年に何%、何年に何%という目標を定めてやっていくことがこの法律の推進上いいのかどうかという法律の施行を進める場合の問題でございますし、もちろんそういう目標が内部的に考えられるということはあるわけでございますが、それをこういふ公の席で公表してまで進めていくのがいいのかどうかという問題が逆でございます。

それからもう一つは、先ほど一番最初に先生御指摘いただきましたように、二十一世紀に向けて非常に高齢化が進んでまいっているわけでございますから、その重圧をはねのけて定年延長を含めました総合的な高齢者の雇用対策を進めていくということにつきまして、これをどういふふうに進めていけばいいかという問題もあるわけでございます。まして、先生のおっしゃるやうに、むしろ行政指導の場合の方が目標を定めてやっていくということが公の場合にはできるんじゃないかというふうに我々としては考えるわけでございます。

○永井委員 公の席上でそういう目標の中身を公表することはかえって問題があるんじゃないかろうかというお話でありますけれども、公の席上でそういう目標を定めなくて、じゃ労働省はどこでその目標を定めるのか。労働省の内部だけで目標を定めるのですか。労働省の内部だけで目標を定めて、そこに積極的に企業を指導するのですか。そのところは非常に微妙なところでありまして、そこそこは明確にしてもらいませんと質問が前にいかれぬわけですよ。

○白井政府委員 これは今目標を定めるのが難しいということの例で申し上げたわけでございます。今労働省が内部でそういう目標を持っていますというところではございません。

○永井委員 ちょっと聞き取りにくかったのですが、労働省の内部で目標を持てないということですか。

○白井政府委員 現在持っているわけではございませんというふうにお答え申し上げたわけでございます。

○永井委員 執拗にお聞きして恐縮でありますけれども、じゃ労働省が行政指導を積極的に進めるためにどのように企業を指導されるのですか。その指導、ことしはこのくらい進捗させたいかめとかいふようなことについてはこれから定めるんですか、どうなんですか。

○白井政府委員 労働省としましては、この法律を国会で通していただいた際には、この法律にございまして、努力義務に伴いましてそのほか行政措置がいろいろ規定してございます。定年の引き上げについて特段の事情がないにもかかわらずその引き上げを行わない事業主に對しましては、定年引き上げの計画の作成命令、その他適正実施勧告、正当な理由なくこれに従わない場合の事業主名の公表と一連の行政措置があるわけでございます。まして、これを段階的に進めることによって定年の延長を進めていくことを実施するわけでございます。

○永井委員 この問題だけでやりとりしておつたのでは前へ進みませんので、適当なところで一人は終わりますけれども、しかし行政指導であるがゆえに、明確な目標を労働省自身が持つて積極的にそれを実施に移させるように進めるべきだといふふうに私は思ふのです。だから、これはこれで幾らやっても答えは出てきそうもありませんけれども、法律さえつくればいいというものではないことは先刻御承知のほすでありますから、行政指導そのものを本当に実効あらしめるために私は労働省に具体的な毎年毎年の目標くらいは定

めてやってもらいたいということを強く要望して、この問題、理事さんもうらっしゃいますけれども、どうもちょっと私の質問に対する答弁、満足できませんので、その辺の關係について後で御相談いたしたいと思ひます。委員長、よろしゅうございますか。

そういうことを前提にして次に入っていくたいと思ふのですが、次に、この法第四條の二の「定年の引き上げの要請」というのは、政令で定める基準で行うことになつていくわけですね。それで、この中職審の答申の中職審の意見を聞いて定める基準というのが改められていくわけでありまして、なぜこのようになったのかをお答えいただきたいと思ひます。

○清水(傳)政府委員 お答え申し上げます。

今般の法案のもとになりましたのは、雇用審議会における御答申でございます。いすれにいたしましても、六十歳定年の法制化ということを実現をさせていくためには、当然のことながら社会的なコンセンサスが得られる形で進めていかなければならぬわけでございます。まして、雇用審議会の中におきましてもさまざまな御議論がありまして、先生既に御承知のように、経緯から見ましてもなかなかその結論を得るに至らなかった、そういう経緯がございます。

そうした中에서도かまどめていこう、こゝういふうな形になりましたのは、現在、定年制の進捗状況は、六十歳定年五五・四%でございますが、そうした残りの企業の中でどうしても難しいといふうな企業もある、しかしまた、なお努力をしてやうていかなきやらない余地のある、そういう分野もかなりある、そういうものも一切ひくくするめどもかく六十歳定年を法的な根拠を持ちながら進めていく枠組みをつくつていこうじやないか、こゝうした形で合意を見たわけでございます。そうした中におきまして、そういうただ単なる努力義務といふことだけではなしに、これを支える意味での一定の行政措置を行つていける根拠づくりをやらなければならぬ。そうしたことで定年

延長の計画の作成命令、勧告、あるいはその勧告に正当な理由なく従わない場合にはその旨を公表する、こういう段階的な措置を講ずることとしたしておるわけでございます。

その行政措置の対象となる基準という点につきましては、具体的には、法律にもございますように、法案成立後中央職業安定審議会で御検討をいただく、こういう建前でございまして、どういふような基準にすべきかという点を現段階で明確に申し上げることはできないわけでございまして、ただ、そうした場合にはございまして、今までのそういう場面における御議論の経過というものがございまして。

そういうところから申し上げますれば、いずれにいたしましても、特段の支障がないにもかかわらず相応の努力をしないものについてそれなりの行政措置を講じていく、こういうことが基本であろうかと思うわけでございまして、中央職業安定審議会が御議論いただく場合におきましても、このような観点から、例えば経営事情が特段に悪い、定年延長あるいはその雇用、どっちをとるかというふうな場面だった場合には、企業によってはあり得るだろうということもあろうかと思ひますし、あるいはまた、その業種、業態等に応じて六十歳未満定年ということについて、労使がその業務の内容等から見ても未熟ということであつてもやむを得ないような形での合意というふうなものがあり得るような場合もあるかもしれませんし、あるいは形として六十歳定年には至っていないにいたしましても、勤務延長とかあるいは再雇用とか、こういう形で実質的に六十歳までの雇用が保障をされているような場合もあるいはあるかもしれませんし、そうした事柄等につきまして行政措置の対象とすることが適当かどうか、そういう観点から検討がなされることになるのではなからうか、このように考えております。

○永井委員 そこで、一つは要請基準の中に産業とか業種、地域の特性というものがあつた。この特性について、当該の労使の中では協定など

が存在をされているわけですね。例えば六十歳に延長することが健康管理上問題がある。この場合延長することがむしろ好ましくないという職種もあるわけですね、例えば坑内夫のような職種などについては、こういうものは労使の協定などを勘案して定めることが法の趣旨からしていいのではないかと、いわゆる一定の限定を加えるべきものがあつていいのではないかと思うのですが、それはどうでございませうか。

○清水(徳)政府委員 御指摘のようなケースというものは確かにあり得ると思ひますし、またそのほか、例えば高所作業でございまして、またそういう高齢者に不向きな職種というふうなものもあるいはあるかもしれないわけでございまして、そうしたことを含めまして御議論を、御検討をいただいて適正な基準を作成をいたしてまいりたい、このように考えます。

○永井委員 今言われたように、そういう特殊な職種については厳密に審査するというところでやっていた方がいいというところをお願いしておきたいと思ひます。

さて、その次に、この定年延長に伴う労働条件の問題であります。

六十歳の定年延長に伴つて賃金などの労働条件が不当に切り下げられるという例が、今までの実態からいってもこれから見られてくるのではないかと、こういうことを非常に危惧するわけですね。したがつて、もしそのようなことになってきますと、定年延長をすることがかえつて労働者にとつて不利であり、好ましくないというところにもなつてくるわけでありまして、例えば定年延長に伴つて賃金体系、退職金などについても企業は見直してくると思うのです。労働力の実際の能力の関係も勘案をして、そういうことは起き得る話なんです。しかし、そういう場合にも一定の制限というものがあつてしかるべきだと私は思ふのです。

例えばプロ野球の選手で言いますと、今度プロ野球にも労働組合ができました、今かなり交渉らしきものがやられていようでありませうけれど

も、プロ野球などは、前の年の成績によつて厳しく査定をされるのです。その厳しく査定されるときに、まあいわば当初年俸を決めたときにその年俸どおりの仕事ができなかった、シーズンを通してけがのために休んだとか、いろいろなことがありませう。そういう場合でも今のプロ野球では二五%減額することが減額の最高限度として定められていふのです。

ああいう本当に一般の労働者と違う職業の人でもそういう状態でありませうから、六十歳の定年制をしつことによつて賃金体系上、あるいは退職金なども含めて、過酷な労働条件の切り下げがなされたのではこの法律の趣旨にもとらうと思ひます。この関係について労働省はどのように指導されようとしているのか、お考えを聞きたいと思ひます。

○清水(徳)政府委員 定年延長の実施に当たりまして、これを円滑に進めていくために、賃金とか退職金のあり方あるいは年功的な人事処遇制度、こうした面についての見直し、労使双方がいろいろ工夫、努力をされている例が今までもたくさんあるわけでございまして、現実に労働省の方の調査によりまして、そうした関係において賃金体系の見直し等を行っている企業が約三分の一あるというふうな状況になっております。

いずれにいたしましても、定年延長を進めていく上に当たりましてはこの問題というのがやはり避けては通れない現実の課題であるというふうな思ひまして、共通の問題として労使がこれについてその企業の実情に応じて工夫、努力をしていくということが極めて大切なことである。また、雇用審議会の答申におきましてもその面の工夫というもののについて労使の積極的な取り組みが望まれる、このようなことも述べられていふわけでございまして、私どももいたしまして、やはりこのようない工夫、努力がなされなければ前へ進んでいかない。これを促進するためのさまざまな情報の提供あるいは相談援助、そうしたことを行つてまいりましたし、今後ともそのための体制整備を

図つていくことにいたしております。

ただ、この労働条件の問題というのは、申し上げるまでもなく、基本的には労使双方が自主的に努力をして決定をしていくべき性格のものであると思ひわけでございまして、したがひまして、そこに一定の基準を設けるといふこと等につきましては労働問題の介入ともなりかねない。そういう意味で必ずしも適当ではないのではないかと、このように思ひます。もちろん、御指摘のように、そうした見直しの中身が不当であるかどうか、このよういふような問題もあろうかということもございまして、そうした具体的な問題の不当、このように点につきましては、やはりしつかるべき機関において判断をされるべき事柄ではないか、一般的に労働省として直接、基準によつて指導するということは差し控えるべきものではないか、このように思つております。

○永井委員 確かに、今お答えになりましたように、この種の労働条件の問題は基本的には労使間で協議すべきことであります。しかし、今の不況が続いている中で、六十歳定年制について、たとえそれが努力義務であつても法制化しようというわけでありませうから、企業の側が定年延長について積極的な協力をするにしてみても、思い切つた合理化をこの際やつていこうということも想定できるわけですね。

例えば賃金が二分の一以下になるといふようなことがあれば、これはもう許されぬことだろうと思ひます。そういうことになつていかなければ、むしろ定年延長の法制化ということが過酷な合理化を押しつけるという根拠にされていったのでは、法律を制定する意味がなくなつてしまふと思ひます。そのところを私は非常に危惧するから申し上げているのですが、ひとつ労働省としても労使間の交渉の中に介入はできないまでも、当然そういう不当なことが便乗のになされないうようにさせるための一定の指導というものはきちつとやつてもらなければいかぬ、このことは非常に大事だと私は考えているのです。

だから、そういうことについて細かい説明は時間の関係で要りませんから、そのようなことについて指導を強力にするおつもりなのかどうか、そのところだけ明確にしてください。

○清水(逓)政府委員 非常に難しい、微妙な問題であらうかと思うわけでございます。もちろん賃金が半分くらいになるとか、こういうやり方、さまざまな態様のものがあるかと思いますが、そうしたことが、例えばそれまでの労働契約なり雇用契約上見て、どんなような位置づけになるかとか、いろいろなケースがあるかと思いますが、そうした中でしかるべき機関の判断にゆだねざるを得ない、こういう局面もあらうかと思うわけでございます。

いずれにいたしましても、定年延長に伴いましての賃金なり退職金制度のあり方、人事労務管理制度のあり方、こうしたものについてやはり今後さらに企業労使が工夫をしていかなければならぬわけでございまして、そうした工夫の手助けを私どももいたしまして適正な形でやれるような体制づくりということは進めてまいりたい、このように思います。

○永井委員 それでは次に入っていきたいと思っております。

その次に、高年齢者の雇用率制度の廃止問題でございます。

現行法では、百人以上の企業に五十五歳以上の高年齢労働者を六%以上雇用するようにという義務づけがなされているわけですね。これは義務づけはされていますけれども、今までも何回か指摘されてきましたように、例えば身体障害者の方々の雇用率などは、これは達成しなかった場合、いわゆる雇用すべき一人一人に対して四万円の納付金制度があるわけですね。これとてもペナルティーではないという労働省の見解が今まで貫かれてきているわけでありまして問題があるのです。

だから、雇用率の達成ができないという現状があるのですけれども、この高年齢者の六%の雇用率の問題については全く何にも強制力がないわけ

すね。強制力がないけれども、長年の労政当局の御努力もありまして、六%の達成をしている企業はかなりふえてきたことも事実であります。そういうことから、今までの経過あるいは六%以上雇用させなくてはならないという制度の目的から考えまして、今回高年齢者の雇用率制度を廃止するということについてはやはり問題があらうかと私は思うわけであります。

仮に、六十歳の定年制ということになったとしても、御案内のように、例えば年金でいいますと六十五歳給付開始という問題もあるわけです。したがって、六十歳ですべてリタイアして自分の生活をエンジョイするということには今の制度はなっていないわけでありまして、そう考えていくと、この雇用率の制度というものは引き続き存続すべきではないのか、こう思うのですが、どうでございますか。

○清水(逓)政府委員 お答え申し上げます。

高年齢者の雇用率制度がそもそも設けられ、また、それに基づいて労働省といたしまして高年齢者対策指導を進めてまいりましたゆえんのもの、六十歳への定年延長を行政として推進をしていくための手段として創設され、また活用をされてまいりましたものでございまして、今回、雇用率制度の答申に基づきまして六十歳定年の立法化を行うことに伴いましてこれを廃止する、こういうこととしたわけでございまして、また、そうした形で審議会の御答申もいただいておりますわけでございます。

ただ、これを単に廃止するということだけにどうしておるわけではございませんで、今後の対策の重点と申しますのは、先生御承知のように、六十歳代前半層に高齢化の波が現に移ってまいってきておりますので、こうした六十歳代層の雇用就業機会を確保していくために高年齢者の雇用割合を高めていく、そういう意味合いにおいて、今までございました雇用率制度の考え方を生かしまして、六十歳代前半層の雇用割合が一定以上である事業主に対して助成措置を講じていくということ

で、誘導措置に切りかえてこの考え方を生かして、こう、こういうことといたしておるわけでございます。

また、現行の雇用率制度につきましては、申し上げるまでもなく一律六%、こういうふうになっておりました、企業におけるさまざまな業種、業態あるいは年齢構成が多様になっていくこと、そうしたことも一切ひっくるめて一律に一定割合の雇用率を求める、こうしたことに現実的には無理が多く、現実的ではない、こういう問題も指摘をされていたわけでございます。

今回、法改正によりまして六十歳定年を立法化する、それを基盤として六十五歳程度までの雇用の確保といたしていろいろな形で進めていく、そういうための法的整備を図らうといたしておるわけでございまして、従来の雇用率制度を今のような形で転換をさせましても、決して高年齢者対策が後退するとかいうような性格のものではなくて、むしろその考え方を生かしながら誘導方向へ持っていきたい、こういうことといたしておるところでございます。

○永井委員 むしろ高年齢者の雇用を確保するため、拡大していくために誘導していきたい、こういうのであります、この雇用率というものが廃止をされてしまつて、どうやって実際行政指導したり誘導したりすることが出来るのだろうか、私は小首をかしげざるを得ないのです。むしろ、仮に今回の六十歳の定年制の法律案ができたとしても、努力義務でありますから、企業によつては本人の希望による退職だからやむを得ない。もちろん現在でもそうであります。三十歳でも二十歳でも、もちろん本人が希望すればいつでも退職できるのですが、その本人の希望による退職ということで、いわゆる選択定年制になっていく可能性も片方で残されているわけがあります。

そして、片方で雇用率の六%ということが今度は撤廃をされてしまうことになりまして、この法律が有効に機能しないのではないかというふうに危惧するわけです。だから、あえてこのこ

とを執拗にお聞きしているのではありませんが、そういう危惧を果たして認識としてお持ちか、あるいはもしお持ちになっておるとすると、その危惧を解消するために労働省としては目的意識的に指導するということなのか、その辺のところをもう一回お答えいただけますか。

○清水(逓)政府委員 今までの調査によりますと、定年制を定めている企業のうち、先生御指摘の選択定年制を設けている企業の割合は、これは五十七年一月時点でございまして、四・一%という状況でございます。

この選択定年制をどのように評価をするかというところであらうかと思うわけでございまして、これが労使合意の上で適正に行われるものでございしますならば、高年齢者と申しますか労働者の全体としての人生設計、そうしたもののあり方、そうしたことの選択の範囲を広げて、人によりましては高年齢者の能力活用に使立っていく、こうした面も持っているものであらうかと思うわけでございまして、そういった意味合いにおきまして選択定年制というものが、それがあくまで選択であり任意に基づいて行われるものであるならば、これはやはり一定の評価もされてしかるべきものであらうかと思ひます。したがって、選択定年制の乱用を防止する、こういうような見地から雇用率制度と結びつけて考えるということは必ずしも適当ではないのではなからうかと思うわけでござい

ます。

いずれにいたしましても、私どももいたしまして、二十一世紀を迎えて五十五歳以上の労働力人口に占める比率が四分の一になる、こうした比重に対処をしていくために、とまかく六十五歳程度までの雇用の場の維持確保ということをこの六十歳定年を基盤としつつさまざまな総合的な形で進めてまいりたい、このように思つておるわけでございまして、もちろん、一定の企業を退職後新しい分野においてその能力を活用していく道ということもまた進めていかなければならない事柄でございまして、総合的な形で進めてまいらるべきで

あろう、このように思っております。

○永井委員 可能最大限、今私が申し上げましたように、そういう選択制が仮に労働間でしかれたとしても、そのことが後々法制化されたものが骨抜きの状態になってしまわないように特段の配慮をして行政指導を強めてもらいたいということを特に御要望申し上げておきたい。

その次に、六十歳代の前半の人たちに対する対策であります。

御承知のように、国民年金は六十五歳から支給される、厚生年金も国民年金との関連において給付開始年齢が実態的に引き上げられていくこととしている。法律改正はされておりますけれども、一応現状は六十歳ですね。しかし、これは六十五歳にしていくということでありまして、六十歳の定年制がしかれたとしても、六十五歳の年金が完全に受給できる状態になるまでの間というものはやはり年齢的に乖離があるわけですね。そう考えていくと、今までの五十五歳から六十歳というものは六十歳代の前半に移動していくわけですね。

そう考えますと、話がもとへ戻って恐縮でございますけれども、この定年制の法制化というのは、むしろ六十歳の定年制というものは強制力を持たせて、そして六十五歳までは努力義務というのが本来のあるべき姿ではないかと私は思うのです。これは私どもの年来の主張であります。これについて局長、お答えいただけますでしょうか。

○白井政府委員 お答えいたします。

従来六十歳定年の推進に重点を置いてきたことは確かでございます。今先生御指摘のように、今後高齢化の波が六十歳代前半層に移行するといふふうに見込まれている中で、今後の高齢者対策の重点もこの六十歳代前半層の継続雇用の推進に向けていく必要があると思っております。

しかし、この定年の問題につきましては、先ほどから申し上げておりますように、六十歳定年といふことにつきまして今やつと社会的なコンセン

サスを得て、今回、努力義務として定年の場合は六十歳に引き上げるといふことをやらせていただいたわけでございますが、さらに六十歳を超えてまいりますと個人的にいろいろと差があるわけございまして、健康の面におきましては体力その他、個人的な就労の意欲その他につきましてもかなり差が出てまいります。

したがって、雇用に対する意欲のある、また体力的に健康な人につきましては、企業におきまして六十五歳程度までの雇用の場の確保が重要なわけでございます。これを一律に定年延長で進めていくのがいいのか、現段階におきましては再雇用、勤務延長、それから高齢者会社の設立等の多様な形でこの年齢層の就業ニーズに応じた雇用の場の確保を図っていくというのがより現実的なのではないかと今やつと我々としては考えた次第でございます。

○永井委員 ちよつと資料が古くなって恐縮なんですけれども、労働省の高年齢者就業等実態調査報告というのが一九八一年版が出ています。一番新しいのがあるのかどうかと確かめてないのですが、これでいきますと、高齢労働者の就労理由というものは、例えば自分と家族の生活を維持するためにせむしと必要だといふことを考えて、そういう実態から就労している人は六十歳から六十四歳までは七六・四％にも上っているのです。これは数字的には今も余り変わっていないと思うのですが、こういう実態だから六十歳代の前半層に対する対応も極めて大事だと私は思うのです。これは数字上の問題でありますから、もちろん一番最近の数字がどのように変化しているかわかりませんが、傾向的には変わっていないと私は思うのです。

そういうことを踏まえて高年齢者雇用開発協会というところについて労働省としてはこれを積極的に活用していきたいといふふうに言われているわけですが、この協会の運営そのものにもこの問題は一つの大きな問題として関連があると思うのです。したがって、この高年齢者雇用開発協

会の運営については労働組合の意見も反映できるようにすべきではないか、そのことによつてより具体的に、より実態的に対応できると思うのです。これについてどうでございますか。

○白井政府委員 お答えいたします。

先生先ほどおっしゃいました数字は五十六年とおっしゃいましたが、五十八年の数字もございまして、実態はそう変わっておりません。就業されている高齢者の方はやはり経済上の理由とされる方が非常に多数を占めているというのが現状でございます。

今、その次に御指摘の高年齢者雇用開発協会でございますが、高年齢者の雇用機会を確保していく上で、先ほどから申し上げておりますように六十歳定年を基盤としながら六十五歳程度まで、今数字でも御指摘がございましたように、継続雇用の促進を図っていくことが重要な政策課題だといふふうに考えております。そして企業が六十歳を超えて継続雇用の実施やその他先ほど申し上げましたようにいろいろな雇用を行っていくという場合には、これもいろいろ問題になっておりますが、賃金・退職金制度や人事管理制度の見直し、それから施設や設備の改善等いろいろな問題が必要となり、今後これらにつきましまして相談援助体制を拡充していくことが重要であるといふふうに考えております。

今回の法律でもそういうことを整備いたしているわけですが、このような場合の条件整備その他につきましては企業経営や労働関係に直接かかる問題であったり、また高度な専門技術性が要求される問題であることが多いわけございまして、これら事業主に対する相談援助を国が直接行う場合も必要でございしようが、それよりもむしろ従来から企業における高年齢者雇用問題について自主的に取り組んでおりますこの協会を中核として活動していただくというのがいいのではないかと今やつとこの高年齢者雇用開発協会に専門的に弾力的にきめ細かな対応をさせていこうといふふうに考えている次第でございます。

今、先生御指摘のこの協会の運営につきましてはいさういふことでお願いするわけでございまして、いろいろな仕事も今回お願いするので、法律的にも明確にいたしまして、そしていろいろな監督指導ができるようにいたしているわけでございまして。さらに、いろいろな関係者の御意見を反映させるといふ点につきましては、この高年齢者雇用開発協会の活動状況を労使が入っております中央職業安定審議会において報告してまいりたい、そういうふうにご覧いただいております。

○永井委員 時間がなくなりましたので、端的にあと残った問題を幾つか御質問しますので、端的にお答えいただきたいと思います。

一つは、シルバー人材センターの関係であります。これは六十歳以上の人は非常に頼りにしているのです。しかし、シルバー人材センターをより有効ならしめるために、一つは設置基準を緩和すべきではないのか。原則は現在人口十万人以上になつていくわけでありまして、そして就業機会の確保に対する援助の充実ということが問題になつてくるのであります。しかし、本来はこの就職あっせんというのは公共職業安定所が第一義的に行うべきであつて、このシルバー人材センターをより活用することが片方で職安の機能を低下させることがあつてはいかぬと思つております。ですから、その辺のところは十分配慮して、このシルバー人材センターの設置基準の緩和を初めとしてより有効に活用できるようにしてもらいたいことがまず一つ。

もう一つは、シルバー人材センターに働く人々にも労災保険を適用すべきだと考えるのですが、これは何とかならないものだろうかといふことを二つ目にお聞きをいたします。

まだたくさんあるのですが、時間の関係で、もう質問時間がなくなつてしまいました。三つ目の問題は、これは既に昨年、年金の法改正がなされているわけでありまして、最初に私もちよつと触れましたように、本則においては六十五歳の支給開始が示されて、附則において当分の間六十歳支

給ということになっているわけであります。しかし、この高齢化社会を迎えて、定年制も六十歳というところだと努力義務であつてもそういう法制化ができるということになります、だから六十五歳でいいのだということになっていかなければならぬ。年齢の乖離というものがあつてはならないと思ひます。したがつて、本来定年と年金受給開始年齢とは当然一致されなくてはならないと思うのであります。どうでございましょうか。この三つを端的にお答えいただけますか。

○白井政府委員 シルバー人材センターも、今回、先生の御指摘のように基準を緩和いたして拡充してまいりたいというように第一点については考えております。

それから第二点につきましては、シルバー人材センター、これも御存じのとおり本来は臨時、短期的な就業の場を求める高齢者対策でございまして、本来雇用を目指しているわけではないわけでございまして、その点では安定所とこのシルバー人材センターの役割分担は明確に区分してまいりたいというふうに考えているわけでございします。

第三点の労災保険につきましては、これは今申し上げましたようなことでございまして、本来労災保険の適用が理論的にも行われないということになるわけでございしますが、一部雇用関係等にある者につきましては労災保険の適用がなされることになるというふうに考えている次第でございします。

第四点につきましては、政務次官の方からお答えをいたします。

○松尾(官)政府委員 お答えさせていただきます。

雇用と年金の関係につきましては、基本的に両者が相まって将来高齢者の生活の不安を招くことがないようにすることが何より大切であると考えられるわけであります。雇用政策と年金政策の有機的な連携を図ることが必要であると考えられるわけであります。このため従来から雇用政策と年金政策

の関係につきましては厚生省と協議してきていますところでありまして、今後ともこの問題の重要性にかんがみまして両省の連携を密にしていきたいと思います。

いずれにいたしましても、今後の本格的な高齢者社会の到来に的確に対応していくためには、雇用審議会の答申にもあるように、当面六十五歳程度までは雇用就業の場の確保を図っていくことが必要であると考えておりまして、今回の法案に基づきましてそのための施策の充実強化に一層努めてまいります。

○永井委員 時間が来ましてからおきますが、ひとつせつかく法制化するわけでありまして、今申し上げましたように、私こたわつて恐縮でありますけれども、努力義務というのは私はどうもいだけないと思うのであります。たとえそれが努力義務であつても、それが実際に実効あらしめるように、労働省、機能を上げてひとつ対応してもらいたい。

そしてその六十歳定年制が、一番危惧することでありまして、むしろ高齢労働者の労働条件の低下のための道具に使われてはならぬわけでありまして、その辺のところは特段の配慮をしていただくことを特にお願い申し上げます。準備した質問が全部でございまして、やむを得ませんので、これで終わりたいと思ひます。

○山崎委員長 河野正君。

○河野(正)委員 今回、審議をいたします法律案は、中高年齢者の雇用の促進に関するものというところであります。もちろん、我が国の人口の高齢化が急ピッチで進んでまいつておるわけですから、そういう情勢に対応する施策を早急に行うことはこれは当然の理だろつと思ひます。特に今も御質問があつておりましたが、二十一世紀初頭におきましては労働人口の四人に一人を五十五歳以上の高齢者が占める、そういう状況があるわけでございます。

でございしますから、問題のかきというものが、今後この法律案によつて解決されるということが

非常に望ましいと思ひわけでございますが、それらの点については基本的にはまず労働大臣にお尋ねをして、その後進行していきたい、こう思つておりましたが、労働大臣、今退席でございますから、私は、この際本論に入るに当たりまして雇用に関する政策、そういうものにまつてまいります。二の点だけを先に御質問して、午後まとめて法案に對します質疑を行つてまいりたいと思つております。

そこで、本法の改正は中高年齢者に対する改正でございますが、しかし、何といつても今雇用状況というものが一般的に非常に厳しいという状況でございます。でございしますから、中高年齢者の雇用関係というものはさらに厳しい、だから、それに対応する対策というものを早急に立てなければならぬ。と同時に、やはり一般の雇用というものが厳しいわけですから、したがつて、そういうものもろの厳しい情勢に対応する諸政策というものがそれぞれ展開されなければならぬ。これはもう当然のことだ。

そこで、時間がございますから多く申し上げることはできませんが、具体的に一、二を申し上げます。

一つは、何といつても今社会で大きな関心を寄せられておるものが国鉄の改革の問題でございします。これが雇用問題に對しまして非常に大きな問題を提起をいたしておるわけでございします。が、この国鉄が発行いたしておるこのパンフレットによりまして、今度の改革によつて約九万三千人の余剰人員が発生する、そのうち約三万二千人は新事業体へ所属させる。六十五年度までに鉄道外へ転出することになる六万一千人、これの再就職というものが非常に大きな問題だ、こういうふうに、これは国鉄のパンフレットに書いてあります。

そこで、私がここで一つ取り上げてみたいと思ひますのは、一月十四日、三塚運輸大臣は国鉄に赴きまして杉浦総裁以下に異例の訓示を行った。その異例の訓示の中で、鉄道事業の再生には分

割・民営化以外に道はない、考えるだけではなく着実にこまを進めなければならぬ。そこで経営方針として三塚運輸大臣がそういう方針を示されたことは別として、それは鉄道事業の再生のためにそうであるとしても、実際国鉄が発行いたしておきますパンフレットを見ましても九万三千人の余剰人員を生ずる。それならその九万三千人の余剰人員に對してはどういう方針で臨むのか、こういう問題を含めての訓示ですね、これはマスコミによりましてこういうことは異例の訓示だと言われている。異例の訓示であるとするならば、こういう余剰人員に對しても我々はこう考えておる、だから御協力願ひたい、こういう温かい血の通つた訓示というものが当然異例の訓示として行われるべきじゃないか。

ところが、残念ながらこの職員問題については全然触れられていない。これについてまず国鉄から、御出席だと思ひますから御見解を承りたい。これはまず運輸省。

○高橋説明員 お答え申し上げます。

国鉄の余剰人員対策につきましては、国鉄改革における最重要の課題というふうに考えておるわけでございします。去る一月十四日国鉄において行われました運輸大臣の訓示の中におきましても、このような認識のもとに雇用の場の確保について運輸大臣に与えられた最大の仕事である、これに一生懸命取り組む、そういう旨訓示をしているところでございします。

国鉄改革に伴つて生じます九万三千人の余剰人員のうち、旅客鉄道会社が引き受けることになりまして三万二千人を除いた六万一千人の余剰人員につきましては、政府としては昨年十二月の閣議決定に基づきまして国鉄自身の最大限の努力を前提として強力な支援措置を講ずるということにしているところでございします。雇用の場の確保につきましては、まず当事者でございします国鉄自身が関連企業におきまして二万一千人の雇用の場の確保を行ったほか、公的部門につきましても、昨年十二月の閣議決定の際に、官房長官の談話とい

たしまして、政府として国等の公的部門におきま
す採用目標数は三万人とし、その達成に政府全体
が一丸となって全力を挙げて取り組む所存である
というふうな談話を発表しております。

また、民間部門におきましても一万人以上の雇
用の場の確保を行うことにいたしてございま
して、これらにつきましては総理みずから去る二
月二十四日には経済団体の方々に、去る三月十七
日には地方公共団体の代表者の方々に協力要請を
行っております。

また、国鉄改革に先立ちます昭和六十一年度
におきまして、希望退職促進のための特別給付金
を支給するための措置を定めました法律案を既に二
月十二日に国会に提出いたしておりますし、さら
に三月三日には、国鉄改革法案とあわせまして国
鉄改革に伴って生じます余剰人員の再就職の機会
の確保と援助などの特別措置を定めました法律案
を国会に提出したところでございます。運輸省と
いたしましてはこれらの法律案を一日も早く御承
認いただきまして、国鉄職員を路頭に迷わすこと
のないよう余剰人員対策に万全を期して全力を挙
げて取り組むという所存でございまして、ござい
ます。

○河野(正)委員 非常に貴重な時間ですから、そ
ういふ経過報告だけしてもらっては困るんだ。や
はり今おっしゃいますように九万人からの余剰人
員が出てくるわけでございまして、今日の雇用
不安というものが非常に厳しい中でそういう莫大
な余剰人員が出てくるわけですから、それに対す
る温かい血の通った方針というものがまず運輸大
臣から示されるべきじゃないか。あなたは今経過
報告をなさいました。ですけれども、私どもは経
過報告を聞いてるんじゃない、これはちゃんと
ここに書いてあるのです。聞く必要はないのです。
だから、私どもが言っているのは、そういう方
針というものをやはり自分たちの問題として温か
い気持ちで推進してもらわなければ困る、こう
言っているわけですね。しかも先ほどの国鉄にお
ける運輸大臣の異例の訓示、その中で運輸省とし

ては最も重要な課題としてやっておる——最も重
要な課題としておるなら当然第一に雇用問題につ
いてはこういたしますよということが述べられて
しかるべきなんです。そこで私は異例の訓示の中
の意義というものが出てくると思うのです。私ど
もはそういう誠意の問題を言っているんです。今
日まで地方公共団体とかあるいは民間にも受け入
れに対する要請をなさった。しかし、受け入れる
方も何年間でも何人ですよ、すぐ受け入れますじや
ないですよ。

でございまして、あなたの方の今の経過報告
は経過報告としてございまして、けれども、それ
を推進するに当たってはやはり——余剰人員に当
たる人は大変なんです、後で若干述べますけれど
も、今のような経過報告、事務局の報告、そういう
ことではやはり納得できないですよ。当事者に
とっては深刻な問題ですね。だからもっと異例の
訓示なら異例の訓示らしくとにかく職員の方々の
方安心しなさい、こういうような訓示が私は本来
の異例の訓示だと思っております。今申された
ことが異例の訓示だとするならば、それは事務局
の経過報告でしよう。これは全部ここに書いてあ
りますよ。そういうことでは、我々は納得できな
いんです。ですから、もう大臣おられませんか
いたし方ございせんけれども、あなたの方から
篤と大臣にひとつお伝えをいただきたい、そうい
うように思います。その点どうですか。

○高橋説明員 先生御指摘のとおり、大臣が国鉄
に赴いて国鉄改革に関する大臣の所感を述べられ
た、その中でいろいろと分割問題も触れる中で余
剰人員については最大の課題である、運輸大臣と
しての最大の仕事であるということをお述べにな
りまして、それに取組む決意を述べられている
ところでございます。したがって、運輸省あるい
は政府といたしまして、この問題については温
かい気持ちで一生懸命になって努力するというよ
うなことでやってまいりたいと考えております。
○河野(正)委員 あなたの報告は経過報告ですか
ら、それじゃ納得できないわけですよ。だから大

臣にその旨を伝えなさい。あなたがやるんじゃない
んですよ。大臣に対してそういう声のあることを
十分伝えなさい、こう言っているわけですから、
伝えますから伝えますと、こう言わなければ。
○高橋説明員 先生御指摘の点、その旨大臣にお
伝えいたします。

○河野(正)委員 時間がございませぬので、この
国鉄問題についてはいろんな委員会その他で議論
されておりますから、新しいところ一点だけき
う提起をいたしたいと思っております。

それは、今現場で非常にショックを受けておら
れますのは、いわゆる広域異動の問題ですね。特
に九州でも九百人ということで、それは組合は組
合でこれに対するそれぞれの立場があるようです
ね。でございまして、私も、私もそこを問う
のではない。私も私が言っているのは、果たして
この広域異動に基づいて今深刻な状態ということ
が現場に出ておる。ですから、時間がございま
せんからここで端的に申し上げますが、その際、実
施方法として幾つかの具体的な条件が出ておるよ
うです。

それを申し上げますという、異動先の地区を
将来とも生活の場として希望する者、これはもう
今九州で国鉄に身を埋めたいと思つた人がその次
の希望する地区はそこで有終の美を飾りたいとい
う気持ちがあることは当然ですから、ですからこ
ういふ条件を改めて提示する必要はないので、そ
こで私も問題にしておりますのは、勤務成績が
勘案される。それから異動先で教育訓練するのは、
これは職種が違つたりしましうから、あるいは
そのとおりかも知れませんが、それから将来の配
属希望に可能な限り優先的に配慮する、こういう
ことが条件として出されておるわけですよ。

そこで、一つは、希望したら必ずそちらに行け
るのかどうか。と申し上げますのは、この希望す
る人は非常に深刻な状況があるわけですね。例え
ば住宅を持っていける人はその住宅を始末して行か
なければならぬ。それから子供たちの教育の問
題。あるいは家族で奥さんがパートに行つておる

とか子供が既に就職しておるとか、そういう家族
とも一体どうなるのか。いろいろな家庭なりの事情
がある。ですから、私も承つてまいりますと、で
きるなら行きたくない、しかしやむを得ぬらう、
こういう二つの意見があるわけですよ。

そこで、私もここで指摘をいたしておきた
いと思うのは、労働条件その他があるから国労の
方ではちよつと待てというふうなこと。それから
勤務その他は一応やむを得ぬらうという意見が
ある。その辺についてはそれぞれの立場ございま
すからそれぞれの立場にお任せをするとしても、
やはり広域異動に従おうとする場合には、今申し
上げますように個人的にも非常に複雑な問題があ
る。それからもう一つは、やっぱり年齢的な不安
があるようですよ。特に四十前後。こういう方々は、
もう四十前後ですから、今から広域異動に従つて
どうだろうか、また向こうで採用してくれるだろ
うかというふうないろいろな不安があるよう
です。

ですから、私もここで指摘したいと思いま
すのは、広域異動をしなければ再建ができぬとい
うのは当局の方針でしよう。でしうけれども、
今度は実際それに従う場合の労働者の立場からい
うといろんな複雑な、深刻な事情というものが取
り巻いておるわけですね。だから、それらの点に
ついてはこの際きつと誠意を示していただかな
ければ、これはやっぱり立場はそれぞれあるとし
ても、いずれにいたしましても非常に深刻な問題
ですから、そういう問題に対します当局側の御
見解をひとつ承つておかなければいかぬと思つ
ておりますが、これは国鉄の方でしうね、答弁
は。

○高橋説明員 答えたいします。
先生御指摘のとおり、北海道あるいは九州から
東京、大阪、名古屋というところに出てくるとい
う職員は、いろいろな意味で大変複雑な心境ある
いは問題を乗り越えて決意をしまっているわけ
でございます。そこで我々の方としましては、そう
いふ職員に対して宿舍の問題あるいは教育の問題、

その他もろもろの問題について十分相談に乗ってあげられるよう体制を整えておるところでございます。また、非常に遠隔の地からなれないところに家族を連れてまいるといふことでございますので、我が方といたしましては、そういう職員がきちっと仕事をするという体制をとっておりますし、また、なれないところへ出てくるわけでございますので、本人の配属等についての希望につきましては優先的に可能な限り配慮をしていくということを明らかにして募集を行っておるところでございます。

○河野(正)委員 一つ、私はきょう非常に不満なのは、別に葛西さんに対してはちやもんをつけるわけじゃございませんけれども、職員がそれほど深刻な気持ちを抱いておるにかかわらず、ここでは次長が来て、誠意を示すといふことには相ならぬと思う。私も長年やってまいりましたけれども、大体こういう問題で国鉄が出てくる場合、常務理事が出ておいでになりますよ。昔私どもがやった当時は、総裁か副総裁が出てきてお答えになっていましたよ。きょうは飛車角落としまして。これほど深刻な問題に対して、まああなたが次長だからどうだとかいふわけじゃないけれども、私どもの見解としては、やっぱりこういう深刻な問題については、私は正直に言つて昔の社労委では総裁が出てきましたよ。副総裁が出てきました。きょうはあなた、次長でしよう。飛車角落としておるでしよう。それで誠意があるのかどうか、私は誠意をまず疑います。

それから、いろいろ希望にのこると言っておられるが、今度説明の中でも勤務評定とか、そういう問題があるわけでも、ですから、希望したけれどもおまえは成績が悪い、おまえは何じや、その中身は私は言いません。言いませんが、そういう状況もこれあるでしよう。ですから、そういういろんな苦悩と不安といふものが現場の職員には今渦巻いておるわけですから、だから、やるならやるで、やっぱりそういうところに対してはあ

なた方がとにかく温情ある方針といふものを、態度といふものを示してもらわなければ困る。そうしないと、この苦悩と不安といふものは除去できませんよ。そういう意味で私は正直に言つて、あなたには申しわけないけれども、この私どもの苦悩と不安に対してお答えいただくことが、きょうは次長が出てきてお答えになった、この誠意といふものについては私は疑わざるを得ない。

私も長年の経験ございしますけれども、大体国鉄は総裁、副総裁あるいは常務理事がおいでになってお答えになっておる。今度の国会だつてそうでしょう。国鉄問題については大体常務理事が出てお答えになっておる。何で社労だけでは次長が出てこぬならぬのですか、あなたに申しわけないけれども、そういう国鉄の姿勢に対して私は非常に不満がある、あなたに対する不満よりも。そういう国鉄の姿勢に対して不満がある。そういう広域異動に基づいて今何千人かの方が不安におのいておるわけでしょう。そういう場合にあなたの方が誠意を持ってこで答えるといふことが極めて私は重要な役割を持つておると思う。

今、各委員会ではほとんど常務理事が来てお答えになっておる。何でこの社労だけでは次長が出てこなければならぬのか。申しわけないけれども、あなた、このごろ課長から次長になられたばかりでしよう。まあそれは国鉄ですから説明員には間違いないけれども、私が言つておるの、国鉄が方針どおりに行つていこうと思つたら、できるだけ国民に対しても従業員に対しても誠意を示していかないと、これがなければこういう問題はスムーズにいかないです。残念でございますけれどもね。きょうはあなた個人に責任があるわけじゃないけれども、あなたをこの委員会へ出席させたそういう国鉄の姿勢に私は問題があると思つて、ございしますから、きょうあなたのお帰りをなつたら、はつきり総裁に対して、そういう忠告を受けましたよ、こういうふうには伝達していただきたい。できますか。

○葛西説明員 帰つて復命いたしたいと思ひま

す。
○河野(正)委員 もう一度。ちよつと今……。
○葛西説明員 先生のおっしゃった旨、帰つて復命いたします。

○河野(正)委員 これはうちの方の村山理事からも後で要求があると思ひますが、私どもは、今申し上げる以上に、当然こういう深刻な問題については国鉄のしかるべき幹部の方が出てその誠意をお示しただけ、こつと思つていたわけですから、あなたがこれだけのことは夢にも考えなかつた。ですから、お伝えじゃなくて、少なくともある意味においては社労委員会を軽視したということになります。ですからお伝えだけではなくて、今後はこういう諸問題については国鉄は誠心誠意、委員会が対応する、このことを約束してください。

○山崎委員長 河野委員、その問題は理事会で諮らしていただきたいと思ひます。説明員からちよつと答弁しにくい問題だと思ひますので、理事会で諮らしていただきます。

河野正君。
○河野(正)委員 よその委員会では常務理事がおいでになっておるわけですから、社労委員会がある意味では軽視されたといふことになると思ひます。私個人の問題ではない。ですから、後で理事会で、今委員長御指摘のとおりにお話し合いがあるそうですから、委員会としての勧告なり忠告なりがあるうと思ひます。

そこで、もう時間ございしませんから、続いて福岡銀行のデータ事件、これをなぜ私が取り上げたかといふと、御承知のように労働者派遣法案といふものが出来てまいって、新しい制度として労働者が派遣企業から他の企業に派遣される、こういう制度になったばかりです。それで今度、私が指摘いたしましたように、いわゆる福岡銀行のデータ事件が起きました。もう時間ございしませんからひくくおめ申上げますから、警察庁の方でお答えをいただきたい。それでその後、労働省からこの派遣事業に対する今後の指導とい

いますか、そういうものについてお答えいただきたい。

この福岡銀行におけるデータ事件、派遣会社から派遣されたプログラマーが、預金者七人からにせ通帳をつくつてそして千二百万円を盗み取つた、こういうことです。

そこで、金でしたからこれは判明したと思ひますよ、預金通帳から金がなくなつておるのですから。ですから、例えば企業秘密とかそういう資料については、今、プログラマーが抜き取りましてわからぬ。コピーするだけだからわからぬ。そういういろいろな問題がある。

それと、私が言ひたいのは、労働者派遣法案が成立をして、そして労働省の認可を受けなければならぬ。そしてその後でいろいろな人間を集めて、それで認可を受けて派遣をする、そういうところからやはり今度の問題が出てきたのではなからうか。

この派遣法はもう既に成立しておるわけですが、今後コンピューターの管理化が急速に進んでいく。そういう意味で今度の福岡銀行における盗み事件といふものは一つの警鐘を与えたと思ひます。ですから、この点は今後労働省としても十二分な指導を加え、また認可する場合も十分な審査をしてそういう誤りのないように。今度金は金の問題だからよかった、わかりました。企業秘密といふものは抜き取つてもわからぬです。ですから、この点、そういうことが起こらないようにという対応ができたかといふこととできぬという話もありまふけれども、このコンピューター管理化といふものが急速に進むという情勢でございしますから、午前中、警察庁の方からも見解を聞くという

ことでございしますから、警察庁にお答えいただきたい、その後、労働省から所見を述べていただきたいと思ひます。

○上野説明員 お答えいたします。ただいま先生御指摘のございましたように、コンピューター犯罪は一たん発生いたしますと社会に重大な影響を与える、また取り返しのつかない

損害を与えることが多いわけですが、このため警察庁といたしましては、コンピュータ犯罪につきましては事後に被疑者を検挙するのみならず、そのような事態の発生を防ぐ対策を重点的に進める必要があるというふうに考えるところでございます。

こういう観点から、まず事業者が講ずべき安全対策の目安といたしまして、中間報告という形ではございますが、先般、情報システム安全対策指針というものを公表しているわけでございます。こういうことによつて諸般の施策を進めてきているところでございます。

この指針の内容につきまして若干触れてみますと、情報システムの安全対策というものは、何といたしましても第一義的には民間事業者を主体として進めていかなければならないというところでございます。また、今後におけるセキュリティの方

向といたしましては、それぞれの企業において内部統制の強化、あるいは異常事態発生時の対策の策定、セキュリティ関係の教育訓練の実施あるいは監査体制の充実等の対策を講ずべきであるということを提言しているわけでございます。

なおまた、今般の事件のようにコンピュータの操作に携わる者が問題でございまして、そういう人たちのモラルティの向上を図る、あるいはコンピュータに関する国民のモラルティ向上のための教育の実現を図るべきである、こういうことを提言して、各省庁とも連携を図りながら対策を進めているところでございます。

なお、具体的な事件が発生いたしました場合には、過去におきましても、背任罪であるとか窃盗罪あるいは詐欺罪等を適用して検挙に努めているところでございまして、今後ますますこの種の問題が重要になることが考えられますので、今後ともそういう観点から積極的に取り組んでいきたいと考えております。

○白井政府委員 労働省の方からお答えいたします。労働者派遣法は、先生御存じのとおり前国会で通過させていただいたわけでございますが、施行は七月一日からということになっております。今回のような事件は、この派遣の問題が野放しになっているというふうなことをとらえて、むしろ労働者派遣事業が適正に運営され、また派遣労働者の就業条件が整備されるよう、派遣元や派遣先について種々の規制措置を設けているのがこの法律でございますが、せっかくの法律の運営に当たりましては、この法律が的確に運営されて、この派遣事業における労働者の資質の向上はもちろ

ん、派遣事業自体が適正に運営されるように指導を進めてまいりたいと考えております。

○山崎委員長 この際、暫時休憩いたします。

午前十一時三十八分休憩

午後二時二十四分開議

○山崎委員長 休憩前に引き続き会議を開きます。

○河野(正)委員 午前中の冒頭に、法案審議です。から当然労働大臣の基本姿勢をお尋ねをして質疑に入りたい、こういうふうにも考えておいたわけ

ですが、残念ながら御出席なかったものですが、これから本格的に入らなければならぬが、時間が非常に制約をされます。ですから、極めて簡単に一つ一つお尋ねしたいと思ひますが、やっぱり何といたしましても、まず今回の法律改正に臨む大臣の姿勢については当然お答えを願っておかなければなりません。

そこで、そういう基本的な情勢を踏まえて、大臣が今回の法案を提出されたという基本姿勢についてまずお尋ねをしてまいりたい、かように思います。

○林国務大臣 本格的な高齢者社会の到来を迎えまして、活力ある社会を維持していく上で、高齢者の雇用就業の場の確保が早急に対処していかなければならない極めて重要な国民的課題であるかと思つております。このため、従来より六十歳定年の一般化の早期実現を中心といたしまして高齢者の雇用就業対策に努めてまいってきたところでございます。今後高齢化の波が六十歳代の前半層に移っていくなど、高齢者についての雇用就業対策はますます重要となってくるわけでござい

ますので、今回、中長期的観点に立ちまして抜本的な対策を見直したいということでこの法律案を提出したような次第でござい

ます。今回の法案につきましては、六十歳程度までの雇用就業の場の確保を図ることを基本といたし

まして、具体的には六十歳の定年を基盤として六十五歳程度までの企業における継続的雇用の推進、再就職を希望する高齢者のための早期再就職の促進、そして定年退職後等におきましても臨時あるいはまた短期的な就業の場の確保、こういった点に重点を置きまして施策の充実強化を図っているところでござい

ますが、今後、今回のこの法案をもとにいたしまして、高齢者のための総合的な雇用就業対策を強力に推進してまいりたい、このように思つてい

るような次第でござい

○河野(正)委員 言葉の上では非常にきれいなことが言えるわけですが、しかし実態というものはかなり厳しいですね。

そこで、この法案一つ一つに入る前に、一つ一つ私どもの所見を述べておきたいと思ひますが、その一つは、今回は六十歳です。そこに向けて行政指導の中で努力をするということでございますが、最近経済企画庁から「長寿社会へ向けての生活選択 国民生活嗜好調査」というものが発表されたわけですが、その中で、二、三の問題点の指摘がござい

ます。それは今回六十歳定年というところでござい

ますが、今申し上げました「国民生活嗜好度調査」経済企画庁の調査によりますれば、五十歳から六十四歳の、まあ中年後期、こういう方々に対する調査に

対して、これは意識調査ですが、六十歳代後半でも働きたいということをお答えになったのが五九・八％。

そこで、それならば実態は一体どうなっているかというように考えてまいりますと、現実の有職率は六十五歳から六十九歳で五五・八％、希望よりも下回つて

います。これは言葉の上ではそうすけれども、実態は非常にアンバランスがあるわけ

に申し上げても過言ではないと思うのです。

そういう状況を踏まえて、要するに今度は六十歳定年ですから、その上の方がそういう状態ですから、それについてはなせ六十五歳まで目標を立てないかという質疑も午前中あったようでございますが、それはさておいて、状況がだんだん厳しくなるということになれば、そういう状況も踏まえながら六十歳定年というものが考えられておられぬと、結局六十歳を超えて大変な苦境に陥っていくという問題になる。そういう現況を踏まえて大臣は先ほどお答えになりましたような答弁を行われたのかどうか、それに対する御見解を承りたいと思います。

○白井政府委員 お答えいたします。

今、先生いろいろ御指摘なさいましたように、確かに高齢者と申しましてその年齢の層によりましていろいろあるわけでございますが、実態をいたしましては、六十歳程度までは一般壮年と変わらない働きがでると一般的に見られるわけでございますけれども、六十歳を過ぎてまいりますと、生活状態、それから体力、意欲の問題その他、それぞれ非常に多様化してまいります。また、六十五歳以上につきましては、それがさらに多様化してまいっているわけでございます。

いろいろな数字をとらえられましての御説明でございますが、確かにこれも先生のおっしゃる通り、その数字のとり方によっていろいろあると思ひます。例えば厚生省の国民生活実態調査では、男六十五歳以上、女六十歳以上の者のみで構成するか、またはこれらに十八歳未満の者が加わった世帯について調査したものでございまして、そういう層におきましては、年金に頼る割合が確かに高くなっているということがあろうかと思ひます。

労働省といたしましては、今回の法案におきましては、先ほど大臣が詳しく御説明申し上げましたように、それらを三段階に分けて、まず六十歳定年の一般化、それから六十歳を超えて六十歳代前半層に対する雇用継続を含めた雇用の場の

確保、それから引退過程にある人々に対するシルバ人材センターを核とした臨時的な就労の確保等を図ってまいりたいというふうに考えておられるわけでございますが、高齢者の中でもさらに常用雇用を望む者につきましては、公共職業安定所等においてその機会の提供に努めていかなければならないと考えておられる次第でございます。そういうような全体を含めまして、それで個々に現実に対応した施策を総合的に実施してまいりたいというのが今回の法律の考え方でございます。

○河野(正)委員 今次の法改正の考え方はそのとおりでございます。ですから、先ほど来申し上げるわけですが、六十歳以降の情勢は非常に厳しくなるわけですから、その辺を踏まえて例えば六十歳定年制の実施に向けて努力していただくと、それは後ほど触れますけれども、この中身がいろいろあるわけですが、再就職あるいは嘱託制とかいろいろある形で職場は保障しておられるけれども中身が非常に違う、そういうようないろいろな問題があるわけですが、午前中言われておられたのは、その辺をきちんとしておかぬと六十歳以上になつたままますますつくなくなる。しかも、厚生省の調査によりますれば四二％、四一・九％が実数でございます。そういう方々が恩給、年金頼みである。それから、就業率がだんだん減少といいますが落ち込んでいます。先ほど申し上げましたように、六十歳以上のお年寄りの就業率が三〇％だったわけですが、それがこの五年間で三・五％落ち込んでいくわけですから、就業率が三〇％と今言っておられるけれども、今の状況ではそれがだんだん落ち込むという傾向にあるのではなからうか。これが一つです。

もう一つは稼働所得です。有職率の中に入つて仕事はしておられるけれども、稼働所得がこれまた下降線をたどりつつある。五年前に比べて十三万五千円減少になっている。それで、有職率が悪くなる、そして年金、恩給に頼る数が多くなる、そして稼働所得が下がるということですから、もうよかとこなしです。

ですから、その辺を考慮しておかなければならぬと思うし、考えると、六十歳定年というのをきちんと行政指導してもらつておかぬと、一応形の上では六十歳まで保障されておられるけれども、後ほど申し上げますが、二〇％から四〇％も賃金がダウンするとか、そういういろいろな問題があるわけですね。あるけれども、一応嘱託とかいろいろな形で六十歳まで保障されておられる。だから、それは本法では許されるわけでございますから、午前中の話ではないけれども、やはりその辺はきちんとやっておかぬと、それから先が大変だと私は思うのです。

労働省にしてみれば、まずここで、そして第二段階としてはこう、こういう考え方だと思ふのですけれども、後の情勢の厳しさというものを十分頭の中に入れて本法の行政指導に当たつてもらわぬと困るぞ、こういうことを私は指摘をいたしておるわけですから、話はわかるでしょう、どうです。

○白井政府委員 お答えいたします。

先生御指摘のとおり、だんだんに高齢化するに従つてそういう傾向が見られるわけでございますが、年金の成熟と相まちまして雇用の場と年金の連携と申しますか、そういうことで高齢者対策全体が進められていかなければならないというふうにお考えられるわけでございますが、その雇用の面におきましては、先ほど申し上げましたように今後高齢化の波が、これも先生御指摘のとおり六十歳代前半層に移つてまいります。ここが大きな波になってまいりまして高齢者がふえてくるわけでございますが、これらに対します施策を今のうちから打っておかなければ、先生のおっしゃるような非常に重要な問題になってくるというのが今回の法律の提案の考え方でもあるわけでございます。

日本の雇用形態からいいますと、企業におきまして六十歳代前半層の継続雇用が一番望ましいわけでございますけれども、しかし、先ほど申し上げましたように、六十歳を過ぎてまいりますと健康

その他いろいろなニーズも変わつてまいるわけでございます。これに対応した雇用の場の確保を図つていかなければならないということで、今回それらに対する取り組み体制を整備するということが法律の中になつておりますし、そういう条件整備に對しましてきめ細かな企業に対する相談援助等の施策の拡充等も図つてまいりたいと考えているわけでございます。

その中で、二具体的に申し上げますと、個別企業におきまして継続雇用のための条件整備に対する高齢者雇用開発協会を主体といたしました相談援助体制の整備拡充、それから企業におきまして高齢者の継続雇用を推進するために、六十歳代前半層の労働者を一定割合を超えて雇用する事業主に対する助成制度を新たに創設する等のいろいろな制度を充実させることによりまして、これらに対する対応を図つていきたいというふうに考えている次第でございます。

○河野(正)委員 そこでもう一言、これはもう午前中の質問も若干関連があつたところですけれども、大臣も御出席じやなかったし、多少持ち越したことになるわけですが、今ME化が急速に盛んになりつつあるわけですから、そして今一部ではME化と雇用の問題が非常に重大な関心を持たれつつあることは御承知のとおりであらうと思ふのです。

そこで、特に高齢者に対してME化と雇用という点との関連です。一つはME化によって失業者が増加しておる。これはそういう調査結果が出ておる。そうしますと、やはりそのしわ寄せは高齢者に来ることが多いと思ふのです。ME化というのは新しい技術革新ですから、どうしても高齢者がその被害をこうむる。それから、そういう技術革新という問題もございまして、高齢者の不適応、そのために労働条件の低下が来るわけですから、それからもう一つは、ME化、合理化によって下請企業を非常に圧迫するといふような点も今いろいろ注目をされておるところでございます。これは単に私どもが一般論としてME化と失業その

他と関連して申し上げるのではなくて、そのことによつて高齢者が非常に大きな影響を受けるであろうというところで取り上げておるわけです。

そこでひとつ、M E化に對します労働省の対応、特に高齢者に対する対応、これを御見解をお聞かせいただきたい。

○小野説明員 お答え申し上げます。

先ほど先生が御指摘のように、これからの高齢化社会にありましては、高齢者の高い就業意欲を生かしてその能力を有効に發揮させていくこと、これが重要であらうと思ひます。しかし、一般的には高齢者は技術の変化への対応が容易でない、こゝ言われておりますので、御指摘のように、M E化を中心とする技術革新が進展する中で高齢者がこれに對應できますようにすること、これが喫緊の課題であらうと思ひます。

そこで、職業訓練の充実強化に加えまして、六十年代から労働省の関係機関が相互に連携を持ちながらこの発展するM E技術を活用しまして、一つは加齢により低下いたします高齢者の機能や能力が補完できるようなM E機器、あるいは高齢者が操作しやすいようなM E機器を開発して高齢者の職場を拡大していくこと、それからもう一つは、高齢者がM E機器の技術や技能の習得を容易にするための教育訓練プログラムを開発していくこととで昭和六十年度から計画的に現在事業を進めているところでございますので、御理解を賜りたいと思ひます。

○河野(正)委員 それで直接ではございませんけれども間接的に高齢者との関連が出てきますから、あえて取り上げたわけです。

そこで、いよいよ本論に入りたいと思ひますけれども、余り時間がございませんから、端的にお尋ねをして端的にお答えをいただきたいと思ひます。

今回の法律改正は、御承知のように従来「中高年齢者等の雇用の促進に関する特別措置法」、今回は「中高年」の「中」がなくなつてゐるわけですね。そうしますと、何か適用範囲が狭められるの

ではなからうかという印象が与えられぬわけでもない。別に「中」を削除しなくてもよかつたであらうと思うのですが、なぜ「中」があえて削除されているのか、ひとつ端端にお答えいただきたい。

○白井政府委員 「中」を残すかどうかという議論はいろいろあつたわけですが、全体的には、今回の法律は、本格的な高齢者社会の到来を迎へまして労働力人口の急速な高齢化、五十五歳以上の高齢者の労働力人口が、現在七千七百六万人でございますが、昭和七十五年には千四百八十五万人、約二一・四％の四分の一になるといふような前提をとらへまして、高齢化の波に對應する雇用就業の確保対策ということで構成いたしましたので、高齢者としたわけでございます。

中年者の場合には、確かに一般的水準からは若干低くなつておりますけれども、有効求人倍率は〇・四九とやや高齢者より高目でございますし、完全失業率は一・七と低い水準にございます。これらと比較いたしますと、一般の労働市場では高齢者若干差があるのではないかとこゝろに考へてゐるわけでございます。そういうことで高年齢者に重点を置くということとこゝろに名前を添へていただいたわけでございます。

しかし、今回の法改正におきまして、従来の法律にございました中高年齢失業者に対する手帳制度等は存続することとしておりまして、中年者に対する再就職の促進については従来どおりの施策を講じているところでございます。そういうことで高齢者とさせていただきますわけでございます。

○河野(正)委員 時間がございませんので、深追いもできません。

そこで、次々に話を進めてまいりたいと思つておるわけですが、定年制延長については、いろいろな企業の中で今日の実情を見てまいりますと、いろいろな形があると思ふのです。ですから、それは午前中の議論にもありましたが、なぜかちつと六十で整理しないのか。そして、それができなければ、目標を置いて何年までにはというふうにな

なぜしないのかという議論があつたことは大臣も先刻御承知のとおりだと思います。

そこで、せつかく六十歳定年ということでは法制化されるということになるならば、それなりに六十歳定年ということと積極的な行政指導が行われ、そしてまた実際に六十歳定年というものが完全に行きわたることが望ましいと思ひ、またそのうでなければ法律の実効性がないでしよう。つづつたことはつづつたけれども、そういう事情があるならばそういう事情も聞くということであるれば、法律の実効性がなくなる。せつかく六十歳定年にはなつたけれども、中身的にはいろいろな問題が起つてくる、こういうことになるわけでございます。

そこで、特に中堅企業でそういう事例が多いわけですが、それなら一体、具体的にどういふケースがあるのか。六十歳定年が企業の事情によつて完全に実施されない。そうすれば、その事情はどういふ事情があるのか。その事情の幅を広げていけば法律の実効性がなくなるわけですから、どういふケースがあつて、それらに對しては当面いたし方なからうということになるのか、その辺の具体的な事例を挙げてひとつお答えをいただきたい、こゝろに思ひます。

○清水(傳)政府委員 お答え申し上げます。

御承知のように、定年延長の進展状況を見ますと、大企業につきましては格段に進展をいたしてまいつてゐるわけでございますが、百人から千人未満の規模、いわゆる中小企業におきましておくれが見られるところでございます。その具体的な事情をいましてはさまざまあると思ひます。ございまして、集約いたしますと、中小企業の場合には、大企業に比して一般的に定年延長に伴います人件費コストの増大を吸収することが比較的難しい。それから、大企業の場合にはいづゆる企業内労働市場と申しますか、そういう幅があるわけでございますが、中小企業の場合にはどうしても職域が限られて、高年齢者に適した職場が少くないものがあるということ、こうしたことが集約

すれば主な原因であらうかと思ひます。

したがいまして、こうした規模につきまして、定年延長を推進していくためにはどうしても賃金・退職金制度の見直しあるいは高齢者向けの職場の開発、改善、これを解決していくことが重要な課題でございます。それへ向けての企業に対する相談援助の体制を強化していく必要がある、このように考へておりました、今回の法案におきまして、こうした個別企業に對する継続雇用なり定年延長の前提となる条件を整備していくことの一つの重点を置きまして、そういうものについての相談援助体制を整備すると同時に、またそういう企業のそうした面への自主的な取り組みをより促進するための各種の助成措置なり職場改善のための融資制度、こうしたものを設けて取り組んでいこう、こゝろに考へ方でございます。

○河野(正)委員 行政指導のいかんによつては、要するに六十歳までの職場を保障することと、それから実際に、定年制ですから今まで持つておつた権利がそのまゝ六十歳までいくわけですね。ですから、行政指導のいかんによつては、六十歳までは首は切られぬ、しかし中身的には五十五歳くらいから嘱託で六十歳までを保障するとか、これは大企業にも最近出てきておりますね。いわゆる窓際族です、こゝろに事例が出てきてゐるわけですね。

特に、日本の場合は年功序列賃金が大部分ですから、長くなれば長くなるだけ賃金が高くなるし、退職金も多くなるし、そういう問題があるから、とにかく今度の労働省の指導いかによつては、六十歳までは首は切られぬ、整理しません、会社におきまして。しかし、中身はもう随分違ふのです。私が承知する範囲でも、大体五十五歳ころから賃金が上がらない。中には賃金カット、賃金を抑制する。もう二割から四割くらい落してゐるところがあります。しかし、そういう高年齢者の再雇用は難しいものですから、こゝろに言われても、そうやられてもやっぱりしがみついて、

六十歳まで雇ってくれるなら六十歳まで辛抱しよう、こういう事例は非常に多いと思うのですね。問題は、企業側がそういう弱みにつけ込んで、そういう現在やっておるような方法を続けることができるならば続けていこうという、まあ企業といふのは何といつても利潤を追求するわけだから、そういう傾向が出てくると思うのです。ですから、六十歳定年です、要するに六十歳まで同じ条件ですと上がついて六十歳定年、それから、六十歳までは職場は保障しておられるけれども、中身的には今申し上げますように急激な、仕事をさせぬけれどもそのかわり賃金が安い、そういうような二つの種類が出てくると思うのです、指導いかによって。

だから、せっかく法律をつくって法律の実効性を上げていくということであれば、職場の保障をきつと定年制という形で御指導なさるんと、法律の実効性が上がらねえよ。私は、実を言いますと今申し上げるいろいろなケースを知っていますので、あえてそういうことを申し上げておるわけです。ですから、それは今後の労働省の指導いかにある。私が申し上げたような形で指導するの、あるいはなし崩しでとにかく六十歳までの生活だけを保障すればよろしいというような格好でいくのか、これは非常に重大な点だと思ふのです。

この点に対して、これは決意ですから、ひとつ大臣からお願いします。

○林国務大臣 六十歳定年ということ、今回いろいろなことをお願いしておりますが、先生おっしゃるように、企業の中でいろいろな問題も中にはあるかと思ひますけれども、労働省といいたしましては、先生おっしゃるような方向で今後も企業の方を指導してまいりたい、このように思っているような次第でございます。

○河野(正)委員 時間のことが気になるものですから、なかなか議論が深められぬわけですが、そこで、先ほどちょっと出ておりましたが、技術革新、先ほどM E化の問題等々も考え合わせしてお

尋ねたわけですが、それに対して職業訓練とかあるいは高齢者向けの作業機器の開発、それから作業環境の改善、こういう形で高齢者向けの今後の指導をやるということによってM E化の犠牲者が出ないように努力することおっしゃったが、言葉ではそうだけれども、それなら高齢者の範疇に入つて若い者のように職業訓練ができるのか、あるいは作業機器の開発あるいはもろもろの技術革新に沿つた技術の改革ができるのか、言葉では容易ですけれども、実際にはなかなか難しい点があるかと思ひますが、一例を挙げればどういふことがあるのか、私もいろいろ考えてみて、なかなかこれは難しいぞという感覚しかないものですが、こういうことによつて高齢者であるけれども克服し得るという事例があれば、ここで一例でも二例でも結構ですが、ひとつお示しをいただきたいと思ひます。

○野見山政府委員 高齢者が新しい技術に適應していくという面で若い人に比べて差があるということは事実でございますし、そういう意味で、これは事実として技術の習得のための教育訓練の場におきましては、例えば若い人たちに比べて、同じ科目を教えるにしてもより時間をかけて行つていくとか、あるいは繰り返しの訓練をふやしていくとかいふようなことで訓練の中身について工夫をしていくという面があるかと思ひますし、現に私も私が行つております能力開発訓練の場面におきましては、特に高齢者向けの訓練の場面においてはそれぞれ工夫を行つていっていることとございまして、さらに現に職についている在職労働者の向上訓練の場面につきましても、高齢者が適應しやすいあるいは働きたい職場への職種を中心に訓練を行つていくという面でも、高年齢者が新しい技術への適應をより容易にしていけるというための教育訓練についてさらに工夫を重ねていきたいというように考えております。

○河野(正)委員 先ほどちょっと触れましたけれども、時間が足らぬものですから深入りができないでちぐはぐになりましたが、例えば今度六十歳

定年になりますね。そうしますと、今までは五十五歳だった、これを六十歳に延長するといふような、これは一例ですが、そういう場合もあるかと思ひます。それから、今度六十歳定年になるから一応退職して、そして再就職させる、これはそういう問題では、高齢者に対する賃金その他労働条件といふものが非常に異なってくると思ふのです。

ですから、先ほど申し上げましたように、今は五十五歳です、今度六十歳の法制化ができたから六十歳をやります。定年制延長ですね。そういう問題。それから、今度五十五歳だったけれども今度六十歳になるので一応やめて、六十歳までは職場の保障をしますといふようなことで再就職という形をとる、そういういろいろなケースが今度の法制化によつてあらうと思ひます。そういう場合、労働条件なり賃金なりといふものがそのために下がる、こういうケースが出てくるかと思ふのです。ですから、せっかく六十歳定年といふことは、現状のまま六十歳までは保障されていく、こういう意味での定年制の延長でなければならぬし、労働省もそういうことを意図して法制化されたいと思ふのです。

ところが、今申し上げますように、今度五十五歳だった、それを今度六十歳にする、その場合に、今から延びる者については賃金が低下する。それからまた、一遍おやめなさい、今度六十歳だから六十歳までやりましょうといふことだけれども、今度の労働省の本法によれば、とにかく六十歳までやればいいわけだから、ですから、そういうような労働条件、賃金面でも企業によつては非常に犠牲をこうむるというようなケースが出てくると思ひます。そういう点についてはどういふ指導をなさるのか。今までの五十五から六十になったのだから、あと五年間は別な形で、とにかく六十歳まで雇用を保障すればいいわけだから、そういう形で結果的には労働者が賃金、労働条件その他で不利をこうむるというようなケースもかなり出てくると私は思ふのです。そういう面

についてはどういふ御指導をなさるのか、ひとつ承つておきたいと思ひます。

○白井政府委員 お答えいたします。

先ほど清水部長の方からいろいろな指導その他について御説明申し上げたわけでございますが、定年延長の実施に当たりましては、その円滑な実施のために賃金、退職金などのあり方や年功的な人事、処遇制度について見直しを行う、今先生がおっしゃったようないろいろな見直しが行われるといふように思ひます。企業労使で各種の工夫と努力がなされていくわけでございます。労働省の雇用管理調査によりまして、定年延長後、賃金体系の見直しや役職の変更を行つたと回答した企業が三分の一ということになっております。定年延長が円滑に実施されるには、この問題を労使双方が共通の問題として企業の実情に応じましてその実施方策について工夫、努力していくことが必要でございますし、雇用審議会の答申におきましても、そのような工夫、努力が労使に積極的になされることを希望しているところでござい

す。そこで、労働省としましては、このような労使の取り組みを促進するために、先ほど申し上げましたようないろいろな体制の整備を図りまして、人事管理制度や各種条件についての情報の提供、相談援助を行つてまいりたいし、またまいっているところでございます。しかし、基本的にはこの問題は労使が自主的に決定すべきものでございまして、それを側面から援助していくというのが行政の果たす役割ではないかというふうに考えている次第でございます。

○河野(正)委員 そこで、要は行政指導、それを的確に実施をしていただきたい。もう時間が終了したようですから、あと一つだけ。これはまだたくさんあるわけですが、あと御質問申し上げる機会もなからうと思ひます。

職安でいろいろな求人申し込みをしますね。その際に、中高年齢者を拒否する、そういうのは要りません。私はなぜそういうことを取り上げた

かといひますと、最近いろいろな雇用を見ておりますと、とにかく年とっておりまして扶養家族が多いでしよう。だから、年寄りは扶養家族が多い、家族手当を出さなければならぬから拒否する。それは細かいことを言いますと、遠距離から通勤するのは交通費を余計払わなければならぬ、だからそれだけで拒否するような企業もあるのです。現実にあるのですから、私、そういう事例知っていますから、やはり職安でも、窓口でもそういう指導をしてもらわぬと——求人の場合に年寄りは要らぬのだ、そういう拒否するという問題、あるいは年とっておりましてという扶養家族が多いから家族手当を余計出さなければならぬ、遠いところから通勤する者には交通費を余計出さなければならぬ、そういう本当にみみっちいことだけれども、今の企業というものが非常に厳しいということなんです。

そういうことでなかなか就職が困難という事例もございまして。ですから、末端の方のことですけれども、やはり今後機会あるごとに、そういう中高年齢者の求職に対して事業所が拒否をする、そういう場合に職安における指導、それをひとつできれば積極的に果たしてまいるように御指導いただきたい。私はそういう事例をたくさん知っていますから、細かいことですが、それについては一言お答えをさせていただいて、私の質問を終わりたいと思います。

○白井政府委員 お答えいたします。
高年齢者の再就職状況は非常に厳しいというところは、先生御指摘のとおりでございます。ただ、高年齢者はだんだん扶養家族その他一般的には減つてまいるのでございますけれども、今先生が例としておっしゃいましたような、通勤距離とか扶養家族が多いとか、そういう高年齢者が就職するということは、特にその高年齢者にとっては重要な問題でございますので、重点的に安定所としては対応していかなければならないというふうに考えております。

高年齢向けの求人確保するための積極的な求人開拓、それから今後いろいろと予算措置もいたしておりますが、求人開拓強化に伴いまして求人情報の収集のための体制整備、さらに求人を受理する際のいろいろな年齢条件の緩和や賃金についての条件、その他健康管理等についての指導、これらを強力に推進してまいりたいというふうに考えている次第でございます。

○河野(正)委員 終わります。

○山崎委員長 橋本文彦君。

○橋本(文)委員 最初に大臣に伺いたいのですが、大臣、我が公明党が定年制は六十五にすべきだという主張をされているのですが、いつごろから我が党がその主張をしているか御存じですか。

○林国務大臣 一応五十二年ごろであらうかというふうに私は思っております。

○橋本(文)委員 約十年前からやっておるわけなんです。昭和五十四年に我が党が単独で六十五歳定年を実施すべきであるという法案を出しました。それから前回、五野党が一致で五十九年に六十五歳を主張したわけでございまして、これも、この定年制の問題を見てみると、労働省はいつでも雇用審議会の答申待ちという形で推移しているように思うのです。労働省が独自で諸外国等の例を見たり、今後の高齢化の社会を想定したりしてどう対応するかというような姿勢が欠けておる、こういうふう思うのです。

今回の雇用審議会の答申を見ましても、この法案の中身はもうすべて雇用審議会の考えそのままだ、どこにも労働省固有の考え方はない。一体、労働省と雇用審議会はどうなっているのだ、まずその関係を聞きたいと思ひます。

○白井政府委員 お答えいたします。
この定年制の問題につきましては、今先生御指摘になりましたように、先生のところから五十二年からお話ございましたし、五十四年には与野党の国会におきます話し合いによりまして、政府のしかるべき審議会においてこれを立法も含んで審議していただくということになって現在に至つ

たわけでございます。

この審議会での現在までの経過は、非常に長い時間かかったわけでございますが、これにつきましては、労働側、経営者側、いろいろ意見の鋭い対立がございましてなかなか一致を見なかったわけでございまして、やはりこの定年延長という問題は、社会的に一般的なコンセンサスを得まして立法化を図っていくということが適當ではなかつたかというふうに我々としては考えたわけでございまして、この審議会の場におきましていろいろ審議の経緯等を踏まえながら、また周辺整備その他、労働省としましては、行政指導によりまして定年延長の推進等を図つてその背景をだんだん固めていくというようなことをやりながらここに至つたというふうに考えている次第でございます。

また、法案の中身につきましては、審議会のいろいろな御意見の中で細かいところまでいろいろ御議論いただきました結果がこの立法の中に取り入れられたという形になっているわけでございまして、いろいろな施策その他につきましては、各労働、公益側からのいろいろな御意見が出てくる過程の中で、その問題については行政側としてはどういうふうな意見を持っているかというように、なことを審議会への答弁に含みながら、そういう長い時間の議論の上組み立てられてきたものでございまして、その結果がああいう雇用審議会及び中央職業安定審議会の建議になってあらわれたというふうに我々は考えている次第でございます。

○橋本(文)委員 雇用審議会と労働省の関係というのを聞いたのは、その答弁でわかりましたけれども、私が考えるのは、事雇用問題、特に定年に関する限り雇用審議会の答申を待たなければ何もできないという感じを受けるのです。一体、この件に關しては労働省よりもむしろ雇用審議会の方が力を持つておるといふ関係なのかというふうに聞いてたわけなんです。

○白井政府委員 労働省としましては、もちろんこの定年延長問題一つをとらえましてその前進を望んでいたわけでございますが、先ほどちよつ

と御説明申し上げましたように、この六十歳定年という問題はやはり社会的に全体のコンセンサスを得て出てくるということが立法の上で必要であるというふうに考えましたので、雇用審議会の審議を待っていたわけでございます。しかし、待つていたということだけではなくて、五十四年を含めまして、五十四年以降いろいろな場での行政指導ということで、定年延長を行政指導の形で進めてその背景をつくつてきたというふうに考えているわけでございます。

雇用審議会の方が上なのかどうかということでございますが、繰り返しになりますけれども、今申し上げましたように、この定年延長の立法化はやはり全体の御意見が一致したところでなすべき問題であらうというふうに考えていたのでこういう結果になったというふうに思います。

○橋本(文)委員 今人生八十年だとか、未曾有の高齢化あるいは我々がかつて体験したことのない高齢化、こういう表現を使つて高齢化対策が叫ばれていますが、そんなことは十年前からわかつていたわけですよ。

そこで聞きたいのは、労働省として今回は雇用審議会の答申も待つて六十歳定年制に踏み切つたわけですが、では、この六十歳定年になるまで高齢者の雇用をどうするかという問題につきまして、例えば高齢者の能力は一体今後どうなるのだらうか、ただ単に、再三言われているように、年をとれば人間の能力は低下する、あるいは企業にとつてみれば収益性が低下する、あるいは知識も大分不確実性を持つてくるとか、いろいろな意味で高齢化即若い者に比べてだめというイメージが大きいわけですね。そういう発想のままでは到底高齢化社会を迎え切れななし、乗り切ることもできない。

そこで、労働省としてこの高齢化問題にどこまで取り組んでおるか。例えば、高齢化、高齢化と言ふけれども、六十五歳になつても能力が落ちない面もあるのだ、そういうような研究をしているかどうか、あるいは労働省で一番問題になっている

返るわけですが、先ほどからも議論がありました。六十歳代前半層という言葉がしきりに出てきまして、これを単純に読みかえると、六十歳というふうにするれば極めてさっぱりしたものに読めるのですね。

ところが、答弁の中では、六十歳以降六十五歳までの間は極めて多様化しているのであって、あるいは短時間の勤務を希望するとかいうような主

張がありましたけれども、答申を見ている限りでは、どうもこれからの時代は少なくとも六十五歳までは働かざるを得ないであろうというニュアンスが出てくるわけです。それを六十歳代前半層という表現で六十歳と六十五歳の間に一つの垣根を設けた。この法改正も六十歳で一応定年になっているわけですが、なぜ労働省は一步踏み込んで六十五歳定年にまでいけなかったのか、その辺のところをもう一度お聞かせください。

○白井政府委員 今、先生からもお話がございましたが、定年延長の問題は長い経過を経て現在に至っているわけでございますけれども、先ほども申し上げましたように、社会全体のコンセンサスを得て立法化を図っていくことが重要であるというふうに考えている次第でございます。したがって、定年を設ける場合は六十歳以上にするということが現在の企業、それから社会の現状から見ますと最も妥当な線ではないかと考えた次第でございます。もちろん六十歳以上の前半層の問題につきましても答申を含めましていろいろな施策をもって日本の現状からすれば継続雇用が望ましいという形をとっているわけでございますが、それらについては再雇用や勤務延長等のいろいろな形をとりましてその就業のニーズにこたえていくのが現実としては妥当であろうと考えた次第でございます。

(委員長退席、高橋委員長代理着席)
○橋本(文)委員 六十歳代前半層という表現が私にはどうしても六十五を目指しているのしか読めないもので、質問したわけなんです。先ほど「労働問題のしおり」で見ましたように、一応公務員の定年としては六十五歳というのがあるわけですね。それに連動して、例えばスウェーデンの場合ですと六十五歳で年金の支給がある。ところが、六十歳から六十四歳の者がいわゆるパート雇用に移った、今我が国で見られるように六十歳代前半層の問題ですね、こういう場合には減少する賃金の五〇%を補助するといういわゆる部分就労、部分年金という考え方がスウェーデンではもう既に

行われておる。このように六十五歳年金支給となっておりまして、しかも部分就労、部分年金とありますと、現在のようないわゆる六十五歳年金支給、六十歳定年というような法制のもとでは、このスウェーデンのような例を一つの参考として我が国においても部分就労、部分年金という考え方を労働省は取り入れる気持ちはございませんか。

○白井政府委員 お答えいたします。部分就労、部分年金の問題でございますが、ちよつとこれは労働省の所管とは離れるわけでございまして、現在公務員の場合は六十歳定年で年金支給は六十歳からとなっているのが現状でございます。さらに早くやめた場合には減額支給ということもあるわけでございまして、今後の問題としていろいろ検討をする場合に厚生省その他の話の一つの問題点かというふうに考えております。

○橋本(文)委員 済みません、今の最後の方聞き漏らしたのですけれども……
○白井政府委員 我が国の場合は六十歳定年で年金支給も今六十歳になっております。それから、今の点は今後の問題として検討すべき一つの課題ではあります。労働省の所管を離れますので、厚生省その他の話し合ひの中で問題を話し合っていくということでございます。

○橋本(文)委員 確かに当分の間は年金の支給も六十歳から行われる、その限りでは例えは国家公務員の場合、地方公務員の場合あるいは今回の法体系においてもそれは六十歳でいいのですけれども、現実には法律の面でははつきりとも六十五歳というのがあるわけですね。だから、当分の間は現実的には今六十歳で支給されるのだからいいのではないかと聞かれますと、では逆手を取りまして、それならば定年そのものも六十五歳でいいではないか、そして逆に当分の間は六十歳定年をしばらく続ける、そういう考えだつて十分成立立つと思うのです。なぜそれをとらなかったのか。いずれこれがま

た五年後、十年後になれば高齢化が深刻になりまして、やはり定年制が六十ではもうだめだ、六十にすべきであるとかあるいは七十になるかもしれない、そういう状況が早晩来ると思うのです。そうならば、いつまでも雇用審議会の答申を待つのではなくて労働省が独自に高齢化社会の先手を打つ、そういう姿勢をぜひとも示してもらいたいという気持ちで実は質問しているのです。

○白井政府委員 お答えいたします。もちろん労働省は責任を持って高齢者対策を進めていかなければならないわけでございまして、基本的に今後どうあるべきかということも検討していかなければならないというふうに思っております。ただ定年の問題につきましては、今先生は公務員の問題に絞っておっしゃいましたけれども、公務員は公務員制度の問題があるかと思いますが、先ほどから申し上げておりますように、六十五歳まで定年延長で持っていくのはいいかどうか、先ほどからいろいろ議論されておりますように、いろいろな高齢者の生活状況、それから能力、体力、いろいろな面から見まして、また、企業側の業種の問題もございまして、いろいろな問題もあるわけでございまして、そういう面から見て定年延長で持っていくのはいいか、それとも継続雇用その他の多角的な就労の場を求めていくのはいいか、その辺もまた議論の余地のある問題ではないかというふうに考えている次第でございます。

○橋本(文)委員 では、最後に大臣に一つだけ。大臣、高齢化あるいは高齢者問題、これからの我が国の社会が活力ある社会になるためには、どうしても高齢者そのものが高齢者になってから人生に夢が持てるか、あるいは生きていてよかったなという実感を持てなければ意味がないと思うのです。今のままでは、高齢者即ちもうおしまいというふうな感じのする社会です。そこで、高齢者対策、大臣はどのようにお考えですか。定年制も含めて、高齢者の雇用の確保、それから働く生きがい、そういう問題にどう取り組むつもりか、

お答え願います。
○林内閣大臣 高齢化社会というものは、そのまゝで、足元まで来ておるわけでございます。それで、高齢者が過去を振り返つてみて、今日まで自分たちが生きていてよかったな、それからまた、これから自分たちの今までの経験してきたこと、あるいはまた、これから社会にどうやって貢献するかといったような問題を含めまして、高齢者の方々もこれからはいろいろと御自分でもお考えになることでもあらうと思つております。労働省といたしましては、そういった方々が本場に仕事にあられる方はまたその立場において、あるいはまた、体力的にもそういったお仕事のできない方は短期的あるいは断続的なお仕事の場を持ちながら、そして、自分たちが今日までこうして生きてきてよかったなといったような雇用の関係の環境づくりを私どもとしてはしていかなければならないと思つております。そういったことを念頭に置きまして、今後急速に展開してまいります高齢化社会に対して労働省としては真摯になつて取り組んでまいりたい、このように思つております。

○橋本(文)委員 人生の総仕上げができるような社会の実現に、ぜひ大臣頑張ってください。お願いいたします。終わります。
○高橋委員長代理 森田景一君。
○森田(景)委員 いろいろな経過がありましたけれども、今回、六十歳定年制が法制化されるようになったことにつきましては、私も評価をしているものでございます。

昭和六十一年一月の雇用管理調査によりますと、定年が六十歳以上の企業の割合は五五・四%であり、今後定年を六十歳以上にすることを決定または予定している企業を含めると、その割合は六八・七%に上るといふふうになっております。これは切ったわけでございますけれども、これは言つてみれば追認ではないか、このように私は考えているわけでございます。しかも、この六十歳定年制

が努力義務ということになっているわけでございます。どうして努力義務にしたのか、その辺のところについてはお答えをいただきたいと思ひます。

○林国務大臣 六十歳定年の法制化の内容につきましては種々議論のあったところでございまして、今日御提案申し上げております内容は雇用審議会におきまして全会一致の結論を得たものでございまして、現段階では社会的コンセンサスが得られる現実的な、そしてまた妥当なものと私ども考えているわけでございます。

いづれにいたしましても、六十歳定年が法律上の社会的責任として明確にされ、そしてそれを推進するための行政措置が法律に明確にされること、六十歳定年の推進に極めて大きな効果があると考へられます。この法律を踏まえまして、企業労使が積極的に取り組まれることを期待をいたすものでございします。

○森田(景)委員 雇用審議会の十九号答申というのがございしますが、その別紙というところに「今後の高年齢者の雇用・就業問題について」というのがございします。この内容を見ますと、先ほども同僚の橋本委員から話がありましたけれども、これは六十五歳定年を示唆するものだ、こういうふうには私は受けとめているものでございしますけれども、労働省としてはどのようにお考えでございしますか。

○清水(傳)政府委員 お答え申し上げます。

御指摘のように、十九号答申におきましてのこれからの高年齢者の雇用就業のあり方の方向といたしましては、当面、六十五歳程度まで雇用就業の場の確保が図られるような社会を目指すことが最も適切であり、現実的である、そのためには、まず、我が国の雇用慣行等から見まして、同一企業あるいは同一企業グループにおいて継続して雇用就業の場の確保が図られるよう努力をしてもらう必要がある、こういうふうな指摘をいたしておるわけでございます。

ただ、その場合におきまして、一般に六十歳程度までは壮年期に比して大きな変化はないと見られるのに対しまして、六十歳を超えると個人によつて健康状態あるいは生活状態さまざまであり、どういふ方向へ就業していただきたいか、こういうことも多様化をいたしますので、こうしたものに対応をした雇用就業の場の確保が図られる必要がある、こういう観点から、六十五歳程度までの雇用就業の場の確保を図っていく上におきまして一律に定年延長ということは適当ではなく、六十歳の定年を基盤としながら、企業の実情に応じながら定年延長なり再雇用なり、あるいは勤務延長あるいは高年齢者会社の設立、こうした多様な形によりましてニーズに応じた対策をとっていくことが適当である、こういうふうにも指摘をいたしておるわけでございます。

こうしたところから、私どもといたしましては、現時点において今般御提案を申し上げておりますような形で社会的コンセンサスの得られる施策の方向に向かつているのではないかと、このように考へているところでございします。

○森田(景)委員 いろいろと審議会でも論議されたようでございしますけれども、日本は世界に類例を見ない超スピードで高齢化社会に突入している、こういうふうな言われているわけでございます。そして、それはもう十分御存じのところでございますが、それでは人口高齢化速度、これを国際的に比較してどんなふうな状況であるか、その辺をまずお聞きしたいと思います。

○清水(傳)政府委員 人口の高齢化のスピードにつきまして、一つの指標といたしまして六十五歳以上の人口比率が七％から一四％になるまでどれだけの期間を要したかというのを国際比較をいたしてみますと、例えばフランスにおきましては一八六五年から一九八〇年までの間の百十五年、スウェーデンにおきましては一八九〇年から一九七五年までの八十五年、アメリカは一九四五年から二〇二〇年までの七十五年ということになっておるのに対しまして、我が国の場合には一九七〇年から一九九六年までのわずか二十六年で人口比率が七％から一四％に到達するというところで、世界に類を見ないスピードで高齢化が進展をしているという状況でございします。

○森田(景)委員 今御答弁ありましたように、日本は七％から一四％になるのにわずか二十六年だというわけですね。だから、この辺のところをやはり大臣以下皆さんが認識をしていらつしやるんではないけれども、もっと深刻に受けとめてもらわなければならぬと思うのです。

先ほども話がありました人生八十年時代、日本の国はかつて昭和二十二、三年ごろですか、この時期ではまだ人生五十歳時代であつたわけですね。それが急速に長寿社会になってきてまして、今平均寿命が、男性は七十四歳、女性が八十歳を超した。これはもう世界で初めて八十歳を突破したと言われているわけでありまして、そういう急速な高齢化社会を迎えるのですから、労働省はそれに対応してもっと取り組みをしっかりとやらなければいけない、このように私は考へていられるわけでございます。

なぜかといひますと、衆議院の社会労働委員会がかつてこの法案を審議したときに、昭和五十二年だったかと思ひますが、附帯決議がございしました。間もなく十年になる。十年間かかってやうと六十歳定年制ができたわけです。

それで、いわゆる高齢化の進み方が、六十五歳以上の方が一四％になるまでに、もう一九九六年には突入すると見込まれておるわけでございます。これから六十五歳定年なんというのを審議しているうちに、もうそういう時代になつてしまつたわけですね。委員会の附帯決議というのがいろいろあるのですけれども、これを一体大臣初め皆様方はどのように受けとめていらつしやるのか、その辺のところをお聞かせいただきたいと思ひます。

○林国務大臣 国会での決議あるいは委員会での附帯決議、こういったものにつきましては、その趣旨を十分尊重いたしまして、これを最大限に生かしていくように努力をしなければならぬ、このように思ひます。

○森田(景)委員 いつも決まってそういう答弁なんです。いつも同じ答弁、私は何回も聞いております。恐らく十年前も同じことだと思ひます。大臣はその当時は大臣でなかったと思ひますけれども、そういうことを繰り返されていったのでは、高齢化社会に対応した十分な労働政策ができないのじゃないか。今は何とか六十歳定年間で間に合つてゐる。十年後、十五年後、二十年後には、もう今のままではしょうがない、こういうふうになるのではないかと考へるのです。

では、労働力人口の変化についてはどのように認識していらつしやるでしょうか。

○清水(傳)政府委員 お答え申し上げます。

最近における労働力人口の人口構成の動きを見ますと、人口で見ますと、昭和五十年から六十年の間に、十五歳以上人口に占める五十五歳以上の年齢層の割合は二一％から二六・一％と上昇をいたしまして、これに伴ひまして、労働力人口におきましても高年齢者、五十五歳以上層の割合は一五・一％から一八・八％へ上昇をいたしております。

また、今後の見通しにつきましても、六十年から昭和七十五年、西暦二〇〇〇年までの間に、十五歳以上人口は千九十一万人増加をいたしますが、五十五歳以上の人口におきましてはそれを超える千四百九十九万人の増加、またその割合も二六・一％から三四・二％と高まると見込まれておりまして、労働力人口の面におきましては、同じ期間に五百四十万人増加をし、その約八割に当たる四百十万人が高年齢者の増加によるもので、労働力人口に占める高年齢者の割合も、一八％から二三％へと上昇すると見込まれているところでございします。

○森田(景)委員 昭和七十五年には二三％になるであらう、こういう推測があるわけでございます。二三％といひますと約四分の一ということでございます。四人のうち一人は高齢者である、こういう時代を迎えるわけですから、何回も繰り返すようですが、労働省の対応をもっと敏速にしてもらわなければならぬのじゃないか。

その点、厚生省の方は、人生八十年時代に対する取り組みというのが非常に早くなっているように私は思うのです。年金も基礎年金——今までの共済年金も厚生年金も、基礎年金という考えを導入されて、この基礎年金は六十五歳から、こうなっている。そういう対応をしている厚生省と比べて、同じ我々社労に所属している労働省がどうも一テンボも二テンボもおくれているのじゃないか、こういう感じがするわけでございます。そういうことで、今まで御答弁いただきました高年齢化のスピードであるとか労働力の変化、これらのことを考えていきますと、どうしても六十五歳定年制が必要であるという結論に達するわけでございます。

労働省も、高年齢者対策ということで六十歳以上の方に対する対策もいろいろと細かくやっておりますけれども、先ほど申し上げましたように六十歳定年制が努力義務規定であるということから考えれば、やはり六十五歳定年を法制化して、その中でいろいろと措置を講じていくべきではないだろうか、私はこう思うのですが、大臣いかがでしょうか。

○白井政府委員 答えたいと思います。

先ほどの先生の御指摘によりまして、昭和五十二年に附帯決議をいただいていた長い経過を経て、座して待っていたわけではございませんで、先生冒頭におっしゃっていただきましたように、定年制の進捗状況につきましては、行政指導によりましてかなりの進捗は図られたのではないかと、うふうに思っております。五十一年には、五十五歳以下が四七・六％という定年制であったものが、六十歳以上はそのとき三五・九％でございましたけれども、六十年には六十歳以上が五五・四％、五十五歳以下は二七・一％というふうになっておりますし、今後改正予定まで含めると、六八・七％と七割強まで参っているわけでございます。その間、いろいろと御指摘の面もあったかと思いますが、我々としては努力を重ねてきたと

いうふうに考えているわけでございます。しかし、この定年の立法化という問題は、先ほどから御説明申し上げておりますように、企業での対応の問題、労働側の意見、さらには社会的なコンセンサスということが重要であるというふうに考えております。今回、審議会では全会一致の答申を得まして、こういう形で出すことができたということでございます。

六十五歳定年の問題につきましては、これも先ほどから御議論がございましたように、定年延長で六十五歳まで持っていくのがいいかどうか。高年齢者は六十歳を過ぎてまいりますという個人差もあるわけでございまして、その辺を十分議論しなければならぬわけでございまして、現実としましては、六十歳定年、さらに六十五歳程度まではいろいろな施策を総合的に実施することによりまして雇用の場の確保ができるようにやっていくことがこの際重要なのではないかと、うふうに考えた次第でございます。

○森田(景)委員 先ほど本会議がありまして、安全保障会議設置法案の趣旨説明がありまして、各党からの質問がありました。総理大臣がその中で答弁していただきましたのは、やはり政府は先見性があつて指導的でないかならない、こういう答弁をされた記憶しておりますが、大臣、いかがでございますか。

○林国務大臣 先生の御指摘のとおりだと思います。先生冒頭におっしゃっていただきましたように、定年制の進捗状況につきましては、行政指導によりましてかなりの進捗は図られたのではないかと、うふうに思っております。五十一年には、五十五歳以下が四七・六％という定年制であったものが、六十歳以上はそのとき三五・九％でございましたけれども、六十年には六十歳以上が五五・四％、五十五歳以下は二七・一％というふうになっておりますし、今後改正予定まで含めると、六八・七％と七割強まで参っているわけでございます。その間、いろいろと御指摘の面もあったかと思いますが、我々としては努力を重ねてきたと

いうふうに考えているわけでございます。しかし、この定年の立法化という問題は、先ほどから御説明申し上げておりますように、企業での対応の問題、労働側の意見、さらには社会的なコンセンサスということが重要であるというふうに考えております。今回、審議会では全会一致の答申を得まして、こういう形で出すことができたということでございます。

も、委員会の附帯決議をやつて十年たつてからやつと法制化、これでは間に合わなくなるんじゃないですか。

しかも、話を聞きますと、六十歳を過ぎると途端に人間は体調の変化があるような答弁で、けれども、そんな失礼なことありませんよ。私の知っている人では八十三歳でも町の発明家として一生懸命特許を取っている人もいますし、あるいは後でまたお話しするつもりですけれども、シルバー人材センターなんかで働いていらっしゃる方、皆さん非常に元気だし、活力を持っています。そういう人、そういう六十歳を過ぎると途端に何か人間が老衰するみたいな答弁ですけれども、その辺はそう思っていないのですか。

○白井政府委員 もちろん先生御指摘のとおりでございまして、何歳になられても非常に健康で壮年時代と劣らない方もおられるわけでございまして、すべて六十歳を過ぎた途端にそういうふうになると我々理解しているわけではございません。ただ、だんだん年を経るに従つて個人的な差も出てまいりますし、それから要求されるニーズにおきまして、常用雇用よりも短期的な雇用がいいとか、老後は趣味的な生活に入つた方がいいとか、いろいろなことがあるわけでございまして、それが六十歳を過ぎてまいりますと多様化してくるということをお願いしております。

それからさらに、企業の面におきましては、日本のような年功序列型になつておる企業におきましては、人事管理面その他から見まして、変化に対応してそれに対応的に人事管理を変えていかなければ企業は対応できないわけでございまして、そういう面が高齢者に対するいろいろな対応の仕方というものが分かれていく。特に高齢になつてくるといろいろな問題を生じてくるというふうなことを含めまして、現実として直ちに定年延長だけで進めていくのがいいのか、それぞれの能力、ニーズに対応した形で雇用の場を確保していくのがいいかということでございまして、恐らく現実としては、六十歳を過ぎた場合には、今申し上げ

ました後者での対応が現実になつていっているのではないかと、うふうに申し上げた次第でござい

○森田(景)委員 先ほどの質問のやりとりを聞いておりまして、外国では六十五歳年金支給だ、その年金支給の時点で退職だ、こういうお話があつたんですね。日本は、スピードこそ違いますが、これも、これから世界的に高年齢化社会の仲間に入っていくわけですよ。そうでしょう、一四％。外国では六十五歳まで働けるのに日本が六十五歳まで働けないという理屈はどこにあるのですか。

○清水(傳)政府委員 外国の場合と我が国の場合と社会の風土なり雇用慣行なり、これはもう大きな違いがあるかと思つてございまして、非常に大きな違いと申しますのは、我が国の場合には年功序列の賃金体系をとっている。外国の場合にはそれが無い。むしろ職務給と申しますか、仕事の内容と賃金がストレートに直結した形になっております。したがって、そういう意味合いで、我が国の場合に高齢者雇用ということが通常勤務というふうな形で高齢者について進みにくということとは、こうした賃金コストの面の支障、障害というのが非常に大きな要因になつてい

うふうに思わざるを得ないわけでございまして。この点をどのような形で改善をし、また高齢化社会が進むその条件整備をどうやっていくか、これこそ本当に高齢者雇用を進めるために真剣に取り組んでいかなければならない、こういう問題だと思つてございまして、その辺のところをひとつ御理解をいただきたいと思います。

○森田(景)委員 今の答弁をよく考えてみますと、日本では六十五歳定年制はやらない、できない、こう理解していいんですか。

○清水(傳)政府委員 私どもといたしましては、六十五歳程度までの雇用の場の維持確保ということについては、これからの最大の国民的課題として取り組んでいかなければならない、そういう問題だと思つてございまして、そういう方向へ向けて最大の努力をいたしてまい

ただ、定年制立法化ということを含めましての形につきましては、やはり先ほど米御答弁を申し上げておきますように、六十歳という形が現時点における社会的なコンセンサスが得られる姿ではなからうか。それを超える層につきましては、多様なニーズに応じた形で雇用就業の場の確保ということ、しかも同一企業なり同一企業グループ内における継続雇用の推進ということに一番の眼目を置きつつ対策を進めてまいりたい、このように存じております。

○森田(衆)委員 今回のこの六十歳定年法制化まで時間がかかったのは、企業の方でいろいろ問題があったわけですね。そういう問題がありながらなおかつ法制化になったというのは、先ほど申し上げましたように、大部分の企業が六十歳定年制に向けて実施されている、あるいは近いうちにそうなる、そういう状況が整ってきたのでこういう結果になったのだ。それでもなおかつ法制化するというのは、そういう法制化しておかなければなかなかできない中小企業に対してどうするかということが大きな問題だったと私、理解しておるわけです。

だから、それは同じ理屈でして、これからの日本の将来に向かって、もう六十五歳定年は絶対にやりませんというのなら別ですよ。だけれども、六十五歳の雇用の場を、就業の場を確保するんだ、こういう答弁なのです。六十五歳定年制に向かつてやはり努力して、二十六年間で高齢者が一四％になるという高齢化社会を迎える日本ですから、もうこの六十五歳定年というものは必ず大きな課題になってくるはずだと思ふのです。今まで我々が、我が党あるいは野党の皆さん方と一緒に提呈した法案というのは六十五歳定年というものが主張だったはずでございませう。

そういう点について、もう時間が迫ってまいりましたので、大臣に、この六十五歳定年制については検討課題なのか、労働省としては将来とも六十五歳は絶対やらないのか、その辺のところを明確にしていだきたいと思ふいます。

○林國務大臣 ただいまの現状では六十歳定年の法制化を進めているわけですが、先生御指摘のように、六十五歳の定年というのはいかにいうかという御質問でございませうけれども、現段階におきましては六十歳定年というものを十分に周知徹底の上に法制化をして、各企業ともそういう問題に取り組んでもらいたい。それから六十五歳の定年ということになりますと、まだ現在の時点ではその手前の六十歳定年という法制化を進めているさなかでございませうので、ここでやらないとかやるとかいうようなことははっきり申し上げる段階ではないと思ふいます。

○森田(衆)委員 最後の質問といいますが要望といいますが、とにかく私が申し上げるまでもなく、日本の高齢化という問題についてはみんなが苦慮といいますが非常に心配をしているところとございませうから、ぜひとも大臣、先ほど総理が答弁されたと同じように、先見性、指導性を持って労働省主導型でこの六十五歳定年制に向けて早い対応をしていただくようお願いしたいと思ふのです。

あとシルバー人材センターにつきまして若干お尋ねしたかったのですけれども、時間が参りましたので、以上で質問を終わります。

○高橋委員長代理 大橋敏雄君。

○大橋委員 引き続き質問を申し上げますが、中高年齢者等の雇用促進法の改正案の主なねらいというものは、六十歳代前半層、いわゆる六十五歳未満に対する雇用拡大を目指したものと私は思ふのでございませうが、今回のその対策の中で、高年齢者多数雇用者報奨金の支給制度が発足すると思ふのでございませうが、この点についてはまず内容を説明していただきたいと思ふいます。

○清水(傳)政府委員 お答え申し上げます。

考え方としては、六十歳から六十五歳層の労働者の人たを一定雇用割合以上雇用をしている企業に対して、その割合を超える人につきまして報奨金を支給していこう、こういうものでございまして、具体的には六％、全国平均が

三％でございませうので、そうしたものをより高めるといふ意味合いにおきましてそういう目標を掲げまして、それを超える人一人につきまして月額二万円、年間二十四万円の報奨金を支給していこう、こういう内容で考えているところでございませう。

○大橋委員 確認を申し上げますと、六十歳以上六十五歳未満の従業員を六％を超えて雇用している場合は、六％を超えた高齢者一人当たり二万円の報奨金が支給される、こういうことでよろしいですね。

○清水(傳)政府委員 今の御指摘のとおりでございませう。

○大橋委員 実は高齢者多数雇用の趣旨といいますが精神に基づきましてもう既に対応している企業の実例があるわけですが、私、この問題を具体的に取上げまして若干の質問をしてみたいと思ふいます。

この会社は昭和五十四年に中高年齢者雇用について労働大臣の表彰を受けている事業所でございませう。私の手元に「労政だより」というパンフレットがあるわけですが、これは久留米市の民生労働部労政担当が発行しているものでございまして、こし、昭和六十一年一月三十一日付の「労政だより」ナンバー70というパンフレットでございませうが、その中に紹介されている内容でございませう。

(高橋委員長代理退席、浜田(卓)委員長代理着席)

ここでちょっと読み上げさせていただきます。

事業所訪問記(1)

今回は第一回目に、昭和四十八年に定年制そのものを廃止し、昭和五十四年には中高年齢者の雇用について、労働大臣表彰を受けた木下株式会社をお訪ねし、木下勇社長にお話しを伺いました。

以後は問答形式になっております。

――まず経営理念についてお聞かせください。
木下氏 私は人間尊重の経営を心がけており、

日頃社員に対し、「信仰に立つて経営方針を創り、人事管理を行う」と表明しています。

――定年の「延長」でなく、全国的にもまれな「廃止」に踏み切られた理由は何ですか。

木下氏 定年制の廃止は昭和四十八年の五月に実施しましたが、その理由は四つあります。第一に、会社と社員を名実ともに運命共同体とし、愛社精神を昂揚させ、企業の活力を生み出すためです。第二に、人間愛の精神から「職を奪う」とはその人を死に追い込むことを意味する」と考えたからです。定年の「延長」と「廃止」の概念はここで根本的に違っています。第三に、人件費の増加は年次、企業努力で克服できる、第四に、年齢別構成に対応した業務内容の開発は可能であると考えたからです。

――定年制廃止の成果はいかがですか。
木下氏 現在八十歳を最高に五十五歳以上が四十七名(全従業員の一三％)、身障者が四名(同一・八％)おりますが、再就職や老後の不安は解消され、企業活力の源泉となっております。また、全社が運命共同体となったことにより、雇用管理上の問題(給与・人事等)解決の施策も力強く推進できるし、高齢者、身障者も含め、社員間の調和も育成しやすくなりました。

――定年制廃止に伴う社員の老齢化による弊害はどうなさるのですか。
木下氏 会社の老齢化現象に対し、人事の面で思い切った若いリーダーを起用することにより、若さと活力を吹き込む人事構成を断行しています。

――こういうことになっているわけですが、これは五十四年の表彰のころの話でありまして、五十九年度におきましては、この会社の従業員総数は二百十四名なのです。そこで六十歳以上の従業員数を調べてみたら二十八人おります。一三・一％となります。ところが六十歳から六十五歳までという報奨金の規定を見ますと、十六人になるわけですね。十六人になりました。七・五％ということになるわけですが、十六人中

六%を超える人数と見てまいりますと、三・二人ということになるわけでございまして、報奨金の対象は三・二人分、六十六歳以上が十二人おりまして五・六%、これはむしろ高齢者多数雇用の趣旨からするとより対象にならなければならぬ対象者ではないかと思うのでございまして、今回の法案の内容からすれば、これは該当しないという状況になるのではないかと判断されるわけでございまして、このような事業所に対しては労働省としてはどのような扱いをなさるのか、お尋ねをしてみたいと思います。

○清水(徳)政府委員 定年制を廃止をして、その前の定年が何歳であったか、ちよつと今聞き漏らしましたけれども、高齢者雇用に意欲的に取り組んでいただいておりますという企業につきまして、私どもとしても敬意を表したいと思うわけでござい

ます。ただ、具体的な高齢者の多数雇用報奨金の仕組みにつきましては、先ほど私が申し上げましたように、六十歳から六十五歳未満の方々の雇用比率でもって進めていく、こういう考え方をとっております。それを超える方につきましては支給の対象にならない、こうした面での一つの矛盾として御指摘をいただいたことだと思つてわけでござい

ます。そういう今般の制度の考え方と申しますのは、政策的に見まして六十歳代前半層の雇用というものをできるだけ底上げをしていく、こういう誘導措置としてこの制度の仕組みを考えております。もちろん企業によりましては、今先生御指摘のような企業はほかにも七十近くまで雇用しておられるところもあるいはあるかもしれないわけでございまして、現時点におきまして、私どもの政策的な重点としてはその層に置きましてこの制度を考えておるところでございまして、その点につきましてひとつ御理解をちょうだいいたしたいと思

います。○大橋委員 今も申し上げましたように、この企業は昭和五十四年に労働大臣表彰を受けたわけ

です。高齢者、身障者を積極的に雇用しているというところの表彰でございまして、この企業が今回の法改正の趣旨に合致したといえますか対応、対策をとっているのに対して、六十五歳以上の者は対象外として切り捨てられるという事実を知りましたときに、非常に割り切れない思いがするわけですね。なぜ六十五歳ということとその線を切ったのか、その理由は何か。

○清水(徳)政府委員 一般的に高齢者雇用対策をこれから進めてまいるとき、従来からもさうでございまして、私も労働省といたしまして、高齢者の六十歳代層のさまざまな体力状況、就業希望の状況、いろいろな事情がございまして、そうした中で財政的な措置を含めまして政策的に雇用を進めていく対象層としては六十五歳まで、こういう考え方で施策の整理をいたしております。重点的に今後雇用対策を進める対象としては六十歳から六十五歳というふうに考えておるところでござい

ます。○大橋委員 今、高齢者を多数雇用するというところで報奨金が出る、この趣旨からいくと、六十歳以上に引き上げていくという政策の措置ですから、私は当然これも含まれていようと思つてお

る。これらいろいろ話もありましたが、恐らく福祉事業上の立場での予算からの支出であつて、六十五歳以上になるとその対象から外れるということでの除外であつたらしく私に判断するわけでござい

ます。○大橋委員 今も申し上げましたように、この企業は昭和五十四年に労働大臣表彰を受けたわけ

です。木下氏 まず、退職金制度の見直しを行い、従来の制度は廃止し、新たに「豊かな人生積立資金」規定を創設しました。この新制度は退職金に見合う金額を毎月給料とは別に支給する、いわば退職金の分割前払制度です。次に、給与体系についても属人給、職能給と合理的に個人差を評価して、会社への貢献度を公平に査定するよう努めているところです。

また、「最後に一言お願いします。」ということで、木下氏の答えは、私は定年制を廃止した時の所信表明で「杖をついて出勤してくださる正社員を持つことを会社

の誇りにしよう」と申しました。高齢者、身障者を吸収できる雇用管理を推進するならば、定年制を踏襲する会社では到底得られない活力が必ずや生まれて、企業存続の源泉が強固になるものと確信しております。即ち社員が安定欲求を充足する、精神衛生を大切に企業が生き残るの

は天の摂理でありましょう。もし、定年制廃止をご検討の事業主の方がおられたら、ご連絡ください。それはそのすめ方、展開等拙い私の経験から一緒に考えさせて頂いても結構でござ

います。○大橋委員 ありがとうございます。この「労政だより」という公

式なパンフレットの中に出されているものでござ

います。私もその積立金の「豊かな人生積立資金」規定というものを拝見しました。時間がござい

ます。○大橋委員 今、企業などは、高齢者雇用につ

いて大変熱心な対策を施し、また退職金制度等も

よく考えておられる。したがって、私はこ

んどんふえていかなければならない、私はこう思うのであります。

そこで、もう時間もわずかなりましたので、最後にまとめて大臣にお答えしていただきたいのですが、今言うように、高齢者を雇い入れようという職場を開発する、あるいはまた職場の改善をする、これも大事ですけれども、まず高齢者そのものの能力あるいは技能を教育訓練して、それが生かされるようにしていくことも大事だと思うのです。

先般私どもが荏原高等職業訓練校というところを視察に参りましたときに、平均年齢五十八というところでございましたが、その研修生の皆さんは無遅刻、無欠勤、一人も休む人もないし遅刻もしないのだそうです。最後まで熱心に研修を受けられて、その課程を終えて就職なさっているわけでございます。私は、それを見ながら胸が熱くなる思いでございました。こういう体制といいますか設備といいますか施設もどんどんふやして、高齢者の再就職に向けて対応していくべきだろうと思えますので、それもこれも含めて大臣から御答弁いただいて終わりたいと思います。

○林国務大臣 先ほどの木下さんのお話、私も伺いまして感銘を受けたわけでございますけれども、労働省といたしまして、現在の法案の中では雇用政策は六十五歳までを対象といたしております、それから上の方には、いろいろなそのほかの制度との関連もございまして、助成金をつけるというような問題につきましては大変な困難が伴おうかと思えます。そこで、先生御指摘のような、このような非常に心温まる思いを持った企業でございまして、私もといたしましては、長い目をもってこれを検討してまいりたいと思えます。

また、先ほど荏原の訓練校の中のお話もございました。私もといたしましては、そういった方々が本当に次の職場で十分喜びを感じながら働いていただけたというような訓練施設と申しますか制度と申しますか、そういったものをこれから十分に充実してまいって、そこで働く人たちの

ために少しでも役に立つような方向に進んでまいりたい、このように思っております。

○大橋委員 終わります。

○浜田(卓)委員 長代理 塩田晋君。

○塩田委員 中高年齢者の雇用の促進に関する特別措置法の一部を改正する法律案につきまして御質問申し上げます。

この改正法律案によりましてこれからの法律の題名が高年齢者等の雇用の安定等に関する法律となるわけでございます。今回の改正法案、条文をいただきまして見ましたところ、かなり大部といえますが、文書で五十三ページにわたる法案の資料をいただいております。これを見ますと、第一条の改正と第二条の改正との二つに分かれておりまして、ちょうど半々になっているわけですね。これは普通に見ますと、何かグブブという感じがする法律の形式になっております。これにつきましては労働省の担当課におかれまして法制局と十分に打ち合わせをされたことで、これ以外になかったからこのような形式になったと思うのでございますが、どうもわかりにくい。これ以外に技術的に方法はなかったのか。

非常に常識的な考え方になりますけれども、第一条で四月一日から実施される部分について改正をされて第二条で十月一日以降施行の部分についてやっておられるわけですが、最終的には、十月一日以降になりますとそれだけになるわけですね。ですから、その形をまず前面に出して、そして四月一日施行の部分については附則何かでやつておけば、半年のことですから、それでわかりやすくいくのじゃないか。この資料にしても半分が済むのじゃないか、条文もボリュームが半分が済むのじゃないかと考えるわけでございます。

法制局と十分に技術的に詰められた結果として出てきたものと受けとめますけれども、こういうわかりにくい法律案というのは労働省がいまだかつて経験されたことのない法形式だと思っております。労働省が設置されてからも間もなく四十年になろうとしておりますが、こういう形式のもの

は初めてじゃないかと私は思います。これ以外になかったということではございますけれども、なお法制局とも——法制局全体の問題だと思いますが、国民の立場から見ますと、わかりやすく、技術的に他の方法が工夫できなかったものか、このことをひとつ御検討をいただきたい。これは宿題でございます。まずそのことを最初に申し上げておきます。これは回答は要りません。

法律案の中身につきまして御質問を申し上げます。大臣も御指摘のように、我が国の高齢化の進展は非常に急でありまして、その対策も急がれておるところでございます。日本人の平均寿命は、大正十年には男四十二歳、女四十三歳であったわけでございますが、御承知のとおり今では男七十四・八歳、女八十七・七歳、世界で一、二の長寿国になったわけでございます。六十五歳以上の老年人口は総人口の一〇・三%でございますけれども、三十年後にはこれが二一%にまでなると見込まれております。まさに五人に一人、またその後も、五人に一人が四人に一人になり、あるいは三人に一人になっていくことも考えられるわけでござい

ます。老齢人口が人口全体の七%から一四%と倍になるのにアメリカでは七十五年かから、フランスでは百十五年もかかっています。緩やかに高齢化が進んできたわけでございますが、日本におきましてはわずかに四分の一世紀でそうなっていくわけでございします。まさに世界一のスピードで高齢化が進んでおられると思われま。昔は人生五十年と言われておりましたが、今や人生八十年という社会に急速に移行しておる。そして、五十あるいは六十以上の方々も非常に心身ともに活力に満ちていてまだまだ働ける、こういう状況にあるわけでござい

ます。このいわゆるオールドパワーをどのように生かしていくか、これは大きな問題でございます。高齢者に対しては、福祉対策と並びまして特に生きがい、生活の安定あるいは健康といった面か

から見しても、雇用対策、働く場を与えるということが非常に重要になってくると考えます。

まず労働大臣に、このような問題につきまして基本的にとりかえをお考えか、伺いたいと思います。

○林国務大臣 本格的な高齢化社会の到来を迎えまして、活力ある社会を維持していく上には高齢者の雇用就業の場の確保は国民的課題というふうに私も受けとめております。このため、従来から六十歳定年の一般化の早期実現を中心として高年齢者の雇用就業対策に努めてまいりましたところでございます。今後も高齢化の波が六十歳代の前半層に移っていくなど、高齢者についての雇用就業対策がますます重要となつてまいりますので、これに対処するために、今回、中長期的観点に立ちまして抜本的な対策の見直しを行いまして法案を提出したところでございます。

今回の法案におきましては、六十五歳程度までの雇用就業の場の確保を図ることを基本といたしまして、具体的には六十歳定年を基盤といたしまして六十五歳程度までの企業における継続雇用の推進、再就職を希望する高年齢者への早期再就職の促進、定年退職後などにおける臨時、短期的な就業の場の確保、こういったことに重点を置きまして施策の充実強化を図っているところでございます。今後、今回の法案をもとに高年齢者のための総合的な雇用就業対策を強力に推進していくことになつております。

○塩田委員 職業安定局長にお伺いいたします。全生涯年齢人口の中に占める完全失業率はどのように推移しておりますか。

○白井政府委員 失業率の推移で申し上げますと、昭和五十五年が二・〇、昭和五十八年が二・六、五十九年が二・七、六十年が二・六という状況になつております。

○塩田委員 五十五年の二%に比べれば昭和六十年の二・六%は大分上がったてはおりますけれども、諸外国に比べますとかなり低い水準である、完全雇用に近いと言われる数字だと思っております。ところで、これを年齢別に見た場合、現在六十

歳から六十五歳までの失業率は三・三%、六十五歳以上の失業率は四・九%、若年の方でも十五歳ないし二十九歳の場合は失業率が四・一%と若干高くなっております。このように年齢に従いまして失業の度合いは違ふわけですが、いわゆる高年齢者は他の年代に比べて相対的に高い失業傾向を示しているという事は言えると思います。高年齢化社会を迎えまして高齢者の労働力率、すなわち就業希望あるいは就業参加率が高まってきた場合、労働者全体の失業率の増加が懸念されるのではないかと、この辺の見通しはいかがでございませうか。

○白井政府委員 お答えいたします。

この辺は先生お詳しいわけですが、今の昭和六十一年の失業率は先生御指摘のとおりでございませう。

それで、失業率は、経済全体の状況とか今おっしゃいました労働力率等がございまして、将来の率を予測することは非常に困難な点があるわけですが、仮に今先生のおっしゃいました各年齢層別の失業率が今後とも一定であると仮定した場合、労働力人口を推計いたしまして、その高齢化によりましてどの程度全体の失業率が影響を受けるかという事を計算いたしますと、昭和七十五年の推計労働力人口に基づきまして計算した場合、七十五年全体の率は二・七%というふうになりまして、昭和六十一年の二・六%と〇・一の差という事で、ほとんど変わらないと見込まれるわけですが、この場合、現在の高齢者の失業率が現状維持で保たれるという事でございまして、その辺での雇用努力が必要であるというふうに思われます。

○塩田委員 これは労働力調査の完全失業率という数字だと思うのですが、これは各国大体共通の尺度で、国連等におきましてもILO等におきましても調整をして、定義をできるだけ一緒にし、また調査方法も同じようにして努力をした結果、いわゆる完全失業率という、いろいろな制約条件がありますけれども、一定の定義による率が

はじかれておる。そういう点から見ますと、我が国の場合は、全般的には、今言われましたように二・六%ないし二・七%といった低い水準であると思います。しかし、これもいわゆる完全失業率という定義によるものでありまして、このほかにも不完全就業とかあるいは全部就業あるいは短時間就業とか、いろいろな形の半失業的な観念を入れますとまた違った状況になってくると思うのです。これは、所得なりあるいは労働時間の関係が入ってくる状況にこれに加味しないと本当のものはわからないと思うのです。

いづれにいたしましても、我が国の場合は完全雇用を目指して戦後鋭意努力を怠りませんでした。そして今日の経済の発展のもとに良好な状況にある、完全雇用に近い状況にある。もちろん年齢別あるいは地域別あるいは業種別等には大きな失業率あるいは就業の不安定性等の問題はありますが、失業率あるいは就業の不安定性等の問題はありますけれども、全般的に今の状況はまずまずのところでございまして、評価されるわけではございまして、労働省がそれに全組織を挙げて完全雇用政策、政府の他の関連の施策とあわせて努力をされた結果の大きな成果だと私は思います。

前回も申し上げましたが、マルコス政権が崩壊しましたその背景、その社会の不安定性あるいはアメリカ、東南アジア、ヨーロッパ諸国を見ましても、やはり失業問題というのは非常に重大な問題と考へ、これを経済政策、労働政策、すべての政策の最重点、最高の目標にしておる、こういうふうな思われるわけではございませう。そういう点からいいますと、全般的には良好であり、他の国のような社会不安といつたものに対する、社会的緊張あるいは不安といつたものに対するかなりの措置ができておるというふうな我々考えるわけではございませう。

そこで問題は、高年齢者の失業率が五%近い、すなわち平均からいって倍近いものになっているというのはいわゆる問題でございまして、そしてその総体の人口がふえてくるということ、そして戦後の経済の発展なり、日本経済が世界的にも大きな

な力を示すに至りましたその担い手といひますか、生産力といひますのはまさに勤労者であり、サラリーマンであるわけではございませう。そういう方々が年が経過するに依りまして高齢化していき、その人たちはまだ心身ともに働く余地がある、活用できる、また活力がある、こういう状況であれば、なおさら高齢者の規模自体がふくらむ中で高い失業率というものは放置されてはならないと思うのです。非常に重要な問題だと思つておる。

ところで、一方また高齢者が対策をされて生産に携わる、あるいはサービス産業にも携わる、いわゆる労働人口として残っていく場合には、やはり高齢者が対策をして多くなればなるほど就業率というものの全体の高齢化というものが進んでまいります。その場合には、やはり高齢者の対策につきまして、高齢の方の活力の低下というものも一方ではあると思つておる。定年制をしいた意味

というものは、やはり活力なりあるいは仕事の面での一定の水準を維持しようという目的もあつたと思つておる。これが延びていくわけですから、心身ともに活力は残っており、昔とは違つたといへ、全体的には生産力が、よほど活力を生かすようにしないといふ今までのままの状況では全体的に活力が低下するといふ面も片方出てくるのではなからうか、このように思つておるわけではございませう。それがまた景気の低迷とかあるいは雇用情勢あるいは生産性にもいろいろ響いてくるのじやなからうか、このように思つておるわけではございませう。一面があるといふことをどのように見ておられるかお伺いいたします。

(浜田(卓)委員長代理退席、委員長着席)
○白井政府委員 お答えいたします。

今、先生御指摘のように、今後の我が国労働市場の問題として高齢化の波が大きく押し寄せるといふことが大きな問題でございませうが、全体的に見まして、今御指摘いただきましたように、まず需要面から見ますと、産業構造の変化、それからM/E化の推進その他で大きく変わつてまいり

ますでしようし、また、供給の面でも女子労働力の労働市場への進出、それから今の労働力全体が高齢化していくという問題を抱えております。したがって、経済全体の発展、これは一番重要なことでございませうが、それと相まちまして需要供給の間のミスマッチが起らないように需給を調整していくということが非常に重要だと思つておる。

特に高齢者問題をとらえてみますと、労働力全体が高齢化していくわけではございませうから、社会に活力を与えていくためには、二十一世紀には四人に一人が労働力人口の中で高齢者になつていくというふうな状況を踏まえまして、高年齢者の能力や技能が十分発揮していけるというふうなことが施策として実施されなければならないというふうに考えている次第でございませう。

このため、継続雇用の推進にあわせて、その前提としていろいろな施策を推進しなければならぬわけではございませうが、一つは、技術革新や職務内容の変化に対応して高齢期においても能力を発揮できるようにするための能力開発体制の整備拡充を図つていかなければならない。それから二つ目には、高齢期における肉体的能力の低下に対応できるように、職場環境の整備の促進を図り、具体的には高齢者が働きやすいようにするための職務再設計や作業施設等の改善、それからそれに対する相談援助体制の充実を図つていかなければならないというふうに考えております。

それからさらに、高齢者のニーズに対応した働きやすい、先ほど先生おっしゃいましたけれども、短時間勤務を希望する者についてはそういう勤務制度の導入、それから弾力的な勤務形態の導入等雇用管理面においての研究、さらには相談援助体制の整備を図つていかなければならないというふうに考えております。

これらの施策を推進するために、いろいろな行政指導、さらには融資制度、その他助成金制度を伴いました援助措置を講じて誘導していかなければならないというふうに考えている次第でござい

ます。

○塩田委員 今言われましたことを具体的に、着実に実施あらためていただきますよう要望いたします。

次に、昭和五十二年四月にこの衆議院社会労働委員会におきまして、また、同年五月には参議院の同じく社会労働委員会におきまして、定年延長の促進に関する決議というものがなされております。政府は、その後定年延長の促進のためにどのような施策を進めてこられましたか、お伺いいたします。

○清水(傳)政府委員 お答え申し上げます。

労働省におきまして昭和六十年度六十歳定年の一般化ということを目標といたしまして、御決議をいまだいてきて以来、企業の実情に応じましたきめ細かな相談援助を中心とした指導を積極的に講じてまいってきたわけでございます。

具体的に申し上げますならば、定年延長の取り組みのおくれている三百人以上の企業に對しまして、計画的に個々の企業に對しまして個別指導を実施していく、あるいは業種別に定年延長の労使会議を開催いたしまして、労使共通の課題としてこれに取り組んでもらうような機運の醸成を図っていく、あるいは定年延長研究会を企業の中で開催をし、その問題の解決指導に当たっていく、こうした行政指導の分野におきましての施策の推進を図りました。

また、こうした行政指導を進めるに当たりましては具体的な問題の解決ということがぜひとも必要でございますので、定年延長アドバイザー、こうした仕組みを設けて、それを積極的に活用いたしまして企業に對しますきめ細かな相談、指導に当たる、あるいは何と申ししましても定年延長の最大のネックでございます賃金コストあるいは退職金、年金、こうしたものにつきまして、高年齢者雇用開発協会におきまして個別企業の具体的な中身に應じて一定の答えが出しているけるようなサービスを提供していく、あるいは定年延長奨励金制度の積極的な活用を図っていく、その他定年

延長につきましての従来の企業のノウハウを集約いたしまして手引として提供していく、こうした各種の指導をきめ細かに実施をいたしてまいったところでございます。

○塩田委員 昭和六十年度六十歳定年の一般化ということを目標に政府は定年延長を進めてきたというところでございますが、現在の定年制の状況から見てその目標は達成されたと考えておられますか、お伺いいたします。

○清水(傳)政府委員 先生既に御承知のとおり、労働省の雇用管理調査によりますと、昭和六十年一月現在で六十歳以上の定年制を採用する企業の割合は五五・四％、半数を超える状況になっております。五十五歳以下の定年制を採用する企業の割合は二七・一％、これを約三〇ポイント上回っておるわけでございます。また、既に引き上げを決定した予定している企業につきましては六八・七％と、七割近くになっておるところでございます。

これらの数値をもちまして六十歳定年の一般化の目標が達成されたかどうかということにつきましては、一般化という言葉自体が具体的な数字ではございませんで、数値をもって表現することが困難でございますし、評価もいろいろあるところだと思っております。ただ、六十歳定年というものが今や企業における主流になってきた、六十歳以上定年にすべきだ、こういう総論的な認識というものは定着をしつつある、このように考えておるところでございます。

○塩田委員 六十歳以上の定年制実施企業が五五・四％、半数を超えたとはいえ、まだ六〇％を切るような状況であるわけでございまして、一般化されたという状況には残念ながらもなっていない、このように思わざるを得ないわけでございます。

そこで、六十年度六十歳定年の一般化という目標が達成されなかった以上、六十歳を過ぎました現時点、六十一年度におきまして、特に今回の法制化を機に新たな目標年度を設定すべきではないかと思っておりますが、いかがでございますか。

○白井政府委員 お答えいたします。

今回の法制化によりまして六十歳定年が法律上の社会的責任として明確にされたわけでございまして、行政措置を伴います法律によりまして格段の進展を図っていくものと考えているところでございます。

労働省としましては、この法制化を踏まえまして、定年延長のための指導、援助に全力を尽くす方針でございますが、新たな目標年度を設けてはどうかというお話でございますけれども、今申し上げましたように、六十歳定年に引き上げることについて特段な事情がないと認められる企業につきましては、目標年度を設定するまでもなく早急に引き上げるよう指導していく方針で臨んでまいりたいというふうに考えている次第でございます。

○塩田委員 新たな目標年度を設定はしないというところでございますか。もう全然そういう目標を掲げないのですか。

○白井政府委員 目標年度、何年までに何％という新たな目標年度を設定する考えは、先ほどもいろいろ議論ございましたが、とるべきではなく、むしろ早急に引き上げるようこの法律に基づいて指導を進めていくというのがこの法律の趣意ではないかというふうに思っている次第でございます。

○塩田委員 今までは六十年度六十歳ということ、非常にキャッチフレーズとしてはわかりやすく、努力目標としては非常によかった目標です。これが、法律ができたからもうそういうものはないという状況で、努力をします。努力をされることは結構だし、ぜひともやっていただきたいと思うのですが、何か目標が達成されないままに目標がなくなってしまうという感じになるのです。

大臣、いかがでございますか。これはひとつ大臣、省内いろいろ相談されました、督促をされて、目標を新たに設定されてはいかがでございますか。

○林国務大臣 現在、六十歳定年ということの法制化をお願いしているわけでございまして、こういったさなかで、六十五歳くらいまでの定年を法制化してはどうかというようなお話でございますけれども、私どももいたしましては、現在、六十歳というものが本当に定着をいたしまして、多くの企業でこういったものがそれなりに対応できるようなことを大きな期待を持っているわけでございますから、この状況その他を今後見ながら、またこういった問題、六十五歳定年が何年ぐらいいなるのが適当であるかといったようなことも含めまして検討してみたいと思っておりますけれども、現在の段階では、いつ六十五歳が定年というようなことをちよつと申し上げられる段階ではない、こんなふうに思っているわけでございます。

○塩田委員 労働政策は労使間の問題が多いものですから、それはその労使の自主的な交渉あるいは協約によって実現していく、これが一番よしとされているわけですが、今の定年制につきましては、六十歳六十年度達成という目標を掲げられたときはかなり大胆な目標であったと思うんですが、今や半数を超え、先ほどの局長の御説明では七〇％を超えていくような勢いで今は進んでいる。これはわかるのですけれども、この時点で、大臣も新しくなれたわけでございまして、これぐらゐのものは何か具体的にわかるように示されることが国民にとつてわかりやすい労働行政になると思っております。これはぜひとも御検討をいただきたいと思っております。

雇用審議会の答申及びこれを踏まえてつくられました今回の法案では、六十歳定年を基盤に六十五歳までは多様な形態によりまして雇用就業の場を確保するということを基本的な考え方としておるわけでございますが、これは当面の対策として考えておられるのかどうか、お伺いいたします。

○白井政府委員 お答えいたします。

六十歳定年を今回答申いただいたわけでございしますが、先ほどからいろいろ議論もございましたように、現実の我が国の社会情勢から見ますと、この六十歳定年というのが最も妥当な線だとい

ふうに考えている次第でございます。当面の対策として、先ほど申し上げましたように、この法律をもって早急に六十歳定年に引き上げていきたいというふうに考えている次第でございます。

○塩田委員 将来的には六十五歳定年の確立が必要であるが、当面は無理だ、こういうことであります。経過的に六十歳を法律でもって実行していくということもやむを得ないと思うのでございますけれども、原則は六十五歳であることを法律上明らかにすべきではないかと思うのですが、いかがでございますか。

○白井政府委員 今申し上げましたように、この長い経緯の中で定年六十歳ということが立法化されるところまで来たわけでございますが、今先生おっしゃいます六十五歳定年につきましては、いまだ社会的コンセンサスが十分得られていないという状況ではないかと思うわけでございます。

それから、先ほどからいろいろ申し上げておりますように、企業側におきまます人事管理、それから賃金その他の問題、さらには高齢者側の、労働者側の高齢化するにつれての個人的ないろいろな差等を考えてみますと、果たして定年だけで進めていくのがいいのかどうかという問題もございまして、その点は今後十分議論がされなければならぬ問題じゃないかと思つて、この次第でございます。

○塩田委員 定年の年齢と年金の受給開始年齢を連動させないと本当は整合性がないと思つて、労働省と厚生省の所管は違ふといつても、やはり受ける側の勤労者、サラリーマンは一体です。定年と同時に年金を受けられるというふうに連動しないとおかしいと思つて、うん。

厚生年金あるいは国民年金の改正によりまして、年金の受給は六十五歳になったわけですね。厚生年金につきましては、御承知のとおり六十歳から暫定的とはいへ当分の間、相当額の特別支給が行われる。しかし、原則は六十五歳からの支給になつていくわけですね。定年の年齢をやはり六十五歳に合わせないと整合性がないのじゃないか、こ

れと連動すべきだと思つたのですが、いかがでございますか。

○林国務大臣 雇用と年金の関係につきましては、基本的には両者が相まって将来、高齢者の生活に不安を招かないようにすることが必要であるかと思つて、雇用政策と年金政策の有機的な連携を図ることが必要であらうかと考えています。このため、従来から雇用政策と年金政策との関係につきまして厚生省と協議をしてきたところでございますが、今後ともこの問題の重要性にかんがみまして連携を密にしていきたいと思います。

いずれにいたしましても、今後の本格的な高齢者社会の到来に的確に対応していくためには、雇用審議会の答申にもございしますように、当面、六十五歳程度までは雇用就業の場の確保を図っていくことが必要であらう、こんなふうに考えますので、今回の法案に基づきましてその施策の充実強化に一層努めてまいります所存でございます。

○塩田委員 次に、定年延長、雇用延長の場合に、労働条件が低下する場合がありますが、間々見られるわけでございますが、労働省はどのように考えておられるか。また企業の中には、現在六十歳定年制を原則としながらも、いわゆる選択定年制を導入しているところもあるわけでございますが、その現状をどう評価しておられるか。また、本法施行後、こうした企業に対してどのような指導を行つていかれますか。

また、この円高デフレによりまして、せっかく定年延長してまいりましたところが足踏みをする、あるいは計画的に何年かに一年ずつ延ばしてきた定年を、また逆戻りするような深刻な企業経営に陥つたところにおきまして、労使が賃上げまで自粛しようとかあるいは定年延長は逆戻りはやむを得ない、こういったことも聞くわけでございます。これはまことに重大な事態だと思つて、いかがお考えでございますか。

○清水(傳)政府委員 定年延長、雇用延長を行うに当たり、何と申ししましても非常に重要な問題と

いうのは賃金・退職金制度、いわゆる賃金コストをどのように吸収していくか、年功序列の賃金体系の中で高齢者雇用を進めるに当たつて、この点についてどのような解決を図っていくか、これが極めて重要な問題であり、この問題を解決しないと高齢者雇用はなかなか進まない、そういう意味合いにおきまして、企業における労使でさまざまな工夫、努力が行われておるわけでございまして、そうした中の一つとして、賃金カーブのスローダウンとか退職金制度の見直し、そういったことが採用されているケースが多いと思うわけでございします。私どもの調査によりまして、そうした面の見直しを行った企業が約三分の一というふうになっております。

労働省といたしまして、定年延長の問題、高齢者雇用の問題というのは、企業の労使がそれぞれ共通の課題として、共通の問題としてこれを考えていっていただかないと前進をしない、そういう意味合いにおきまして、この点についての創意工夫というふうなものがより進められるようにさまざまな形で事例の提供をいたしますとか相談援助、こうしたものを行ないながらその条件整備を図つてまいらなければならない、このように考えておるところでございます。

それから選択定年制につきましては、現在これを設けている企業の割合は五十七年の調査によりまして四・一％でございます。勤労者の高齢期を含めました職業生活の設計というのを考えますと、主流はやはり同一企業なり同一企業グループにおきまして継続雇用が図られることが一番望ましいことであると思つてございしますが、しかし、その人のそれぞれの能力あるいは人生観その他によりまして、早期に他へ転出して新たな人生の道を開いていくことがよりその人の能力活用につながるというケースもあらうかと思つて、そうした勤労者の高齢期を迎えてのさまざまな選択の幅を提供する、こういった意味におきまして選択定年制ということもそれなりの評価、意義があるのではないかと申すわけでござい

して、労使の合意によりましてそういう制度が適正に運営されていくということもございしますし、私どももいたしまして必要に応じて事例の収集等踏まえながら相談援助に努めてまいりたい、このように考えております。

それからまた、最近の円高等によりまして、定年延長、高齢者雇用はコストの伴う問題でございしますので、そうした面における進捗ということについて、ただいま御指摘がございましたような形での足踏みというような傾向もあらうかと思つたわけでございますが、いずれにいたしましても、この問題につきましては雇用の問題と企業の存立の問題、そうしたことも深くかわりがある問題でございしますので、労使双方が十分に話し合いをして妥協的な形で解決が図られることを私どもとして期待いたしておりますのでございします。

○塩田委員 先ほど申し上げましたように、今後六十歳代前半層が急増いたします。またその雇用就業対策をしっかりとやらなければならぬというところを申し上げたわけでございしますが、六十歳代前半層の雇用につきましては、これまで以上にいろいろな特殊な事情を考え、賃金、人事管理、施設設備等の条件整備が必要だと思つて、これに対応した指導、援助措置の充実が必要と思つて、どのような対策を講じようとしておられますか、お伺いいたします。

それとあわせて、この法案の中にございします高年齢者雇用推進者、これは結構なことだと思つたのですが、具体的にどのよう役割を果たさせるようにしようかと考えておられるかお伺いいたします。

○白井政府委員 お答えいたします。今、先生御指摘のとおり、企業が六十歳を超えて継続雇用を実施するに当たりましては、賃金・退職金制度や人事管理制度の見直し、それから施設設備の改善等が必要でございまして、今後これらについての相談援助体制を拡充していくことが重要であるというふうに考えております。このために、法律上高年齢者雇用開発協会を規

定いたしました。同協会の組織を拡充するとともに、次のような業務の拡充を図ることとしたしております。

○高年齢者雇用アドバイザーの設置等による相談体制の強化、それから個別企業における条件整備のための調査研究、企画、立案援助事業の実施、雇用施策モデルの開発研究の実施、好事例等各種情報収集、提供体制の強化等を図りますとともに、職務再設計コンテスト等の開催による啓発活動の実施、それから高年齢者雇用推進者に対する講習、研修事業、継続雇用に関する給付金の支給業務の実施等を図りまして、民間におきまます自主的な高年齢者雇用開発協会を核とした活動を利用しながらそういう面での施策を進めてまいりたいと考えております。

○塩田委員 最後にお伺いいたします。高年齢者の再就職は非常に困難な状況にあるわけですが、このような状況を改善していくためには何よりも求人確保が重要でございと思います。今回の法案におきましても、公共職業安定所は高年齢者の雇用の促進を図るため求人開拓に努める、こうなっております。そのために公共職業安定所の機能強化が重要でございと思いますが、それだけでなく、今後、民間機関の活用も含めまして需給調整体制を強化することを検討すべきだと思います。いわゆる民活を図るべきだと思います。その中でも特に労働組合、これは現在の職安法でも無料の職業紹介ができますし、また労働者供給事業も許可を得てできるということになっております。

ます。この現状についてお伺いいたします。とにも、今後こういった活用をどのように図っていくのか、お伺いいたします。

さらに、定年退職者等で任意就業を希望する者も増大してまいりますが、その対策をいたしましてシルバー人材センター、これは非常に結構なことでございまして、これをどのように運営を多様化し弾力化していけるか、方針を最後にお伺いいたします。

○白井政府委員 お答えいたします。非常にたくさん御質問だったわけですが、安定期の雇用促進に対する具体的対策でございしますが、御指摘のように、離職した高年齢者の再就職は非常に厳しい状況にございまして、このための再就職の促進を図るための体制整備が急務であるというふうに考えております。高年齢者に対する再就職の促進のためには求人確保が重要でございまして、今回の法案におきましてもそのための公共職業安定所等の機能強化を図ることとしており、この点についてお伺いいたします。

それから二番目は、企業の求人情報を収集するため、企業の雇用情報収集しやすい立場にある者の高年齢者雇用協力員への委嘱、それから三番目には、求人求職情報の有効活用を図るための求人求職情報誌の発行、それから四番目には、求人求職の結合の促進を図るための自己紹介ビデオ制度の拡大実施等の措置を講ずることについて、それから組合の行っている労働者供給事業と職

業紹介の状況でございしますが、職業紹介につきましては現在許可事業所はセンセン同盟と電気通信情報産業労働組合連合（電通労連）、この二つとなっております。

それから労働者供給事業の方は、六十年三月末で三十七が許可になっております。先生おっしゃるとおり、労働組合を含めまして、先ほど申し上げました民間での情報収集等、民活も大いに図ってまいりたいというふうに考えている次第でございします。

○清水（徳）政府委員 シルバー人材センターの機能強化は、人口十万人以上を原則としたしてございまして、一定の行政効果が見込める地域に設置できる、このような形に改めるとともに、シルバー人材センターが自主事業の実施となり、あるいは会員の能力開発、こうしたことを十分に行ってやっていくような財政的な面での裏づけ措置の実施、あるいは任意就業に類似いたします臨時、短期の雇用のあつせんも行う機能を付与する、こうした形でその強化を図ってまいることとしております。

それから、退職準備の面では、やはり勤労者の高年齢期における全体としての生活の中の一部というふうな理解のもとに、さまざまな形で例えは年金なり税金なり、いろいろな生きざまの問題も含めましての高齢期に入る準備ということ、これらをやっていくことは非常に重要なことだと思っております。現在も企業においてそうした退職準備プログラムを実施をしております。この法律上、企業に対しての努力義務を課しますと同時に、高年齢者雇用開発協会を通じて退職準備プログラムのモデルを開発し、そうしたものを提供することによってそうした機

運の促進、普及ということに努めてまいる所存でございします。

○塩田委員 ありがとうございます。

○山崎委員長 小沢和秋君。

○小沢（和）委員 まず初めに、大臣にお尋ねをしたいと思います。

今回、六十歳定年を各企業に対して努力義務を課するというところになるわけでありまして、私も、私は、完全にこの六十歳定年を実現するという立場に立つのであれば、法制化をすることこそがむしろすっきりするのではないかと。私たちが、野党が共同提案をしているものは六十歳の法制化という立場に立っているわけで、このところが一番違うところか。私の感じでは、どうも企業に遠慮したのではないかと感じます。

○林国務大臣 六十歳定年の法制化の内容につきましては、種々議論のあったところでございしますが、今日、提案いたしました内容は、雇用審議会におきまして全会一致の結論が出ておるわけでございまして、現段階におきましては社会的コンセンサスが得られる現実的な、そして妥当なものと考えているわけでございします。いずれにいたしましても、六十歳定年が法律上の社会的責任として明確にされ、そしてまたそれを推進するための行政措置が法律に明確にされていることは、六十歳定年の推進に極めて大きな効果があるというふうに考えております。この法律を踏まえまして、企業、そして労使が積極的に取り組んでまいることをお願いいたします。

それで、先ほど先生御指摘のような使用者側に遠慮しているのではないかと。この法律を踏まえまして、企業、そして労使が積極的に取り組んでまいることをお願いいたします。

○小沢（和）委員 そうすると、六十歳定年は努力義務という形だけれども、徹底的に指導を強めることによってごく近い将来に一〇〇％まで持って

いく、こういう趣旨で提案されたというふうに理解していいのでしょうか。

○白井政府委員 お答えいたします。

今、大臣御答弁申し上げましたように、定年制の問題につきましては、長い経緯の中で社会的なコンセンサスを得て今回立法化に踏み切らしていただいたわけでございます。したがって、これに伴います行政措置等の規定もございまして、これを有効に活用することによって今後の六十歳定年に向けての促進を図ってまいりたいということでございます。

一〇〇%とおっしゃることにつきましては、企業それぞれのいろいろな事情もあるわけでございまして、それらの点については中央職業安定審議会の審議を経ながら、その基準に基づいて行政措置を進めてまいることになっているところでございます。

○小沢(和)委員 やはり今の答弁を伺っても、これはかなり将来にわたっても一〇〇%になっていかなんじやないかという感じがして仕方がないのです。特に、定年の引き上げの要請を大臣がすることが定めの定めを見てみても、「特段の事情がないものと認めるものに対し」、「要請することができ。」ということになっている。そうすると、「特段の事情」というのを認め出したら、これはどこまでも定年などというのは先延ばしにすることができないのではないかとこのように考えるを得ないわけですが、この点重ねてお尋ねします。

○白井政府委員 「特段の事情」と申しますのは、その行政措置の対象として、企業が非常に景気が悪くて倒産に瀕しているとか、それから労使の話し合ひの上で定年についてのほかの取り決めがあるとか、それから実質的に雇用延長を図っているとか、いろいろなそういう事情でございまして、これは先ほど申し上げましたように中央職業安定審議会の議を経まして、これは労使の委員おられるわけでございますが、公正な立場で基準を定めていくということでございますので、これによつ

てこれが緩んでいくということではないというふうに我々は考えている次第でございます。

○小沢(和)委員 それから、大臣が六十歳定年を実施するように要請し、計画をつくらせ、それに付いてまたいろいろ勧告もし、なお従わない場合には「公表することができ。」という手法になっているわけでありまして、今までのいわゆる高齢者雇用率を達成するための手法とこの公表をするところとが違っている。ここだけ強化をしたというところになるのじやなかろうかというふうに私は読んだわけですが、しかし、それならば「公表することができ。」という伝家の宝刀を本当に抜くのか。

今までこの種のやり方としては、身体障害者の雇用率というのがやはりいよいよ言うことを聞かない場合には「公表することができ。」ということになっておりまして、私が知る範囲では、これは公表したことなかったんじゃないですか。あつたか。ありましたか。ないと思うのです。結局、これもそういうふうなことになるのであれば、「公表することができ。」と書いても余り大して圧力にならないんじゃないか。実際、身体障害者雇用率というのは三三年ぐらひはほとんど足踏み状態じやないですか。だから、私は、そういうふうな事例から見ても、この「公表することができ。」というところについて、本当に抜くのかという点で不安、不信を感じるわけですが、いかがですか。

○白井政府委員 お答えいたします。

今、先生おっしゃいましたように、この行政措置は段階的に持っていくわけでございまして、最後の手段として公表の制度があるわけでございまして、法律にある以上、どうしても公表まで持っていかなければならないということであれば公表していかねばならないというふうに考えております。

しかし、身体障害者のお話が出ましたが、この身体障害者の場合は、私の記憶では、この法律ができる前に一度公表をしたことがあるような記憶

がございすけれども、実際には現在身体障害者は非常に障害が高度化しているというような面とか制約の問題とかいろいろございまして、むしろ勧告、指導を進めていくことの方が効果があるというところで、現在そういう形で進めているところでございますが、この高齢者問題についてもそこまでいかに努力を進めていくということも最も重要だと考えている次第でございます。

○小沢(和)委員 だから、今あなたも認められたように、法律ができてからは公表したことがないわけでしょう。一度も公表しないということとは、「公表することができ。」という規定があつても、結局、労働省は企業に遠慮してやらないんだなというふうな企業になめられてしまつたら、こういう条文を置いても圧力にならないのじやないかと言っているわけですよ。そうすると、あなたは今この身体障害者雇用率もほとんど伸びないで、未達成企業がむしろ若干ふえるぐらひの状況にあるというふうな今の状況のもとでは、やはり自分が担当者なら抜くがな、それぐらひの決意でこの「公表することができ。」というのを運用しようというふうにお考えになつていられると私が理解してよろしいでしょうか。

○白井政府委員 今申し上げましたのは、公表にいかないよう努力していかねばならないというところを申し上げたわけでございすけれども、どうしても公表しなければならぬというところまで来れば、もちろんこの法律の規定に基づいて公表してまいりたいと考えているわけでございす。今まだその法が施行される前に必ず公表するということを振りかざすことを申し上げるところに來てはいないかと考えている次第でございます。

○小沢(和)委員 だから、必要があれば公表するという確固たる立場に立つてくれなければだめだということですよ。それは、そういうふうな私の考え方を申し上げて、先に進みたいと思ひます。次に、私がお尋ねしたいと思ひますのは、六十歳の定年制を会社としてあるいは労使として決める

というのとはここ数年の間はかなり進んでいると思ひます。そういう意味では形式的には私は定年制の六十歳への延長というのがある程度ずつ進んでいると思ひます。

ところが、一方で高齢者雇用率というのがありますが、こちらの数字の方を見ても、余り伸びていないのです。つまり、形の方は六十歳定年制がだんだんにしろ進んでいっているが、実際の中身を示す高齢者雇用率というのは伸びていない。これも未達成企業などというのとはほとんど横ばいだ、改善されていない、こういうような状況でしょう。形は整つていっているけれども、実質的には進んでいないというこのギャップというのは一体どうして生まれるのでしょうか。

○白井政府委員 お答えいたします。

雇用率は、先生の今の御指摘はございす、最近かなり上がつてきております。

○小沢(和)委員 いやいや、雇用率が上がつていないとは私は言つてないのです。しかし、あなたの方からいただいた資料でも、五十八年六月が七・一%、五十九年六月が七・三%、六十年六月が七・五%ですよ。この程度でほとんど上がつてきているというふうな言えるのですか。

○長勢説明員 雇用率の状況は先生御指摘のとおりでございますが、未達成企業の状況を見ますと、特に大企業におきまして最近著しく急速に改善を見てきております。これは六十歳定年が二〇四五年の間に急速に伸びた効果であらうと思つております。ただ、定年制ができたとしても、企業における人員構成が若い場合でございすとかあるいはその他の事情等もありまして、直ちに早急にこの未達成企業がなくなるということでないことも先生御指摘のとおりでございすけれども、六十歳定年の進捗のこのような効果があらわれているという事実は、今後ますますその効果を大きくしていくということが当然予測されるわけでございまして、私どもとしては六十歳定年の進捗が高齢者対策に非常に大きな役割を果たしてきた、このように考えておるわけでございす。

○小沢(和)委員 あなたの方は改善されていると言われども、特に大企業で顕著だと言われども、千人以上で依然として高齢者雇用率の未達成は六四二%、三分の一近くは未達成なんですよ。それから実雇用率で見ても、千人以上というのは何かえらい伸びているように言われども、これも六二%でしょう。中小企業なんかどうですか、二百九十九人までのところだったら九・八。確かに伸び率とかそういうふうには言えませんが大企業の方が高いということは私認めないわけじゃないけれども、実態は一つもそんな急速に改善をしているとか効果が特にあらわれているなどと言えるような代物じゃないということははっきりしていると思うのです。

私は余りそこばかりかかずらわっていると先の質問ができないからお尋ねするのですけれども、今、大企業では確かに形の上で六十歳定年というのは整えていっているけれども、しかしその一方で、さつきもちょっと問題が出ました四十五歳の早期の選択定年制などといってもう早々と出ていかせるというようなこともあるでしょう。それから例えばよく私がすぐ例に出しますけれども、新日鉄などでは、もう五十歳となると定期昇給を七〇%もカットをする、五十五歳ともなれば役職を取り上げてしまう、こういうようなことで職場にいつらいいようにして、大体そういうような中高年ではもう五十を過ぎたら出向あるいは派遣の対象にして出ていけいけというふうにしむけていっている。だから、そういうことで出ていく結果が、形は整うけれども、高齢者の雇用率が案外改善されていないという結果になって出ているのではないかと、このことを言いたくてさつき言ったわけですよ。こういうふうな職場の中から高齢者を出していこうというふうにしむけていっていることは事実でしょう。あなた方はそれをどう評価しますか。

○長勢説明員 先生御指摘のような大企業におきましては、その親企業といえますか元企業だけでの人事管理ではなくて、企業グループ全体としての

の人事管理が行われている例が多いやに聞いております。そういう中で、六十歳定年制を持っており大企業におきましては、その企業グループあるいは関連企業等を含めまして六十歳まで雇用保障をするという考え方で人事管理が行われている結果、その元企業において高齢者の割合が比較的少なくなるという事実はあるかと思えます。

この問題をどのように評価をするかについては、あるいは先生と見解が違ふかもしれませんが、六十歳まで雇用を確保していくという意味では、それなりに、労使が高齢化社会に対応する工夫の一つというふうには我々としては評価もできるのではないかと考えております。

いずれにしても、従来の雇用慣行が高齢化社会の中でいろいろな面で変革をせざるを得ないという部分があるわけでごいまして、労使が自主的にそのような取り組みをなされることは非常に好ましいことであり、労使御意見の一致の中でいろいろな工夫、努力をしていただきたい、このように期待をいたしておるところでございます。

○小沢(和)委員 今あなたが企業グループ全体で人事管理をしている傾向が大企業にはあるというふうな言われましたけれども、まさにそうだと思うのです。つまり、親企業にはそういうもう五十前後くらいからおられないようにして、そういうところへ出していくということですね。その系列企業に出ていくだけで実際に労働条件などが下がってくるのですよ。

私、きょうこの質問をするために若干新日鉄などの人たちから話を聞いてみたけれども、親企業だったから四直三交代をやっているけれども系列企業だったから三直三交代だ、だから、そうするととうとうまた年とってから運動をしなければならなくなるかと休日の日数が減るとか、そういうようなことに早速ぶつかるとですね。

しかも最近では、今企業グループで人事管理と言ったけれども、もうそこだけでも親企業が人減らしをしていく上で受け皿が足りないというの

で、どうなってきたかという、もうとにかくどこでもいから出していくという状況に既になつてきているのです。

これも一つの事例として申し上げたいと思えますけれども、やはり新日鉄のある工場で、工場長は下級職制の人たちを集めて何と云って訓示したか。君たちは定年までこの職場におられると思うな、これからは自分でいゆる出向先を探してこい、それが町のうどん屋であろうとあるいはふだんからつき合ひのある魚釣りなどをやっているような店であろうと、とにかく見つけてこい、見つけてきたら会社が出向の手続をする、こういうふうなまで言って、もうとにかく親企業の中から出そう出そうということでも物すごい露骨なことをやっているのです。

そのために、その受け入れをさせられた側でも、無理やり押しつけられるものだからもうそういうような人たちが来ても歓迎しない。中には玉突きでその企業の人たちがやめさせられているという事例もあるから非常に冷たい。で、いたたまれないでやめるというような事例も、私、今度調べてみて随分あるということがあります。

こんなような状況で、どんどんどんどん親企業がこういうような定年ちょっと前の人たちをやめさせていっているという状況でも、あなた方はこれは六十歳定年制が確かに実現していつていっているというようにお考えになりますか。課長じゃなくてもずっと責任のある人が答弁してください。

○白井政府委員 お答えいたします。

今、先生いろいろ具体的な例を御指摘になりましたが、大企業におきまして高齢者の出向状況等につきましましてはなかなかまじらにはできない点があるわけですが、六十歳定年制のもともとの職場で定年を迎えるようにすべきであるという意見につきましては、労使の合意のもとに派遣、出向等により企業の責任におきまして六十歳以上で雇用を保障するという仕組みになつておれば、あなたが不合理なものとする断ずることはできないのではないかと一般的に考えております。

す。

もちろん、今先生御指摘になったように、高齢者を追い出すことを目的としてそのような労務管理が行われているとすれば好ましいこととは言えないと思うわけですが、そういう事例についてはその状況が把握されれば指導を行うような必要性もあるかと思えますが、そういうような事態の生じないように高齢者の雇用の安定に配慮した労務管理が行われるようなその面での企業に対する啓発を行ってまいりたいというように考えている次第でございます。

○小沢(和)委員 そうすると、私が今挙げたような事例というのはあなた方はいろいろ調べて承知をしていらつしてやうてそういう答弁をするのですか、それともそんなことは初めて聞いたという話なんですか。

私はこういうような傾向というのが最近全国的に非常に出ていっているというふうにあちこちで耳にするから具体的な一つの事例を挙げたわけですが、私も、本当に高齢者の人たちが大事にもされ、安心して六十歳まで働けるような状態を保障していくように、実態の調査も、今、必要があればいろいろ企業などに対して指導したいというふうに言っていたのだと思えますけれども、積極的なそういう調査と指導をこの機会にぜひ要請したいと思えますが、いかがでしょうか。

○白井政府委員 先ほどお答え申し上げましたように、全体的にその企業の実態を調査するということは甚だ困難でございますし、調査しても必ずしも先生のおっしゃるような結果が出てくるとは限らないと思えます。個々の事例で、もしそういう陳情その他がありましたらそういう調査を実施して指導してまいりたいというふうな思っております。

○小沢(和)委員 それでは、今現に私が一つの事例も挙げましたし、これからも、そういうようなことがある場合には積極的に皆さんの方に持ち込んで指導していただくようにしたいと思います。さて、もう一つこの機会にお尋ねをしたいと思

いますのは、先ほどもちよつと話が出ましたけれども、最近経済的に非常に厳しいというようなことを理由にして定年制の実施をストップさせたりあるいは逆転させたりするとうような事例が起つております。一つ二つ例を挙げてみれば、例えば日立造船などが合理化対策として六十歳定年を五十八歳に繰り上げ、そして五十七歳以上を自宅待機させましたね。石川島播磨も六十一年四月から六十歳に定年延長を予定していたものを当分の間見送るとうようなことを打ち出しているわけでありま。

私はここに新日鉄八幡の「労働ニュース」という会社が出しているものを持ってきましたけれども、これを見ると、今私が言ったことが赤字でわざわざ印刷してあるのですよ。それで、いかにもうちの会社も苦しいからこううようなことをそのうち考えるぞと言わんばかりの記事になっているわけですが、経営が苦しいかもしれないけれども、苦しいから一つの合理化策だとうようなことでこううようなことをとんどんとん認めたら、六十歳定年をこれから本格的に努力義務として課して進めていくとうようなことがもう吹っ飛んでしまうのじやないかと私は思うのです。

こううような点についてもやはりもつと厳しく監督の目を光らせて定年は定年としてあくまで推進させていくという指導を貫いていく必要があるんじゃないかと思うのですが、この点いかがでしょうか。

○白井政府委員 お答えいたします。

造船業、非常に不況の苦しい中で労使非常に苦しい立場での協定を結んで対応しているとうふううに、今先生おっしゃった情報も我々としては把握いたしております。

我々としては、六十歳定年を進めていくわけでございますので、非常に望ましいものだとはいえませんが、労使それぞれ双方話し合いの上で企業の存立のために一定の期間とういう立場をとるといいうのもやむを得ない事情があるとうふうう

に思います。しかし、潜在的にはできるだけ早くもとの定年制に戻っていったきたいとうふううに考えている次第でございます。

○小沢和委員 今のお話のうような姿勢では、もう少し経済情勢が厳しいとうようなことでなつてきたらもう間違ひなくストップかあるいは定年延長が逆転するとういうことになりかねない、だから、その点についてはもつともつとしっかり取り組んでいただきたいとういうことを私は強く申し上げておきたいと思ひます。

時間もありませんから、あと若干の点をさらに質問を進めたいと思ひますが、六十歳以上の雇用についても常用雇用、それから短期的あるいは臨時的な雇用、どちらも積極的に推進するとういうことになっている。それはそれで結構なんですけれども、その六十歳以上の常用雇用を推進していく主な手法になっているのは企業に対する助成金ではないかと私は思ひます。今、本当に高齢者をそこの雇用している労働者の率としては非常に高いものがあると思ひます。零細企業などに対してこの助成金が出るようにしていくべきではないか。ある程度以上の企業でないとういうところ対象にしないとういう考え方なのではないか。大体どの辺で線を引いているのですか。私はもつとそれを下げていつていたきたいとういう気持ちを含めてお尋ねをします。

○清水(傳)政府委員 高齢者多数雇用報奨金につきましては、六十歳代前半層の雇用についての事業主の意欲を喚起する、それをまた奨励をしていく、そのためにそうした形で六十歳代前半層の雇用について社会的に貢献しているとういうふううに認められる事業主に對して報奨金を支給をしよう、こうういう趣旨のものでございまして、このううな趣旨から、一定割合を超えて雇用するとういう要件にあわせて、相当数の方々を雇用していることを要件とする、こうういうふうな考え方でございまして、具体的には率としては六%、それから六十歳代前半層の高齢者を五人を超えて雇用している、これを要件として考えておるわけでございます。

す。

そうした結果、零細企業につきましては率だけでは対象にならない、こうういうケースも起こり得るわけでございますけれども、今申し上げました制度の趣旨に照らしまして不公平とういう性格のものではない。なお同様の趣旨の制度でございます。身体障害者の報奨金におきましても同じううな要件を課しているところでございます。

○小沢和委員 身体障害者の報奨金についても私たちはできるだけ零細企業も含めていくべきだとういうことを主張しているわけですが、特には高齢者の雇用とういう点で見れば、先ほども若干申し上げたように、大企業よりは中企業、中企業よりはさらに小、零細といくほど高齢者の雇用割合はとんどん高くなっているわけですよ。だから、高齢者を一番たくさん抱えているのは零細企業じやないですか、そうういう意味で言うなら、だから、客観的に見て一番高齢者の雇用に貢献しているところに対しては、一番施策の手が伸びるよううにしなければ片手落ちじやないかと私は思ひます。その点については、もう時間も余りありませんから、要望とういうことにおきます。ぜひ検討してください。

それで、もうあと二、三点お尋ねしたい点があるのですが、シルバー人材センターですね。ここていわゆる引退過程にある人たちの短期的、臨時的な就労をさせるとういうことになっているわけでありま。いわば生きがい対策だとういうふううに言われているけれども、この人たちが日本の労働市場の一角をとういう形で形成することは間違ひないわけですよ。だから、当然資金などについては地域最賃以上、そしてとういうところで働く人たちに對しても社会保険などはちゃんと適用するとういうううなことがとうしても必要ではないかと思ひます。この点、今どうなっておりますか。

○清水(傳)政府委員 シルバー人材センターにつきましては、いわゆる雇用とういう形ではなしに任意的な形で就業、つまりある程度仕事につきま

しての自己管理もできるううな、そううううな形で地域社会にも貢献しつつ、なお自己の能力とていうのを社会的に生かしていこう、こうういう形で短期的な臨時的な就業を希望するとういう方々向けの施策として進めておるわけでございます。

したがいまして、請負なりあるいは委任とうううな形で会員に就業機会を提供する、そうした場合、センターと会員との間、発注者と会員との間につきましては雇用関係はなく、雇用関係を前提とする最低賃金なりあるいは労災保険なり、こううした関係は生じない形になっております。しかしながら、シルバーの会員につきましても、その引き受ける仕事の対価なりあるいは就業中の事故についての補償なり、こううした面について問題が生じないよううにしていく必要があることはもう十分承知をいたしておるわけでございます。そうううした意味合いにおきまして、対価の面につきましても地域における類似の仕事の対価に比べて著しく低くなることのないよううに指導をいたしておるわけでございます。また仕事にこうううした災害につきましても、その就業の実態に即した傷害保険制度を設けてその活用を促進しているところでございます。

なお、今回新たにシルバー人材センターが臨時的あるいは短期的な雇用のあつせんを行う機能も付与する、そうういう形に法案の内容ではお願ひをされているわけでございますが、そううした雇用のあつせんを受けて就業する場合には、当然、原則として最賃法なり労災保険法の対象になる、このううな格好になると思ひます。

○小沢(和)委員 それでは最後にもう一、二お尋ねをしたいのは失付事業の問題であります。

御存じのように、ことしの八月からいよいよ六十五歳以上の人たちを線引きしてやめさせていく、その第一段階として七十歳以上の人をやめさせるとういうことで全国的には二万人から三万人が今度やめさせられるとういうふううに聞いております。そのかなりの部分は私の地元であります筑豊などにいられるわけですよ。そううううな人たちの中

には実際に自分が元金限り働いて生活を守っていかねばならぬというような状況にあるような人たちが随分おられるのです。そういうような人たちに今後一体どうしようのか、こういう形で元金限り何とか働きたいと言っている人をやめさせてしまおうということになったら、その人たちは生きていく道をふさがれてしまわないかという点で私たちは非常に憂慮しているわけですが、この点どうかということが一つ。

それからもう一つは、失対事業の補助率が今度二分の一に下げられる。それから、あなた方がいわゆる受け皿として任意就労事業というのを認めるというふうに言っておられる。これも三分の一の補助率。そうすると、対応するものが非常に大きくなってきます。筑豊の市町村のように、もう財政的には全く無力に近いような状況のところでは、この負担というのは非常に大きくてどうにもならぬというような声が私たちのところに寄せられているのですけれども、こういうようなことについて労働省としてはどういう対策を打っておられるのか、以上二点お尋ねして終わります。

○清水(傳)政府委員 まず失対事業の今回のいわゆる改善措置の後処理対策と申しますかフォロワーの問題でございすけれども、まず第一は、生活の激変の緩和を図るために引退をされる方に百五十万の特例給付金を支給する、それからまた引退後もなお就業を何らかの形で希望される方もおいでにならうかと思いますが、シルバー人材センターという直接の形ではございせんけれども、一面においていわゆる第二失対ということにならないように十分な配慮を行いつつ、シルバー類似の任意的な就業を希望される方々に対しまして、今お話がございましたように国として三分の一の補助率を行いつつ、市町村を通じて請負等の形で仕事を仕組まして、そういうものにして補助をする制度を仕組まして、これらをあわせましてそれらの対策というふうな形でやってまいりたいというふうに考えておるわけでございす。

御指摘のように、今回の措置によりまして、特

例給付金も含めまして市町村におきましてはこれは相当な財政負担になり得るという面がございす。また、いわゆる補助率の引き下げ問題、失対事業につきましても二分の一というふうな形に今回の予算ではなっておるわけでございす。また、特別給付金につきましても、従来の国及び県、市町村の負担割合はそれぞれ三分の一、三分の一、三分の一というふうな形で五十五年等においても実施をいたしてまいりましたが、この点について国の負担率を二分の一という形に引き上げますとともに、それらの裏負担につきまして地方行政担当省とも十分に協議をしつつ、裏づけ措置が講じられるような方向で対処をさせていただいておるということでございます。

また、任意就業の問題につきましても、これまで財政窮乏の地域におきましてはなかなか容易ではない問題ではございす。しかしながら、全体として失対事業就労者の数が激減していくという側面がございまして、そうした中において、それらの負担にたえらるような性格の事業という形で私どもも仕組んでおるわけでございす。いずれにいたしましても、全体的にはそういう市町村につきましてもいろいろな配慮は行つてまいりたい、このように考えております。

○小沢(和)委員 終わります。

○山崎委員 普直人君。

○菅委員 中高年齢者等の雇用促進に関する特別措置法の一部改正案の質疑が私で一応終わるわけですが、基本的に、定年制の延長という点については、努力を要するということについては、方向としては十分評価できるわけですが、しかし、努力義務という形で今回の法案がつくられているわけですが、果たしてそれで十分なのかどうかという点では、かなり疑問を持たざるを得ないわけでありす。こういった問題についてはもうかなりの議論が尽くされておりますので、私は、その定年制の延長問題と並んで、いわゆる定年退職後の職業開発、開拓を目的としているシルバー人材センターの問題について幾つかお尋ねをしたいと思います。

○菅委員 今回の法案で、シルバー人材センターのいわゆる拡充を目指す内容が含まれているわけですが、シルバー人材センターが現在どういうふうな活動をしていて、今後どういうふうな活動を拡大していくかと思ひます。

○清水(傳)政府委員 シルバー人材センターにつきましては、六十年度におきましては全国で二百六十団体、それから六十一年度につきましてはさらに三十団体ふやしまして二百九十団体、こういった形で全国的に展開いたしております。さらに今後ともその設置箇所につきましては拡充を図つてまいりたい、このように考えております。

具体的な運営の内容につきましては、市町村が一定の補助を行つておられ、国も補助を行つ、そうした形で管理面の助成措置を講じつつ、地域における高齢者が会員として登録をいたしまして、シルバー人材センターが市町村なり企業、あるいは個人、家庭、そうしたところから高齢者に向いた仕事を請負の形でまわつてまいりまして、それらをさらに会員に公正に請負わせる等の形によりまして、地域社会に密着しつつ、かつ、高齢者の今までのそうしたキャリア等を生かした形で能力を社会的に発揮させていこう、こういうニーズにこたえる形のものとして運営をいたしておるところでございます。

○菅委員 具体的な職種などについて調査等をされたことがありますが。

○長勢説明員 毎年調査をいたしております。ちよつと資料が手元にございせんが、やはりどうしても事務的な職種は比較的少のうございまして、清掃でございすとか、事務所の管理でございすとか、いわゆる肉体的な軽作業が主たるものとなっておりますが、そのほか例えば自主的な事業といたしまして、ふすま張りでございすとか、あるいはあて名書きでございすとか、あるいは特殊な例といたしまして経営管理、会計帳簿の帳づけといったようなもの、あるいは自転車修理

イクルを行うとか、いろいろ地域地域によりまして工夫されておられるように聞いております。

○菅委員 大体一人当たり年間どのくらいの収入になるかという調査もやっておりますが。

○長勢説明員 ちよつと手元に資料がございせんので、大ざっぱな表現で失礼でございす。大体平均いたしまして月に三、四万程度というのが通常の形態だといふふうに聞いておりますので、そういうことでいいますと、三、四十万というくらいが平均的な会員の姿であらうというふうに御理解いただいて結構だと思ひます。

○菅委員 これは調査室がつくつておるわけですが、もちろん労働省の統計ですが、五十九年度のデータを見ても、今言われたのよりやや少な目というものが契約金額といふふうに出ていますから、単純に割り算すると、年間二十万ちよつとということになるのでしょうか。

これは大臣にぜひ今の二つの労働省の担当者の返答をよくかみしめていただきたいのですが、つまり今シルバー人材センターでやっている内容というのはどの程度のことが、大部分がいわゆる屋外の肉体的な労働に近い、あるいはそれに類するものかということ、しかも月に今二万円とか三万円程度の、本当に小遣い銭稼ぎ程度のことになっているのが現状なわけですか。

例えば私の地元の武蔵野市には高齢者事業団、いわゆるシルバー人材センターがあるわけですが、けれども、先ほど例示された自転車のリサイクルなんかも実際にやられているわけですが、しかし、武蔵野市に住んでいる定年退職後の人たちが自転車のリサイクルに向いた人もおられるかもしれせんけれども、もっと知的な職業をこれまで経験をして、ある場面においてはそういう仕事にも十分適性を持っておられる人もおられるわけですが、残念ながら現在のところでは、そういう職業について必ずしも対応ができていないのじやないか。量的な拡大ということはもちろん必要ですけれども、六十歳以上あるいは六十五歳以上の定年

退職後の職業の適性というものを単に肉體労働的なものに限定するのではなくて、例えば子供たちの教育の場面でも、塾という形ではないにしても、放課後の子供たちに対するいろいろな学童の問題なんかをやっているグループもありますし、何かもつとやれることがたくさんあるのじゃないか。こういう点でのシルバー人材センターの内容的な、いわゆる職種における質的な拡大をぜひ期待したいのですが、そういう点について大臣いかがでしょうか。

○林国務大臣 先生御指摘のようにシルバー人材センターは、機能としては最近相当な成果を上げているように私どもも思っておりますけれども、事務的な仕事ということになりますと、まだまだ思うようなところについてないというのが現状であらうかと思えます。ただ、私どもの把握しておりますところでは、公共的な調査の実施とか図書

の整理、文書の整理等の仕事といったほかに、経営相談あるいはまた会計処理といった仕事を受けておるといふ例や、また学習塾などもシルバー人材センターの自主的業務として実施している例もございます。

私どもとしては、シルバー人材センターができる限り会員の希望に沿った仕事が提供できますように、今後ともシルバー人材センターの経験交流を強化いたしまして、事務的仕事の受注の開拓にさらに力を注いでまいりたいと思っております。

○菅委員 もうそろそろ時間ですし、大臣の方からこの問題について積極的な御返答をいただきましたので、これで終わりにしたいと思います。先ほど申し上げましたように、高齢化社会というのは、ただ単にお年寄りがふえるというふうな見方ではなくて、ある意味では、私たち、ここにおられる皆さん全部含めて、ある年になれば当然老人になるわけですし、そうなったときに、必ずしも限られた職業ではなくて、もつとそのときに合わせた自分の能力を生かせるような仕事があること人間としての幸せというのは非常に大きいと思うわけですね。そういう点で、今の大臣の御返事

を、実際に具体的な形でぜひ生かしていただくように重ねてお願いをして、私の質問を終わりたいと思います。

○山崎委員長 この際、お諮りいたします。

ただいま審査中の定年制及び中高年齢者の雇入れの拒否の制限等に関する法律案につきまして、提出者全員より撤回の申し出があります。これを許可するに御異議ありませんか。

〔異議なし〕と呼ぶ者あり

○山崎委員長 御異議なしと認めます。よって、さよう決しました。

○山崎委員長 内閣提出、中高年齢者の雇用の促進に関する特別措置法の一部を改正する法律案につきまして、ほかに質疑の申し出がありませんので、本案に対する質疑はこれにて終局いたしました。

これより討論に入るのでありますが、その申し出がありませんので、直ちに採決に入ります。

中高年齢者の雇用の促進に関する特別措置法の一部を改正する法律案について採決いたします。

本案に賛成の諸君の起立を求めます。

〔賛成者起立〕

○山崎委員長 起立総員。よって、本案は原案のとおり可決すべきものと決しました。

○山崎委員長 この際、稲垣実男君外五名から、自由民主党・新自由国民連合、日本社会党・護憲共同、公明党・国民会議、民社党・国民連合、日本共産党・革新共同及び社会民主連合六派共同提案に係る本案に附帯決議を付すべしとの動議が提出されております。

提出者より趣旨の説明を求めます。村山富市君。○村山(憲)委員 私は、自由民主党・新自由国民

連合、日本社会党・護憲共同、公明党・国民会議、民社党・国民連合、日本共産党・革新共同及び社会民主連合を代表いたしまして、本動議について御説明申し上げます。

案文を朗読して説明にかえさせていただきます。

中 中高年齢者の雇用の促進に関する特別措置法の一部を改正する法律案に対する附帯決議(案)

急速な労働力の高齢化の中で、中高年齢者の雇就業機会の確保を図ることが極めて重要であることにかんがみ、政府は、次の事項を含め、中高年齢者の雇就業対策の拡充強化に特段の努力をすべきである。

一 中高年齢者の雇就業対策について、今後の高齢化の進展、中高年齢者の雇就業の状況等に適切かつ効果的に対応できるよう、雇政策と年金政策との関係のあり方を踏まえつつ、その充実、強化等について引き続き検討を進めること。

二 六十歳未満定年の事業主に対する定年の引上げに関する行政措置について、その実施基準の制定、具体的運用に当たっては、六十歳定年の進展に十分効果的なものとなるようにすること。

三 中高年齢者雇用安定センターについて、企業における継続雇用の推進に適切かつ効果的な役割を果たすよう、その事業の実施に係る者の意見が十分反映されるようにする等、適切な指導を行うこと。

四 シルバー人材センターについて、定年退職者等の就業ニーズに応じた就業機会の確保のために所期の役割を果たすよう、増設等一層の拡充を図るとともに、適切な運営について十分指導を行うこと。

五 雇環境が厳しい状況にある中高年齢者について、その再就職の促進体制を強化するため、公共職業安定所の組織、機能について一層の拡充強化を図ること。

六 企業における雇管理のあり方について、現実には中高年齢者に雇不安をもたすことのないよう、また、積極的に中高年齢者の雇維持に取り組みよう、一層の普及啓蒙に努めること。

以上であります。

何とぞ委員各位の御賛同をお願いいたします。

○山崎委員長 以上で趣旨の説明は終わりました。

採決いたします。

稲垣実男君外五名提出の動議に賛成の諸君の起立を求めます。

○山崎委員長 起立総員。よって、本動議のとおり本案に附帯決議を付することに決しました。

この際、労働大臣から発言を求められておりますので、これを許します。林労働大臣。

○林国務大臣 ただいま決議のありました附帯決議につきましては、その趣旨を十分尊重いたしまして努力してまいります所存でございます。

○山崎委員長 お諮りいたします。

本案に関する委員会報告書の作成につきましては、委員長に御一任願いたいと存じますが、御異議ありませんか。

〔異議なし〕と呼ぶ者あり

○山崎委員長 御異議なしと認めます。よって、さよう決しました。

〔報告書は附録に掲載〕

○山崎委員長 次に、内閣提出、中小企業退職金共済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。林労働大臣。

中小企業退職金共済法の一部を改正する法律案
(本号末尾に掲載)

○林内閣大臣 ただいま議題となりました中小企業退職金共済法の一部を改正する法律案につきまして、その提案理由及び内容の概要を御説明申し上げます。

中小企業退職金共済法は、中小企業の労働者の福祉の増進と中小企業の振興に寄与することを目的として、昭和三十四年に制定されたものであります。この法律に基づきまして、現在、中小企業の常用労働者を対象とする一般退職金共済制度と、建設業、清酒製造業及び林業に期間を定めて雇用される労働者を対象とする特定業種退職金共済制度の二種類の制度が設けられております。

これらの制度に加入している事業主の数は約三十七万、加入労働者数は約三百六十万人に達しており、本制度は、中小企業の労働福祉対策の主要な柱の一つとなっております。

ところで、我が国における退職金制度の現状を見ますと、大企業ではあまねく普及を見ているものの、中小企業、特に、小規模企業においては約半数の企業において普及を見ているにすぎません。我が国が今後本格的な高齢化社会を迎えるに当たり、退職金制度は、老後生活の安定を図るため、一層重要なものとなってきており、本制度に対する期待はいよいよ高くなってきております。

このため、本制度をさらに充実強化し、その積極的な普及を図ることが要請されております。

政府は、このような観点から、本制度について所要の改善を行うこととし、先般、中小企業退職金共済審議会に諮問し、その答申をいただきましたので、ここに中小企業退職金共済法の一部を改正する法律案を提出した次第であります。

次に、この法律案の内容につきまして、概要を御説明申し上げます。

第一は、掛金月額の範囲の引き上げであります。現行制度では、掛金月額の最低額は千二百円、

最高額は一万六千円となっておりますが、退職金給付の大幅な引き上げを図るため、掛金月額の最低額を三千円に、掛金月額の最高額を二万円にそれぞれ引き上げることとしております。

第二は、掛金納付月数の通算制度の拡充であります。

現行制度では、被共済者である労働者が転職をした場合には、その時点で退職金が支給されることとされ、事業主都合による退職のように例外的な場合に限りて転職前後の掛金納付月数が通算されることとされておりますが、転職率が高い実態にある中小企業労働者にも職業生活からの引退時に、ある程度まとまった退職金が支給できるようにするため、転職前において掛金納付月数が二十四月以上である場合には、退職の理由のいかんを問わず、その被共済者の申し出により掛金納付月数を通算することができるとしてしております。

第三は、加入促進等のための掛金負担軽減措置の新設であります。

事業主が本制度へ加入すること及び掛金月額を増額することを促進するため、中小企業退職金共済事業団は、掛金負担軽減措置として、一定の範囲で掛金を減額することができるとしてしております。

また、特定業種に属する事業を営む事業主が本制度へ加入すること等を促進するため、特定業種退職金共済組合は、掛金負担軽減措置として、一定の範囲で掛金の納付を免除することができるとしてしております。

第四は、余裕金の運用方法の範囲の拡大であります。

現行制度では、中小企業退職金共済事業団及び特定業種退職金共済組合の業務上の余裕金の運用方法は、預金、信託、有価証券等とされておりますが、資産の一層の効率的運用を図るため、生命保険を加えることとしております。

第五は、掛金の負担軽減措置に要する費用に対する国庫補助の新設及び退職金給付に対する国庫補助の廃止であります。

本制度への一層の加入促進と掛金の増額の促進等を図るため、さきに述べました中小企業退職金共済事業団等が行う掛金負担軽減措置に要する費用を国が補助することとし、現行の退職金給付に対する国庫補助は廃止することとしております。

なお、退職金給付については、現行の水準を維持することとしております。

この法律案の主たる改正内容は以上のとおりであります。この法律の附則におきましては、施行期日を、余裕金の運用方法の範囲の拡大について公布日とするほか、昭和六十一年十二月一日とするとしております。また、この法律の施行の際被共済者である労働者に関して、最低掛金月額までの掛金月額の引き上げについて一定の猶予期間を置くこと等の経過措置を定めるとともに、その他これらの改正が円滑に実施されるよう所要の経過措置を規定しております。

以上、この法律案の提案理由及びその内容につきまして、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。

○山崎委員長 以上で趣旨の説明は終わりました。本案に対する質疑は後日に譲ります。

次回は、明後二十七日木曜日午前九時四十五分理事会、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。

午後六時三十四分散会

定を図ることを目的とする。

(定義)

第二条 この法律において「中高年齢者」とは、四十五歳以上六十五歳未満の者をいう。

2 この法律において「労働者」とは、事業主(同居の親族のみを雇用する事業主を除く。以下同じ。)に雇用される者(家事使用人を除く。)をいう。

3 この法律において「求職者」とは、労働者となろうとする者をいう。

4 この法律において「職業紹介事業者」とは、職業安定法(昭和二十二年法律第四十一号)の規定により労働大臣の許可を受けて職業紹介事業を行う者をいう。

(定年退職等の制限)

第三条 事業主は、六十五歳未満の年齢を定年として労働者を退職させてはならない。

2 事業主は、前項に規定する場合のほか、年齢を理由として、六十五歳未満の労働者を退職させてはならない。

(雇入れの拒否の制限)

第四条 事業主は、労働者の雇入れに当たっては、年齢を理由として、中高年齢者の雇入れを拒んではならない。ただし、労働省令で定めるところにより、当該事業所における年齢別の雇用構造に照らし当該事業の運営上やむを得ないものとして、一定の数の労働者につき年齢を雇入れの条件とするものについては公共職業安定所長の許可を受けたときは、この限りでない。

(職業紹介の拒否の禁止)

第五条 職業紹介事業者は、年齢を理由として、中高年齢者である求職者に対して職業紹介(職業安定法第五条第一項に規定する職業紹介をいう。以下同じ。)を行うことを拒んではならない。

(募集広告の制限)

第六条 事業主又は職業紹介事業者は、労働者の募集(職業安定法第五条第五項に規定する労働者の募集をいう。)又は職業紹介に係る求職者

の募集に際し、当該労働者又は求職者から中高年齢者を除外することとなる広告をしてはならない。ただし、事業主が第四条ただし書の規定により受けた許可に係る雇入れに関する広告については、この限りでない。

(不利益取扱いの禁止)

第七条 事業主は、労働者が行政機関に対し事業主が第三条の規定に違反した旨の申立てをしたことを理由として、労働者に対して解雇その他不利益な取扱いをしてはならない。

2 職業紹介事業者は、求職者が行政機関に対し職業紹介事業者が第五条の規定に違反した旨の申立てをしたことを理由として、求職者に対して職業紹介を行うことを拒んではならない。

(特定職種についての特例)

第八条 六十五歳未満の年齢を定年として退職させることが業務の遂行に必要とされる能力に照らしやむを得ないものとして政令で定める職種(次項において「特定職種」という。)についての第三条第一項の規定の適用については、同項中「六十五歳未満」とあるのは、「第八条第一項の政令で定める職種につき政令で定める年齢未満」とする。

2 前項の規定により読み替えられた第三条第一項の政令で定める年齢が四十六歳以上の特定職種についての第四条から第六条までの規定の適用については、これらの規定中「中高年齢者」とあるのは、「四十五歳以上で第八条第一項の政令で定める職種につき同項の規定により読み替えられた第三条第一項の政令で定める年齢未満の者」とし、前項の規定により読み替えられた第三条第一項の政令で定める年齢が四十六歳未満の特定職種については、第四条から第六条までの規定は適用しない。

第九条 労働大臣又は公共職業安定所長は、この法律を施行するため必要な限度において、事業主(国及び地方公共団体を除く。)若しくは職業紹介事業者に対し、労働者の定年、雇入れの拒否等の状況について報告を求め、又はその職員に、これらの者の事業所に立ち入り、関係者に對して質問させ、若しくは帳簿、書類その他の物件の検査をさせることができる。

2 前項の規定により立入検査をする職員は、その身分を示す証明書を携帯し、関係者に提示しなければならない。

3 第一項の規定による立入検査の権限は、犯罪捜査のために認められたものと解釈してはならない。

第十條 この法律は、船員職業安定法(昭和二十三年法律第百三十号)第六条第一項に規定する船員については、適用しない。

(船員に対する適用除外)

第十條 この法律は、船員職業安定法(昭和二十三年法律第百三十号)第六条第一項に規定する船員については、適用しない。

(罰則)

第十一條 第三条から第七条までの規定に違反した者は、六月以下の懲役又は三十万円以下の罰金に処する。

第十二條 第九条第一項の規定による報告をせず、若しくは虚偽の報告をし、又は立入り若しくは検査を拒み、妨げ、若しくは忌避し、若しくは質問に對して陳述をせず、若しくは虚偽の陳述をした者は、十万円以下の罰金に処する。

第十三條 法人の代表者又は法人若しくは人の代理人、使用人その他の従業者が、その法人又は人の業務に関して、前二条の違反行為をしたときは、行為者を罰するほか、その法人又は人に対しても、各本条の罰金刑を科する。

附則

(施行期日)

第一條 この法律は、昭和六十二年四月一日から施行する。

(暫定措置)

第二條 第二條第一項、第三條及び第八條第一項の規定の適用については、当分の間、これらの規定中「六十五歳」とあるのは、「六十歳」とする。

(六十一歳以上の定年制等の維持)

第三條 この法律の施行の際現に労働者の退職について就業規則、慣行等により六十一歳以上の

年齢を定年その他の退職の理由としてい事業主は、その年齢を引き下げることがないよう努めなければならない。

(労働省設置法の一部改正)

第四條 労働省設置法(昭和二十四年法律第百六十二号)の一部を次のように改正する。

第四條第五十一号中「中高年齢者等の雇用の促進に関する特別措置法(昭和四十六年法律第百六十八号)の下に、定年制及び中高年齢者の雇入れの拒否の制限等に関する法律(昭和六十

年法律第百六十号)を加える。

第五條中第五十号の次に次の一号を加える。

五十の二 定年制及び中高年齢者の雇入れの拒否の制限等に関する法律に基づいて、事業主又は職業紹介事業者に必要な事項についての報告を求めること。

第十條第一項中「中高年齢者等の雇用の促進に関する特別措置法」の下に、「定年制及び中高年齢者の雇入れの拒否の制限等に関する法律」を加える。

(社会保険労務士法の一部改正)

第五條 社会保険労務士法(昭和四十三年法律第百八十九号)の一部を次のように改正する。

別表第一第二十号の十一の次に次の一号を加える。

二十の十二 定年制及び中高年齢者の雇入れの拒否の制限等に関する法律(昭和六十年法律第百六十号)

理由

高齢化社会における中高年齢者の雇用を確保し、その職業の安定を図るため、六十五歳未満の定年制及び中高年齢者の年齢を理由とする雇入れの拒否を制限する等の必要がある。これが、この法律案を提出する理由である。

中小企業退職金共済法の一部を改正する法律案

中小企業退職金共済法(昭和三十四年法律第百六十号)の一部を次のように改正する。

第四條第二項中「千二百円以上一万六千円以下」を「千円以上二万四千元以下」に改め、同条第三項中「千二百円を超え二千円未満であるときは二百円に整数を乗じて得た額、二千円を超え五千円未満であるときは五百円に整数を乗じて得た額、五千円を「三千円」に、「一万六千円」を「二万円」に改める。

第十條第二項第一号を次のように改める。

一 掛金納付月数に應じ別表第一の第二欄に定める金額

第十條第二項第二号中「千二百円」を「三千円」に、「その百円」とに、掛金の納付があつた月数に「その超える額を千円ごとに区分し、当該区分ごとに、当該区分に係る掛金納付月数に改める。

第十三條第四項中「の百円」とについて、掛金の納付があつた月数を「千円」とに区分し、当該区分ごとに、当該区分に係る掛金納付月数に改める。

「掛金の納付があつた月数に應じ同表」を「その超える額を千円ごとに区分し、当該区分ごとに、当該区分に係る掛金納付月数に應じ同表」に改める。

第十四條中「場合であつて」を「場合において、退職前に締結されていた退職金共済契約に係る掛金納付月数が二十四月以上であるとき、又は当該掛金納付月数が二十四月未満であり、かつ」に、「又は」を「若しくは」に改める。

第十八條の次に次の一条を加える。

(加入促進等のための掛金負担軽減措置)

第十八條の二 事業主は、中小企業者が退職金共済契約の申込みをすること及び共済契約者が第九條第一項の掛金月額の増加の申込みをすることとを促進するため、労働省令で定めるところにより、共済契約者の掛金に係る負担を軽減する措置として、一定の月分の掛金の額を減額することができる。

2 前項の規定に基づき掛金の減額の措置が講ぜ

るものとする。

第九條第一項の掛金月額の増加の申込みをすることとを促進するため、労働省令で定めるところにより、共済契約者の掛金に係る負担を軽減する措置として、一定の月分の掛金の額を減額することができる。

2 前項の規定に基づき掛金の減額の措置が講ぜ

るものとする。

第九條第一項の掛金月額の増加の申込みをすることとを促進するため、労働省令で定めるところにより、共済契約者の掛金に係る負担を軽減する措置として、一定の月分の掛金の額を減額することができる。

2 前項の規定に基づき掛金の減額の措置が講ぜ

るものとする。

られる月について、共済契約者が同項の規定に基づき減額された額により掛金を納付した場合に、第十條第二項、第十三條第四項、第二十一條の四及び第九十四條第一項の規定の適用については、前条第一項の掛金月額により掛金の納付があつたものとみなす。

第二十一條の二第四項中「千二百円」を「三千円」に改める。

第二十一條の三第一項中「百円」を「千円」に改める。

第二十一條の四第一項中「に」に「別表第一の第二欄に定める金額」に「に」に「別表第一の第三欄に定める金額の十二倍に相当する額に、掛金納付月数に同じ同表の第二欄に定める金額からその第三欄に定める金額の十二倍の額を減じて得た額を加算した金額」及び「掛金納付月数」とあるのは「掛金納付月数に過去勤務期間の月数を加えた月数」とを削り、「掛金の納付があつた月数」を「掛金納付月数に過去勤務期間の月数を加えた月数」とし、「掛金の納付があつた月数」を「掛金納付月数に過去勤務期間の月数を加えた月数」に「に」に「別表第一」に「四千九百六十円」を「四万九千六百円」に、「六千八百円」を「六万八千八百円」に、「百円」を「千円」に改め、同条第二項第二号中「百円」を「千円」に改め、同条第三項第二号中「（当該共済契約者が中小企業者であつた期間に係るものに限る。）」を「（第一項の規定に該当する被共済者のうち、当該退職金共済契約の解除の日退職したとする場合における退職金の額が同項本文の規定により計算したときに得られる額になる者にあつては、掛金納付月数に過去勤務期間の月数を加えた月数）に、「十二倍」を「三倍」に改める。

第三十七條第一項本文中「役員」を「理事長」に改め、「四年」の下に「とし、理事及び監事の任期は、二年」を加える。

第四十六條第二項中「前項に規定する」を「前項第一号及び第三号に掲げる」に改める。

第五十條に次の一項を加える。

3 事業団は、第一項の規定による承認を受けた財務諸表をその事務所に備えて置かなければならない。

第五十三條第一項中「あたつて」を「当たつて」に改め、同項に次の一号を加える。

四 被共済者を被保険者とする生命保険（被保険者の退職を保険金の支払事由とするものに限る。）の保険料の払込み

第七十四條第二項中「第三十七條」を「第三十七條第二項」に改め、同項を同条第三項とし、同条第一項の次に次の一項を加える。

2 運営委員の任期は、四年とする。ただし、補欠の運営委員の任期は、前任者の残任期間とする。

第七十八條第一項中「この場合において」の下に「第五十條第三項中「その事務所」とあるのは「各事務所」とを加え、「第五十三條第一項」を「第五十三條第一項第一号及び第二号」に、「同条第五項」を「同項第四号中「の退職」とあるのは、が第八十二條第一項各号（同条第二項及び第三項の規定により適用する場合を含む。）に掲げる事由に該当すること」と、同条第五項に改める。

第八十三條の二を第八十三條の三とし、第八十三條の次に次の一項を加える。

（加入促進等のための掛金負担軽減措置）
第八十三條の二 組合は、特定業種に属する事業を営む中小企業者が特定業種退職金共済契約の申込みをすることの促進その他この章の規定による中小企業退職金共済事業の円滑な実施を図るため、労働省令で定めるところにより、共済契約者の掛金に係る負担を軽減する措置として、一定の日分の掛金の納付を免除することができる。

2 前項の規定に基づき掛金の納付の免除の措置が講ぜられた日のある被共済者について、第八十二條第一項の規定による月数への換算、次条第一項の規定により繰り入れるべき金額の算定又は第九十四條第四項の規定により引き渡すべき金額の算定をするときは、当該日については、掛金の納付があつたものとみなす。

第九十五條中「経費」を「費用」に改め、同条第一号を次のように改める。
一 第十八條の二第一項及び第八十三條の二第一項の規定に基づく措置に要する費用

別表第一から別表第三までを次のように改める。

別表第一（第十條、第十三條、第二十一條の四関係）

月	数	金	額
一月	1	1	1、000円
二月	1	1	2、000円
三月	1	1	3、000円
四月	1	1	4、000円
五月	1	1	5、000円
六月	1	1	6、000円
七月	1	1	7、000円
八月	1	1	8、000円
九月	1	1	9、000円
一〇月	1	1	10、000円
十一月	1	1	11、000円
十二月	1	1	12、000円
一月	1	1	13、000円
二月	1	1	14、000円
三月	1	1	15、000円
四月	1	1	16、000円
五月	1	1	17、000円
六月	1	1	18、000円
七月	1	1	19、000円
八月	1	1	20、000円
九月	1	1	21、000円
一〇月	1	1	22、000円
十一月	1	1	23、000円
十二月	1	1	24、000円
一月	1	1	25、000円

二六月	七八、〇〇〇円	二六、〇〇〇円	二六、〇〇〇円
二七月	八一、〇〇〇円	二七、〇〇〇円	二七、〇〇〇円
二八月	八四、〇〇〇円	二八、〇〇〇円	二八、〇〇〇円
二九月	八七、〇〇〇円	二九、〇〇〇円	二九、〇〇〇円
三〇月	九〇、〇〇〇円	三〇、〇〇〇円	三〇、〇〇〇円
三一月	九三、〇〇〇円	三一、〇〇〇円	三一、〇〇〇円
三二月	九六、〇〇〇円	三一、〇〇〇円	三一、〇〇〇円
三三月	九九、〇〇〇円	三三、〇〇〇円	三三、〇〇〇円
三四月	一〇二、〇〇〇円	三四、〇〇〇円	三四、〇〇〇円
三五月	一〇五、〇〇〇円	三五、〇〇〇円	三五、〇〇〇円
三六月	一〇八、〇〇〇円	三六、〇〇〇円	三六、〇〇〇円
三七月	一一一、〇〇〇円	三七、〇〇〇円	三七、〇〇〇円
三八月	一一四、〇〇〇円	三八、〇〇〇円	三八、〇〇〇円
三九月	一一七、〇〇〇円	三九、〇〇〇円	三九、〇〇〇円
四〇月	一二〇、〇〇〇円	四〇、〇〇〇円	四〇、〇〇〇円
四一月	一二三、〇〇〇円	四一、〇〇〇円	四一、〇〇〇円
四二月	一二六、〇〇〇円	四二、〇〇〇円	四二、〇〇〇円
四三月	一二九、〇〇〇円	四三、〇〇〇円	四三、〇〇〇円
四四月	一三二、〇〇〇円	四四、〇〇〇円	四四、〇〇〇円
四五月	一三五、〇〇〇円	四五、〇〇〇円	四五、〇〇〇円
四六月	一三八、〇〇〇円	四六、〇〇〇円	四六、〇〇〇円
四七月	一四一、〇〇〇円	四七、〇〇〇円	四七、〇〇〇円
四八月	一四四、〇〇〇円	四八、〇〇〇円	四八、〇〇〇円
四九月	一四七、〇〇〇円	四九、〇〇〇円	四九、〇〇〇円
五〇月	一五〇、〇〇〇円	五〇、〇〇〇円	五〇、〇〇〇円
五一月	一五三、〇〇〇円	五一、〇〇〇円	五一、〇〇〇円
五二月	一五六、〇〇〇円	五二、〇〇〇円	五二、〇〇〇円
五三月	一五九、〇〇〇円	五三、〇〇〇円	五三、〇〇〇円
五四月	一六二、〇〇〇円	五四、〇〇〇円	五四、〇〇〇円
五五月	一六五、〇〇〇円	五五、〇〇〇円	五五、〇〇〇円
五六月	一六八、〇〇〇円	五六、〇〇〇円	五六、〇〇〇円
五七月	一七一、〇〇〇円	五七、〇〇〇円	五七、〇〇〇円
五八月	一七四、〇〇〇円	五八、〇〇〇円	五八、〇〇〇円
五九月	一七七、〇〇〇円	五九、〇〇〇円	五九、〇〇〇円
六〇月	一八〇、〇〇〇円	六〇、〇〇〇円	六〇、〇〇〇円
六一月	一八三、〇〇〇円	六一、〇〇〇円	六一、〇〇〇円

五六月	一九五、一二〇円	六三、七〇〇円	六二、四〇〇円
五七月	一九九、四一〇円	六五、一〇〇円	六三、八〇〇円
五八月	二〇三、七〇〇円	六六、五〇〇円	六五、二〇〇円
五九月	二〇七、九〇〇円	六七、九〇〇円	六六、五〇〇円
六〇月	二一一、二八〇円	六九、三〇〇円	六七、九〇〇円
六一月	二一六、五七〇円	七〇、七〇〇円	六九、三〇〇円
六二月	二二〇、八五〇円	七二、一〇〇円	七〇、七〇〇円
六三月	二二五、一四〇円	七三、五〇〇円	七二、一〇〇円
六四月	二三〇、四三〇円	七四、九〇〇円	七三、五〇〇円
六五月	二三三、七二〇円	七六、三〇〇円	七四、九〇〇円
六六月	二三八、〇一〇円	七七、七〇〇円	七六、三〇〇円
六七月	二四二、九一〇円	七九、一〇〇円	七七、七〇〇円
六八月	二四七、八一〇円	八〇、五〇〇円	七九、一〇〇円
六九月	二五二、七一〇円	八二、九〇〇円	八〇、五〇〇円
七〇月	二五七、六一〇円	八四、三〇〇円	八二、九〇〇円
七一月	二六二、五一〇円	八五、七〇〇円	八四、三〇〇円
七二月	二六七、四一〇円	八七、一〇〇円	八五、七〇〇円
七三月	二七二、六一〇円	八八、五〇〇円	八七、一〇〇円
七四月	二七七、八三〇円	九〇、九〇〇円	八八、五〇〇円
七五月	二八三、〇四〇円	九二、三〇〇円	九〇、九〇〇円
七六月	二八八、二四〇円	九四、七〇〇円	九二、三〇〇円
七七月	二九三、四五〇円	九六、一〇〇円	九四、七〇〇円
七八月	二九八、六六〇円	九七、五〇〇円	九六、一〇〇円
七九月	三〇四、一七〇円	九九、九〇〇円	九七、五〇〇円
八〇月	三〇九、六九〇円	一〇一、三〇〇円	九九、九〇〇円
八一月	三一五、二〇〇円	一〇二、七〇〇円	一〇一、三〇〇円
八二月	三二〇、七一〇円	一〇四、一〇〇円	一〇二、七〇〇円
八三月	三二六、二三〇円	一〇六、五〇〇円	一〇四、一〇〇円
八四月	三三一、七四〇円	一〇八、九〇〇円	一〇六、五〇〇円
八五月	三三七、二五〇円	一一〇、三〇〇円	一〇八、九〇〇円

一一五月	五二六、五六〇円	一七一、九〇〇円	一六八、五〇〇円
一一四月	五一九、八二〇円	一六九、七〇〇円	一六六、三〇〇円
一一三月	五一三、〇八〇円	一六七、五〇〇円	一六四、二〇〇円
一一二月	五〇六、三四〇円	一六五、三〇〇円	一六一、〇〇〇円
一一一月	四九九、六〇〇円	一六三、一〇〇円	一五九、八〇〇円
一一〇月	四九二、八六〇円	一六〇、九〇〇円	一五七、七〇〇円
一〇九月	四八六、一二〇円	一五八、七〇〇円	一五五、五〇〇円
一〇八月	四七九、三八〇円	一五六、五〇〇円	一五三、四〇〇円
一〇七月	四七二、六五〇円	一五四、三〇〇円	一五一、二〇〇円
一〇六月	四六五、九一〇円	一五二、一〇〇円	一四九、一〇〇円
一〇五月	四五九、一七〇円	一四九、九〇〇円	一四六、九〇〇円
一〇四月	四五二、四三〇円	一四七、七〇〇円	一四四、七〇〇円
一〇三月	四四五、六九〇円	一四五、五〇〇円	一四二、六〇〇円
一〇二月	四三八、九五〇円	一四三、三〇〇円	一四〇、四〇〇円
一〇一月	四三一、五二〇円	一四一、二〇〇円	一三八、四〇〇円
九九月	四二六、〇九〇円	一三九、一〇〇円	一三六、三〇〇円
九八月	四一九、九六〇円	一三七、一〇〇円	一三四、四〇〇円
九七月	四一三、八三〇円	一三五、一〇〇円	一三一、四〇〇円
九六月	四〇七、七一〇円	一三三、一〇〇円	一二九、四〇〇円
九五月	四〇一、五八〇円	一三一、一〇〇円	一二八、五〇〇円
九四月	三九五、四五〇円	一二九、一〇〇円	一二六、五〇〇円
九三月	三八九、三三〇円	一二七、一〇〇円	一二四、六〇〇円
九二月	三七七、〇七〇円	一二五、一〇〇円	一二二、六〇〇円
九一月	三七〇、九五〇円	一二三、一〇〇円	一二〇、六〇〇円
九〇月	三六四、八二〇円	一二一、一〇〇円	一一八、七〇〇円
八九月	三五九、三一〇円	一一九、一〇〇円	一一六、七〇〇円
八八月	三五三、七九〇円	一一七、三〇〇円	一一五、〇〇〇円
八七月	三四八、二八〇円	一一五、五〇〇円	一一三、二〇〇円
八六月	三四二、七七〇円	一一三、七〇〇円	一一一、四〇〇円

一一六月	五三三、三〇〇円	一七四、一〇〇円	一七〇、六〇〇円
一一七月	五四〇、〇三〇円	一七六、三〇〇円	一七一、八〇〇円
一一八月	五四六、七七〇円	一七八、五〇〇円	一七四、九〇〇円
一一九月	五五三、五一〇円	一八〇、七〇〇円	一七七、一〇〇円
一二〇月	五七三、〇九〇円	一八二、九〇〇円	一七九、二〇〇円
一二一月	五七九、九八〇円	一八五、一〇〇円	一八一、四〇〇円
一二二月	五八六、八七〇円	一八七、三〇〇円	一八三、六〇〇円
一二三月	五九三、七七〇円	一八九、五〇〇円	一八五、七〇〇円
一二四月	六〇〇、六六〇円	一九一、七〇〇円	一八七、九〇〇円
一二五月	六〇七、五五〇円	一九三、九〇〇円	一九〇、〇〇〇円
一二六月	六一四、四五〇円	一九六、一〇〇円	一九二、二〇〇円
一二七月	六二一、三四〇円	一九八、三〇〇円	一九四、三〇〇円
一二八月	六二八、二三〇円	二〇〇、五〇〇円	一九六、五〇〇円
一二九月	六三五、一三〇円	二〇二、七〇〇円	一九八、六〇〇円
一三〇月	六四二、〇二〇円	二〇四、九〇〇円	二〇〇、八〇〇円
一三一月	六四八、九一〇円	二〇七、一〇〇円	二〇三、〇〇〇円
一三二月	六五五、八一〇円	二〇九、三〇〇円	二〇五、一〇〇円
一三三月	六六三、〇一〇円	二一一、六〇〇円	二〇七、四〇〇円
一三四月	六七〇、二二〇円	二二三、九〇〇円	二〇九、六〇〇円
一三五月	六七七、四三〇円	二二六、二〇〇円	二一一、九〇〇円
一三六月	六八四、六三〇円	二二八、五〇〇円	二二四、一〇〇円
一三七月	六九一、八四〇円	二三〇、八〇〇円	二二六、四〇〇円
一三八月	六九九、〇五〇円	二三三、一〇〇円	二二八、六〇〇円
一三九月	七〇六、二五〇円	二三五、四〇〇円	二三〇、九〇〇円
一四〇月	七一三、四六〇円	二三七、七〇〇円	二三三、一〇〇円
一四一月	七二〇、六七〇円	二三〇、〇〇〇円	二三五、四〇〇円
一四二月	七二七、八七〇円	二三三、三〇〇円	二三七、七〇〇円
一四三月	七三五、〇八〇円	二三四、六〇〇円	二三九、九〇〇円
一四四月	七四二、二九〇円	二三六、九〇〇円	二四一、二〇〇円
一四五月	七四九、四九〇円	二三九、二〇〇円	二四四、四〇〇円

一四六月	七五六、七〇〇円	一四一、五〇〇円	二三六、七〇〇円
一四七月	七六三、九一〇円	二四三、八〇〇円	二三八、九〇〇円
一四八月	七七一、一一〇円	二四六、一〇〇円	二四一、二〇〇円
一四九月	七七八、三三〇円	二四八、四〇〇円	二四三、四〇〇円
一五〇月	七八五、五三〇円	二五〇、七〇〇円	二四五、七〇〇円
一五一月	七九四、三〇〇円	二五三、五〇〇円	二四八、四〇〇円
一五二月	八〇三、〇七〇円	二五六、三〇〇円	二五一、二〇〇円
一五三月	八一、八五〇円	二五九、一〇〇円	二五三、九〇〇円
一五四月	八二〇、六二〇円	二六一、九〇〇円	二五六、七〇〇円
一五五月	八二九、三九〇円	二六四、七〇〇円	二五九、四〇〇円
一五六月	八三八、一七〇円	二六七、五〇〇円	二六一、二〇〇円
一五七月	八四六、九四〇円	二七〇、三〇〇円	二六四、九〇〇円
一五八月	八五五、七一〇円	二七三、一〇〇円	二六七、六〇〇円
一五九月	八六四、四九〇円	二七五、九〇〇円	二七〇、四〇〇円
一六〇月	八七三、二六〇円	二七八、七〇〇円	二七三、一〇〇円
一六一月	八八二、〇三〇円	二八一、五〇〇円	二七五、九〇〇円
一六二月	八九〇、八一〇円	二八四、三〇〇円	二七八、六〇〇円
一六三月	八九九、五八〇円	二八七、一〇〇円	二八一、四〇〇円
一六四月	九〇八、三五〇円	二八九、九〇〇円	二八四、一〇〇円
一六五月	九一七、一三〇円	二九二、七〇〇円	二八六、八〇〇円
一六六月	九二五、九〇〇円	二九五、五〇〇円	二八九、六〇〇円
一六七月	九三四、六七〇円	二九八、三〇〇円	二九二、三〇〇円
一六八月	九四三、四五〇円	三〇一、一〇〇円	二九五、一〇〇円
一六九月	九五二、二二〇円	三〇三、九〇〇円	二九七、八〇〇円
一七〇月	九六〇、九九〇円	三〇六、七〇〇円	三〇〇、六〇〇円
一七一月	九六九、七七〇円	三〇九、五〇〇円	三〇三、三〇〇円
一七二月	九七八、五四〇円	三一二、三〇〇円	三〇六、一〇〇円
一七三月	九八七、三一〇円	三一五、一〇〇円	三〇八、八〇〇円
一七四月	九九六、〇九〇円	三一七、九〇〇円	三一、五〇〇円
一七五月	一、〇〇四、八六〇円	三二〇、七〇〇円	三二四、三〇〇円
一七六月	一、〇一三、六三〇円	三三三、五〇〇円	三二七、〇〇〇円
一七七月	一、〇二二、四一〇円	三三六、三〇〇円	三二九、八〇〇円
一七八月	一、〇三一、一八〇円	三三九、一〇〇円	三三二、五〇〇円
一七九月	一、〇三九、九五〇円	三三一、九〇〇円	三三五、三〇〇円
一八〇月	一、〇四八、七三〇円	三三四、七〇〇円	三三八、〇〇〇円
一八一月	一、〇五七、五〇〇円	三三七、五〇〇円	三三〇、八〇〇円
一八二月	一、〇六六、二七〇円	三四〇、三〇〇円	三三三、五〇〇円
一八三月	一、〇七五、〇五〇円	三四三、一〇〇円	三三六、二〇〇円
一八四月	一、〇八四、一三〇円	三四六、〇〇〇円	三三九、一〇〇円
一八五月	一、〇九三、二二〇円	三四八、九〇〇円	三四一、九〇〇円
一八六月	一、一〇二、三一〇円	三五一、八〇〇円	三四四、八〇〇円
一八七月	一、一一一、三九〇円	三五四、七〇〇円	三四七、六〇〇円
一八八月	一、一二〇、四八〇円	三五七、六〇〇円	三五〇、四〇〇円
一八九月	一、一二九、五七〇円	三六〇、五〇〇円	三五三、三〇〇円
一九〇月	一、一三八、六五〇円	三六三、四〇〇円	三五六、一〇〇円
一九一月	一、一四七、七四〇円	三六六、三〇〇円	三五九、〇〇〇円
一九二月	一、一五六、八三〇円	三六九、二〇〇円	三六一、八〇〇円
一九三月	一、一六六、二二〇円	三七二、一〇〇円	三六四、八〇〇円
一九四月	一、一七五、六三〇円	三七五、二〇〇円	三六七、七〇〇円
一九五月	一、一八五、〇三〇円	三七八、二〇〇円	三七〇、六〇〇円
一九六月	一、一九四、四三〇円	三八一、二〇〇円	三七三、六〇〇円
一九七月	一、二〇三、八三〇円	三八四、二〇〇円	三七六、五〇〇円
一九八月	一、二一三、二二〇円	三八七、二〇〇円	三七九、五〇〇円
一九九月	一、二二二、六三〇円	三九〇、二〇〇円	三八二、四〇〇円
二〇〇月	一、二三二、三四〇円	三九三、三〇〇円	三八五、四〇〇円
二〇一月	一、二四二、〇五〇円	三九六、四〇〇円	三八八、五〇〇円
二〇二月	一、二五一、七七〇円	三九九、五〇〇円	三九一、五〇〇円
二〇三月	一、二六一、四八〇円	四〇二、六〇〇円	三九四、五〇〇円
二〇四月	一、二七一、一九〇円	四〇五、七〇〇円	三九七、六〇〇円
二〇五月	一、二八〇、九一〇円	四〇八、八〇〇円	四〇〇、六〇〇円

二二五月	一、五九九、八八〇円	五一〇、六〇〇円	五〇〇、四〇〇円
二二四月	一、五八八、六〇〇円	五〇七、〇〇〇円	四九六、九〇〇円
二二三月	一、五七七、三二〇円	五〇三、四〇〇円	四九三、三〇〇円
二二二月	一、五六六、〇四〇円	四九九、八〇〇円	四八九、八〇〇円
二二一月	一、五五四、七六〇円	四九六、二〇〇円	四八六、三〇〇円
二二〇月	一、五四三、四八〇円	四九二、六〇〇円	四八二、七〇〇円
二一九月	一、五三二、二〇〇円	四八九、〇〇〇円	四七九、二〇〇円
二一八月	一、五二一、二三〇円	四八五、五〇〇円	四七五、八〇〇円
二一七月	一、五一〇、二七〇円	四八二、〇〇〇円	四七二、四〇〇円
二一六月	一、四九九、三〇〇円	四七八、五〇〇円	四六八、九〇〇円
二一五月	一、四八八、三三〇円	四七五、〇〇〇円	四六五、五〇〇円
二一四月	一、四七七、三七〇円	四七一、五〇〇円	四六二、一〇〇円
二一三月	一、四六六、七一〇円	四六八、一〇〇円	四五八、七〇〇円
二一二月	一、四五五、〇六〇円	四六四、七〇〇円	四五五、四〇〇円
二一一月	一、四四五、四一〇円	四六一、三〇〇円	四五二、一〇〇円
二一〇月	一、四三四、七五〇円	四五七、九〇〇円	四四八、七〇〇円
二〇九月	一、四二四、一〇〇円	四五四、五〇〇円	四四五、四〇〇円
二〇八月	一、四一三、四五〇円	四五二、一〇〇円	四四二、一〇〇円
二〇七月	一、四〇三、一一〇円	四四七、八〇〇円	四三八、八〇〇円
二〇六月	一、三九二、七七〇円	四四四、五〇〇円	四三五、六〇〇円
二〇五月	一、三八二、四三〇円	四四一、二〇〇円	四三一、四〇〇円
二〇四月	一、三七二、〇九〇円	四三七、九〇〇円	四二九、一〇〇円
二〇三月	一、三六一、七五〇円	四三四、六〇〇円	四二五、九〇〇円
二〇二月	一、三五五、四一〇円	四三一、三〇〇円	四二二、七〇〇円
二〇一月	一、三四一、〇七〇円	四二八、〇〇〇円	四一九、四〇〇円
二〇〇月	一、三三一、〇四〇円	四二四、八〇〇円	四一六、三〇〇円
一九九月	一、三二一、〇一〇円	四二一、六〇〇円	四一三、二〇〇円
一九八月	一、三一〇、九九〇円	四一八、四〇〇円	四一〇、〇〇〇円
一九七月	一、三〇〇、九六〇円	四一五、二〇〇円	四〇六、九〇〇円
一九六月	一、二九〇、九三〇円	四一二、〇〇〇円	四〇三、八〇〇円

二二六月	一、六一一、一六〇円	五一四、二〇〇円	五〇三、九〇〇円
二二七月	一、六二二、七五〇円	五一七、九〇〇円	五〇七、五〇〇円
二二八月	一、六三四、三五〇円	五二一、六〇〇円	五一一、二〇〇円
二二九月	一、六四五、九四〇円	五二五、三〇〇円	五一四、八〇〇円
二二〇月	一、六五七、五三〇円	五二九、〇〇〇円	五一八、四〇〇円
二二一月	一、六六九、四四〇円	五三二、八〇〇円	五二二、一〇〇円
二二二月	一、六八一、三五〇円	五三六、六〇〇円	五二五、九〇〇円
二二三月	一、六九三、二五〇円	五四〇、四〇〇円	五二九、六〇〇円
二二四月	一、七〇五、一六〇円	五四四、二〇〇円	五三三、三〇〇円
二二五月	一、七一七、〇七〇円	五四八、〇〇〇円	五三七、〇〇〇円
二二六月	一、七二八、九七〇円	五五一、八〇〇円	五四〇、八〇〇円
二二七月	一、七四一、一九〇円	五五五、七〇〇円	五四四、六〇〇円
二二八月	一、七五三、四一〇円	五五九、六〇〇円	五四八、四〇〇円
二二九月	一、七六五、六三〇円	五六三、五〇〇円	五五二、二〇〇円
二二〇月	一、七七七、八五〇円	五六七、四〇〇円	五五六、一〇〇円
二二一月	一、七九〇、〇七〇円	五七一、三〇〇円	五五九、九〇〇円
二二二月	一、八〇二、二九〇円	五七五、二〇〇円	五六三、七〇〇円
二二三月	一、八一四、八三〇円	五七九、二〇〇円	五六七、六〇〇円
二二四月	一、八二七、三六〇円	五八三、二〇〇円	五七一、五〇〇円
二二五月	一、八三九、八九〇円	五八七、二〇〇円	五七五、五〇〇円
二二六月	一、八五二、四三〇円	五九一、二〇〇円	五七九、四〇〇円
二二七月	一、八六四、九六〇円	五九五、二〇〇円	五八三、三〇〇円
二二八月	一、八七七、四九〇円	五九九、二〇〇円	五八七、二〇〇円
二二九月	一、八九〇、三四〇円	六〇三、三〇〇円	五九一、二〇〇円
二二〇月	一、九〇三、一九〇円	六〇七、四〇〇円	五九五、三〇〇円
二二一月	一、九一六、〇三〇円	六一一、五〇〇円	五九九、三〇〇円
二二二月	一、九二八、八八〇円	六一五、六〇〇円	六〇三、三〇〇円
二二三月	一、九四二、〇四〇円	六一九、八〇〇円	六〇七、四〇〇円
二二四月	一、九五五、二〇〇円	六二四、〇〇〇円	六一一、五〇〇円
二二五月	一、九六六、三六〇円	六二八、二〇〇円	六一五、六〇〇円

二六六月	一、九八一、五二〇円	六三一、四〇〇円	六一九、八〇〇円
二六七月	一、九九四、九九〇円	六三六、七〇〇円	六二四、〇〇〇円
二六八月	二、〇〇八、四七〇円	六四一、〇〇〇円	六二八、二〇〇円
二六九月	二、〇二一、九四〇円	六四五、三〇〇円	六三一、四〇〇円
二七〇月	二、〇三五、四一〇円	六四九、六〇〇円	六三六、六〇〇円
二七一月	二、〇四八、八九〇円	六五三、九〇〇円	六四〇、八〇〇円
二七二月	二、〇六二、六七〇円	六五八、三〇〇円	六四五、一〇〇円
二七三月	二、〇七六、四六〇円	六六二、七〇〇円	六四九、四〇〇円
二七四月	二、〇九〇、二五〇円	六六七、一〇〇円	六五三、八〇〇円
二七五月	二、一〇四、〇三〇円	六七一、五〇〇円	六五八、一〇〇円
二七六月	二、一一七、八二〇円	六七五、九〇〇円	六六一、四〇〇円
二七七月	二、一三一、九二〇円	六八〇、四〇〇円	六六六、八〇〇円
二七八月	二、一四六、〇二〇円	六八四、九〇〇円	六七一、二〇〇円
二七九月	二、一六〇、一一〇円	六八九、四〇〇円	六七五、六〇〇円
二八〇月	二、一七四、二二〇円	六九三、九〇〇円	六八〇、〇〇〇円
二八一月	二、一八八、三三〇円	六九八、四〇〇円	六八四、四〇〇円
二八二月	二、二〇二、四二〇円	七〇二、九〇〇円	六八八、八〇〇円
二八三月	二、二一六、八三〇円	七〇七、五〇〇円	六九三、四〇〇円
二八四月	二、二三一、二五〇円	七一、一〇〇円	六九七、九〇〇円
二八五月	二、二四五、六六〇円	七一六、七〇〇円	七〇二、四〇〇円
二八六月	二、二六〇、三九〇円	七二一、四〇〇円	七〇七、〇〇〇円
二八七月	二、二七五、一一〇円	七二六、一〇〇円	七一一、六〇〇円
二八八月	二、二八九、八四〇円	七三〇、八〇〇円	七一六、二〇〇円
二八九月	二、三〇四、五七〇円	七三五、五〇〇円	七二〇、八〇〇円
二九〇月	二、三一九、六一〇円	七四〇、三〇〇円	七二五、五〇〇円
二九一月	二、三三三、六五〇円	七四五、一〇〇円	七三〇、二〇〇円
二九二月	二、三四九、六九〇円	七四九、九〇〇円	七三四、九〇〇円
二九三月	二、三六四、七三〇円	七五四、七〇〇円	七三九、六〇〇円
二九四月	二、三七九、七七〇円	七五九、五〇〇円	七四四、三〇〇円
二九五月	二、三九五、一二〇円	七六四、四〇〇円	七四九、一〇〇円

二九六月	二、四一〇、四七〇円	七六九、三〇〇円	七五三、九〇〇円
二九七月	二、四二五、八三〇円	七七四、二〇〇円	七五八、七〇〇円
二九八月	二、四四一、一八〇円	七七九、一〇〇円	七六三、五〇〇円
二九九月	二、四五六、五三〇円	七八四、〇〇〇円	七六八、三〇〇円
三〇〇月	二、四七二、二〇〇円	七八九、〇〇〇円	七七三、二〇〇円
三〇一月	二、四八七、八七〇円	七九四、〇〇〇円	七七八、一〇〇円
三〇二月	二、五〇三、五三〇円	七九九、〇〇〇円	七八三、〇〇〇円
三〇三月	二、五一九、五一〇円	八〇四、一〇〇円	七八八、〇〇〇円
三〇四月	二、五三五、四九〇円	八〇九、二〇〇円	七九三、〇〇〇円
三〇五月	二、五五一、四七〇円	八一四、三〇〇円	七九八、〇〇〇円
三〇六月	二、五六七、四五〇円	八一九、四〇〇円	八〇三、〇〇〇円
三〇七月	二、五八三、七五〇円	八二四、六〇〇円	八〇八、一〇〇円
三〇八月	二、六〇〇、〇四〇円	八二九、八〇〇円	八一三、二〇〇円
三〇九月	二、六一六、三三〇円	八三五、〇〇〇円	八一八、三〇〇円
三〇一〇月	二、六三二、六三〇円	八四〇、二〇〇円	八二三、四〇〇円
三〇十一月	二、六四九、二三〇円	八四五、五〇〇円	八二八、六〇〇円
三〇十二月	二、六六五、八四〇円	八五〇、八〇〇円	八三三、八〇〇円
三〇一月	二、六八二、四五〇円	八五六、一〇〇円	八三九、〇〇〇円
三〇二月	二、六九九、〇五〇円	八六一、四〇〇円	八四四、二〇〇円
三〇三月	二、七一五、九七〇円	八六六、八〇〇円	八四九、五〇〇円
三〇四月	二、七三二、八九〇円	八七二、二〇〇円	八五四、八〇〇円
三〇五月	二、七四九、八一〇円	八七七、六〇〇円	八六〇、〇〇〇円
三〇六月	二、七六六、七三〇円	八八三、〇〇〇円	八六五、三〇〇円
三〇七月	二、七八三、九七〇円	八八八、五〇〇円	八七〇、七〇〇円
三〇八月	二、八〇一、二〇〇円	八九四、〇〇〇円	八七六、一〇〇円
三〇九月	二、八一八、四三〇円	八九九、五〇〇円	八八一、五〇〇円
三〇一〇月	二、八三五、六七〇円	九〇五、〇〇〇円	八八六、九〇〇円
三〇十一月	二、八五三、二一〇円	九一〇、六〇〇円	八九二、四〇〇円
三〇十二月	二、八七〇、七六〇円	九一六、二〇〇円	八九七、九〇〇円
三〇一五月	二、八八八、三一〇円	九二一、八〇〇円	九〇三、四〇〇円

三三五月	三、四三八、八九〇円	一、一〇三、九〇〇円	一、〇八一、八〇〇円
三三四月	三、四三八、五二〇円	一、〇九七、四〇〇円	一、〇七五、五〇〇円
三三三月	三、四一八、一五〇円	一、〇九〇、九〇〇円	一、〇六九、一〇〇円
三三二月	三、三九七、七九〇円	一、〇八四、四〇〇円	一、〇六二、七〇〇円
三三一	三、三七七、七三〇円	一、〇七八、〇〇〇円	一、〇五〇、二〇〇円
三三〇月	三、三五七、六八〇円	一、〇七一、六〇〇円	一、〇五〇、二〇〇円
三二九月	三、三三七、九四〇円	一、〇六五、三〇〇円	一、〇四四、〇〇〇円
三二八月	三、三一八、二〇〇円	一、〇五九、〇〇〇円	一、〇三七、八〇〇円
三二七月	二、九二四、〇三〇円	九三三、二〇〇円	九一四、五〇〇円
三二六月	二、九〇六、一七〇円	九二七、五〇〇円	九〇九、〇〇〇円
三二五月	二、九四一、八九〇円	九三八、九〇〇円	九二〇、一〇〇円
三二四月	二、九五九、七五〇円	九四四、六〇〇円	九二五、七〇〇円
三二三月	二、九七七、九二〇円	九五〇、四〇〇円	九三一、四〇〇円
三二二月	二、九六六、〇九〇円	九五六、二〇〇円	九三七、一〇〇円
三二一月	三、〇一四、二七〇円	九六一、〇〇〇円	九四二、八〇〇円
三二〇月	三、〇三二、四四〇円	九六七、八〇〇円	九四八、四〇〇円
三一九月	三、〇五〇、九三〇円	九七三、七〇〇円	九五四、二〇〇円
三一八月	三、〇六九、四一〇円	九七九、六〇〇円	九六〇、〇〇〇円
三一七月	三、〇八七、九〇〇円	九八五、五〇〇円	九六五、八〇〇円
三一六月	三、一〇六、七〇〇円	九九一、五〇〇円	九七一、七〇〇円
三一五月	三、一二五、五〇〇円	九九七、五〇〇円	九七七、六〇〇円
三一四月	三、一四四、三〇〇円	一、〇〇三、五〇〇円	九八三、四〇〇円
三一三月	三、一六三、四一〇円	一、〇〇九、六〇〇円	九八九、四〇〇円
三一二月	三、一八二、五三〇円	一、〇一五、七〇〇円	九九五、四〇〇円
三一一月	三、二〇一、六四〇円	一、〇二一、八〇〇円	一、〇〇一、四〇〇円
三一〇月	三、二二〇、七五〇円	一、〇二七、九〇〇円	一、〇〇七、三〇〇円
三二九月	三、二四〇、一八〇円	一、〇三四、一〇〇円	一、〇一三、四〇〇円
三二八月	三、二五九、六一〇円	一、〇四〇、三〇〇円	一、〇一九、五〇〇円
三二七月	三、二七九、〇三〇円	一、〇四六、五〇〇円	一、〇二五、六〇〇円
三二六月	三、二九八、四六〇円	一、〇五二、七〇〇円	一、〇三一、六〇〇円
三二五月	三、三一八、二〇〇円	一、〇五九、〇〇〇円	一、〇三七、八〇〇円
三二四月	三、三三七、九四〇円	一、〇六五、三〇〇円	一、〇四四、〇〇〇円
三二三月	三、三五七、六八〇円	一、〇七一、六〇〇円	一、〇五〇、二〇〇円
三二二月	三、三七七、七三〇円	一、〇七八、〇〇〇円	一、〇五〇、二〇〇円
三二一月	三、三九七、七九〇円	一、〇八四、四〇〇円	一、〇六二、七〇〇円
三二〇月	三、四一八、一五〇円	一、〇九〇、九〇〇円	一、〇六九、一〇〇円
三二九月	三、四三八、八九〇円	一、一〇三、九〇〇円	一、〇八一、八〇〇円

三五六月	三、四七九、五七〇円	一、一〇一、五〇〇円	一、〇八八、三〇〇円
三五七月	三、五〇〇、二五〇円	一、一一七、一〇〇円	一、〇九四、八〇〇円
三五八月	三、五二〇、九三〇円	一、一二三、七〇〇円	一、一〇一、二〇〇円
三五九月	三、五四一、六一〇円	一、一三〇、三〇〇円	一、一〇七、七〇〇円
三六〇月	三、五六二、六〇〇円	一、一三七、〇〇〇円	一、一一四、三〇〇円
三六一	三、五八三、五九〇円	一、一四三、七〇〇円	一、一二〇、八〇〇円
三六二月	三、六〇四、五九〇円	一、一五〇、四〇〇円	一、一二七、四〇〇円
三六三月	三、六二五、八九〇円	一、一五七、二〇〇円	一、一三四、一〇〇円
三六四月	三、六四七、二〇〇円	一、一六四、〇〇〇円	一、一四〇、七〇〇円
三六五月	三、六六六、五一〇円	一、一七〇、八〇〇円	一、一四七、四〇〇円
三六六月	三、六九〇、一三〇円	一、一七七、七〇〇円	一、一五四、一〇〇円
三六七月	三、七一、七五〇円	一、一八四、六〇〇円	一、一六〇、九〇〇円
三六八月	三、七三三、三七〇円	一、一九一、五〇〇円	一、一六七、七〇〇円
三六九月	三、七五五、三〇〇円	一、一九八、五〇〇円	一、一七四、五〇〇円
三七〇月	三、七七七、二三〇円	一、二〇五、五〇〇円	一、一八一、四〇〇円
三七一月	三、七九九、一七〇円	一、二一二、五〇〇円	一、一八八、三〇〇円
三七二月	三、八二一、四一〇円	一、二一九、六〇〇円	一、一九五、二〇〇円
三七三月	三、八四三、六六〇円	一、二二六、七〇〇円	一、二〇二、二〇〇円
三七四月	三、八六五、九一〇円	一、二三三、八〇〇円	一、二〇九、一〇〇円
三七五月	三、八八八、四七〇円	一、二四一、〇〇〇円	一、二一六、二〇〇円
三七六月	三、九一一、〇三〇円	一、二四八、二〇〇円	一、二二三、二〇〇円
三七七月	三、九三三、五九〇円	一、二五五、四〇〇円	一、二三〇、三〇〇円
三七八月	三、九五六、四六〇円	一、二六二、七〇〇円	一、二三七、四〇〇円
三七九月	三、九七九、三三〇円	一、二七〇、〇〇〇円	一、二四四、六〇〇円
三八〇月	四、〇〇二、二一〇円	一、二七七、三〇〇円	一、二五一、八〇〇円
三八一月	四、〇二五、三九〇円	一、二八四、七〇〇円	一、二五九、〇〇〇円
三八二月	四、〇四八、五八〇円	一、二九二、一〇〇円	一、二六六、三〇〇円
三八三月	四、〇七二、〇八〇円	一、二九九、六〇〇円	一、二七三、六〇〇円
三八四月	四、〇九五、五八〇円	一、三〇七、一〇〇円	一、二八一、〇〇〇円
三八五月	四、一一九、〇八〇円	一、三一四、六〇〇円	一、二八八、三〇〇円

三八六月	四、一四二、八九〇円	一、三三二、二〇〇円	一、二九五、八〇〇円
三八七月	四、一六六、七一〇円	一、三三九、八〇〇円	一、三〇三、二〇〇円
三八八月	四、一九〇、八三〇円	一、三三七、五〇〇円	一、三一〇、八〇〇円
三八九月	四、二一四、九六〇円	一、三四五、二〇〇円	一、三一八、三〇〇円
三九〇月	四、二三九、〇九〇円	一、三五二、九〇〇円	一、三三三、五〇〇円
三九一月	四、二六三、五三〇円	一、三六〇、七〇〇円	一、三三三、五〇〇円
三九二月	四、二八七、九七〇円	一、三六八、五〇〇円	一、三四一、一〇〇円
三九三月	四、三一二、四一〇円	一、三七六、三〇〇円	一、三四八、八〇〇円
三九四月	四、三三六、八五〇円	一、三八四、一〇〇円	一、三五六、四〇〇円
三九五月	四、三六一、六〇〇円	一、三九二、〇〇〇円	一、三六四、二〇〇円
三九六月	四、三八六、三五〇円	一、三九九、九〇〇円	一、三七一、九〇〇円
三九七月	四、四一一、四二〇円	一、四〇七、九〇〇円	一、三七九、七〇〇円
三九八月	四、四三六、四九〇円	一、四一五、九〇〇円	一、三八七、六〇〇円
三九九月	四、四六一、八七〇円	一、四二四、〇〇〇円	一、三九五、五〇〇円
四〇〇月	四、四八七、二五〇円	一、四三二、一〇〇円	一、四〇三、五〇〇円
四〇一月	四、五二二、六三〇円	一、四四〇、二〇〇円	一、四一一、四〇〇円
四〇二月	四、五三八、三二〇円	一、四四八、四〇〇円	一、四一九、四〇〇円
四〇三月	四、五六四、〇一〇円	一、四五六、六〇〇円	一、四二七、五〇〇円
四〇四月	四、五九〇、〇二〇円	一、四六四、九〇〇円	一、四三五、六〇〇円
四〇五月	四、六一六、〇三〇円	一、四七三、二〇〇円	一、四四三、七〇〇円
四〇六月	四、六四二、〇三〇円	一、四八一、五〇〇円	一、四五二、九〇〇円
四〇七月	四、六六八、三五〇円	一、四八九、九〇〇円	一、四六〇、一〇〇円
四〇八月	四、六九四、六七〇円	一、四九八、三〇〇円	一、四六八、三〇〇円
四〇九月	四、七二一、三一〇円	一、五〇六、八〇〇円	一、四七六、七〇〇円
四一〇月	四、七四七、九四〇円	一、五一五、三〇〇円	一、四八五、〇〇〇円
四一一月	四、七七四、五七〇円	一、五二三、八〇〇円	一、四九三、三〇〇円
四一二月	四、八〇一、五一〇円	一、五三一、四〇〇円	一、五〇一、八〇〇円
四一三月	四、八二八、四七〇円	一、五四一、〇〇〇円	一、五一〇、二〇〇円
四一四月	四、八五五、七三〇円	一、五四九、七〇〇円	一、五一八、七〇〇円
四一五月	四、八八二、九九〇円	一、五五八、四〇〇円	一、五二七、二〇〇円

四一六月	四、九一〇、五六〇円	一、五六七、二〇〇円	一、五三五、九〇〇円
四一七月	四、九三八、一三〇円	一、五七六、〇〇〇円	一、五四四、五〇〇円
四一八月	四、九六五、七一〇円	一、五八四、八〇〇円	一、五五三、一〇〇円
四一九月	四、九九三、五九〇円	一、五九三、七〇〇円	一、五六一、八〇〇円
四二〇月	五、〇二二、四八〇円	一、六〇二、六〇〇円	一、五七〇、五〇〇円
四二一月	五、〇四九、六八〇円	一、六一一、六〇〇円	一、五七九、四〇〇円
四二二月	五、〇七七、八八〇円	一、六二〇、六〇〇円	一、五八八、二〇〇円
四二三月	五、一〇六、三九〇円	一、六二九、七〇〇円	一、五九七、一〇〇円
四二四月	五、一三四、九一〇円	一、六三八、八〇〇円	一、六〇六、〇〇〇円
四二五月	五、一六三、四二〇円	一、六四七、九〇〇円	一、六一四、九〇〇円
四二六月	五、一九二、二五〇円	一、六五七、一〇〇円	一、六二四、〇〇〇円
四二七月	五、二二一、〇七〇円	一、六六六、三〇〇円	一、六三三、〇〇〇円
四二八月	五、二五〇、二一〇円	一、六七五、六〇〇円	一、六四二、一〇〇円
四二九月	五、二七九、三五〇円	一、六八四、九〇〇円	一、六五一、二〇〇円
四三〇月	五、三〇八、八一〇円	一、六九四、三〇〇円	一、六六〇、四〇〇円
四三一月	五、三三八、二六〇円	一、七〇三、七〇〇円	一、六六九、六〇〇円
四三二月	五、三六七、七一〇円	一、七一一、一〇〇円	一、六七八、八〇〇円
四三三月	五、三九七、四八〇円	一、七二二、六〇〇円	一、六八八、一〇〇円
四三四月	五、四二七、五六〇円	一、七三一、二〇〇円	一、六九七、六〇〇円
四三五月	五、四五七、六四〇円	一、七四二、八〇〇円	一、七〇七、〇〇〇円
四三六月	五、四八八、〇三〇円	一、七五一、五〇〇円	一、七一六、五〇〇円
四三七月	五、五一八、四三〇円	一、七六一、二〇〇円	一、七二六、〇〇〇円
四三八月	五、五四八、八二〇円	一、七七〇、九〇〇円	一、七三五、五〇〇円
四三九月	五、五七九、五三〇円	一、七八〇、七〇〇円	一、七四五、一〇〇円
四四〇月	五、六一〇、二三〇円	一、七九〇、五〇〇円	一、七五四、七〇〇円
四四一月	五、六四一、二五〇円	一、八〇〇、四〇〇円	一、七六四、四〇〇円
四四二月	五、六七二、二七〇円	一、八一〇、三〇〇円	一、七七四、一〇〇円
四四三月	五、七〇三、六一〇円	一、八二〇、三〇〇円	一、七八三、九〇〇円
四四四月	五、七三四、九四〇円	一、八三〇、三〇〇円	一、七九三、七〇〇円
四四五月	五、七六六、五九〇円	一、八四〇、四〇〇円	一、八〇三、六〇〇円

四四六月	五、七九八、二三〇円	一、八五〇、五〇〇円	一、八一三、五〇〇円
四四七月	五、八三〇、一九〇円	一、八六〇、七〇〇円	一、八二三、五〇〇円
四四八月	五、八六二、一五〇円	一、八七〇、九〇〇円	一、八三三、五〇〇円
四四九月	五、八九四、四三〇円	一、八八一、二〇〇円	一、八四三、六〇〇円
四五〇月	五、九二六、七〇〇円	一、八九一、五〇〇円	一、八五三、七〇〇円
四五一月	五、九五九、二九〇円	一、九〇一、九〇〇円	一、八六三、九〇〇円
四五二月	五、九九一、八七〇円	一、九一二、三〇〇円	一、八七四、一〇〇円
四五三月	六、〇二四、七七〇円	一、九三二、八〇〇円	一、八八四、三〇〇円
四五四月	六、〇五七、六七〇円	一、九三三、三〇〇円	一、八九四、六〇〇円
四五五月	六、〇九〇、八九〇円	一、九四三、九〇〇円	一、九〇五、〇〇〇円
四五六月	六、一二四、一〇〇円	一、九五四、五〇〇円	一、九一五、四〇〇円
四五七月	六、一五七、六三〇円	一、九六五、二〇〇円	一、九二五、九〇〇円
四五八月	六、一九一、一五〇円	一、九七五、九〇〇円	一、九三六、四〇〇円
四五九月	六、二二四、九九〇円	一、九八六、七〇〇円	一、九四七、〇〇〇円
四六〇月	六、二五八、八三〇円	一、九九七、五〇〇円	一、九五七、六〇〇円
四六一月	六、二九二、九九〇円	二、〇〇八、四〇〇円	一、九六八、二〇〇円
四六二月	六、三二七、四五〇円	二、〇一九、四〇〇円	一、九七九、〇〇〇円
四六三月	六、三六二、九二〇円	二、〇三〇、四〇〇円	一、九八九、八〇〇円
四六四月	六、三九六、七〇〇円	二、〇四一、五〇〇円	二、〇〇〇、七〇〇円
四六五月	六、四三一、四八〇円	二、〇五一、六〇〇円	二、〇一一、五〇〇円
四六六月	六、四六六、五七〇円	二、〇六三、八〇〇円	二、〇二三、五〇〇円
四六七月	六、五〇一、六七〇円	二、〇七五、〇〇〇円	二、〇三三、五〇〇円
四六八月	六、五三六、七六〇円	二、〇八六、二〇〇円	二、〇四四、五〇〇円
四六九月	六、五七二、一七〇円	二、〇九七、五〇〇円	二、〇五五、六〇〇円
四七〇月	六、六〇七、八九〇円	二、一〇八、九〇〇円	二、〇六六、七〇〇円
四七一月	六、六四三、六一〇円	二、一二〇、三〇〇円	二、〇七七、九〇〇円
四七二月	六、六七九、六四〇円	二、一三一、八〇〇円	二、〇八九、二〇〇円
四七三月	六、七一五、六七〇円	二、一四三、三〇〇円	二、一一〇、四〇〇円
四七四月	六、七五二、〇二〇円	二、一五四、九〇〇円	二、一一一、八〇〇円
四七五月	六、七八八、六八〇円	二、一六六、六〇〇円	二、一二三、三〇〇円

四七六月	六、八二五、三四〇円	二、一七八、三〇〇円	二、一三四、七〇〇円
四七七月	六、八六二、三一〇円	二、一九〇、一〇〇円	二、一四六、三〇〇円
四七八月	六、八九九、二九〇円	二、二〇一、九〇〇円	二、一五七、九〇〇円
四七九月	六、九三六、五七〇円	二、二二三、八〇〇円	二、一六九、五〇〇円
四八〇月	六、九七三、八六〇円	二、二三五、七〇〇円	二、一八一、二〇〇円
四八一月	七、〇一一、四六〇円	二、二三七、七〇〇円	二、一九二、九〇〇円
四八二月	七、〇四九、三七〇円	二、二四九、八〇〇円	二、二〇四、八〇〇円
四八三月	七、〇八七、二九〇円	二、二六一、九〇〇円	二、二一六、七〇〇円
四八四月	七、一二五、五一〇円	二、二七四、一〇〇円	二、二二八、六〇〇円
四八五月	七、一六三、七四〇円	二、二八六、三〇〇円	二、二四〇、六〇〇円
四八六月	七、二〇二、二八〇円	二、二九八、六〇〇円	二、二五二、六〇〇円
四八七月	七、二四一、一三〇円	二、三一〇、〇〇〇円	二、二六四、八〇〇円
四八八月	七、二七九、九九〇円	二、三二二、四〇〇円	二、二七六、九〇〇円
四八九月	七、三一七、一五〇円	二、三三三、九〇〇円	二、二八九、二〇〇円
四九〇月	七、三五八、三三〇円	二、三四八、四〇〇円	二、三〇一、四〇〇円
四九一月	七、三九七、八〇〇円	二、三六一、〇〇〇円	二、三一二、八〇〇円
四九二月	七、四三七、二八〇円	二、三七三、六〇〇円	二、三二六、一〇〇円
四九三月	七、四七七、〇七〇円	二、三八六、三〇〇円	二、三三八、六〇〇円
四九四月	七、五一七、一八〇円	二、三九九、一〇〇円	二、三五一、一〇〇円
四九五月	七、五五七、六〇〇円	二、四一二、〇〇〇円	二、三六三、八〇〇円
四九六月	七、五九八、〇二〇円	二、四二四、九〇〇円	二、三七六、四〇〇円
四九七月	七、六三八、七五〇円	二、四三七、九〇〇円	二、三八九、一〇〇円
四九八月	七、六七九、四九〇円	二、四五〇、九〇〇円	二、四〇一、九〇〇円
四九九月	七、七二〇、五三〇円	二、四六四、〇〇〇円	二、四一四、七〇〇円
五〇〇月	七、七六一、八九〇円	二、四七七、二〇〇円	二、四二七、七〇〇円
五〇一月	七、八〇三、二五〇円	二、四九〇、四〇〇円	二、四四〇、六〇〇円
五〇二月	七、八四四、九三〇円	二、五〇三、七〇〇円	二、四五三、六〇〇円
五〇三月	七、八八六、六〇〇円	二、五一七、〇〇〇円	二、四六六、七〇〇円
五〇四月	七、九二八、五九〇円	二、五三〇、四〇〇円	二、四七九、八〇〇円
五〇五月	七、九七〇、八九〇円	二、五四三、九〇〇円	二、四九三、〇〇〇円

五〇六月	八、〇一三、五〇〇円	二、五五七、五〇〇円	二、五〇六、四〇〇円
五〇七月	八、〇五六、一一〇円	二、五七一、一〇〇円	二、五一九、七〇〇円
五〇八月	八、〇九九、〇四〇円	二、五八四、八〇〇円	二、五三三、一〇〇円
五〇九月	八、一四一、九七〇円	二、五九八、五〇〇円	二、五四六、五〇〇円
五〇十月	八、一八五、二二〇円	二、六一二、三〇〇円	二、五六〇、一〇〇円
五〇十一月	八、二二八、七六〇円	二、六二六、二〇〇円	二、五七三、七〇〇円
五〇十二月	八、二七二、六三〇円	二、六四〇、二〇〇円	二、五八七、四〇〇円
五〇一月	八、三一六、四九〇円	二、六五四、二〇〇円	二、六〇一、一〇〇円
五〇二月	八、三六〇、六七〇円	二、六六八、三〇〇円	二、六一四、九〇〇円
五〇三月	八、四〇四、八五〇円	二、六八二、四〇〇円	二、六二八、八〇〇円
五〇四月	八、四四九、三五〇円	二、六九六、六〇〇円	二、六四二、七〇〇円
五〇五月	八、四九四、一五〇円	二、七一〇、九〇〇円	二、六五六、七〇〇円
五〇六月	八、五三九、二七〇円	二、七二五、三〇〇円	二、六七〇、八〇〇円
五〇七月	八、五八四、三九〇円	二、七三九、七〇〇円	二、六八四、九〇〇円
五〇八月	八、六二九、八三〇円	二、七五四、二〇〇円	二、六九九、一〇〇円
五〇九月	八、六七五、五七〇円	二、七六八、八〇〇円	二、七一三、四〇〇円
五〇十月	八、七二一、三二〇円	二、七八三、四〇〇円	二、七二七、七〇〇円
五〇十一月	八、七六七、三八〇円	二、七九八、一〇〇円	二、七四二、一〇〇円
五〇十二月	八、八一三、七五〇円	二、八一二、九〇〇円	二、七五六、六〇〇円
五〇一月	八、八六〇、四四〇円	二、八二七、八〇〇円	二、七七二、二〇〇円
五〇二月	八、九〇七、一三〇円	二、八四二、七〇〇円	二、七八五、八〇〇円
五〇三月	八、九五四、一三〇円	二、八五七、七〇〇円	二、八〇〇、五〇〇円
五〇四月	九、〇〇一、四四〇円	二、八七二、八〇〇円	二、八一五、三〇〇円
五〇五月	九、〇四八、七五〇円	二、八八七、九〇〇円	二、八三〇、一〇〇円
五〇六月	九、〇九六、三八〇円	二、九〇三、一〇〇円	二、八四五、〇〇〇円
五〇七月	九、一四四、三二〇円	二、九一八、四〇〇円	二、八六〇、〇〇〇円
五〇八月	九、一九二、五七〇円	二、九三三、八〇〇円	二、八七五、一〇〇円
五〇九月	九、二四一、一四〇円	二、九四九、三〇〇円	二、八九〇、三〇〇円
五〇十月	九、二八九、七一〇円	二、九六四、八〇〇円	二、九〇五、五〇〇円
五〇十一月	九、三三八、五九〇円	二、九八〇、四〇〇円	二、九二〇、八〇〇円

五三六月	九、三八七、七八〇円	二、九九六、一〇〇円	二、九三六、二〇〇円
五三七月	九、四三七、二九〇円	三、〇一一、九〇〇円	二、九五二、七〇〇円
五三八月	九、四八六、七九〇円	三、〇二七、七〇〇円	二、九六七、一〇〇円
五三九月	九、五三六、六一〇円	三、〇四三、六〇〇円	二、九八二、七〇〇円
五四〇月	九、五八六、七五〇円	三、〇五九、六〇〇円	二、九九八、四〇〇円
五四〇月を超え る月数	九、五八六、七五〇円に、 五四〇月を超える一月に、 つき五〇、一四〇円を加 算した金額	三、〇五九、六〇〇円に、 五四〇月を超える一月に、 つき一六、〇〇〇円を加 算した金額	二、九九八、四〇〇円に、 五四〇月を超える一月に、 つき一五、七〇〇円を加 算した金額

別表第二(第二十一条の三関係)

別表第三(第二十一条の四関係)

年数	金額
一年	一、四五〇円
二年	一、四五〇円
三年	一、五五〇円
四年	一、六〇〇円
五年	一、六五〇円
六年	二、〇五〇円
七年	二、四五〇円
八年	二、八五〇円
九年	三、三〇〇円
一〇年	三、七五〇円

月数	金額
四月	四三、二〇〇円
五月	四五、七〇〇円
六月	四七、〇〇〇円
七月	四八、三〇〇円
八月	四九、六〇〇円
九月	五一、〇〇〇円
十月	五二、三〇〇円

五月	五三、七〇〇円
五月	五五、二〇〇円
五月	五六、七〇〇円
五月	五八、二〇〇円
五月	五九、七〇〇円
五月	六一、三〇〇円
五月	六二、九〇〇円
五月	六四、六〇〇円
五月	六六、三〇〇円

附則

(施行期日)
第一条 この法律は、昭和六十一年十二月一日から施行する。ただし、第五十三条第一項の改正規定及び第七十八条第一項の改正規定(この場合において「の下に加える部分を除く。」並びに附則第十一条の規定は、公布の日から施行する。

(掛金月額に関する経過措置)

第二条 この法律の施行の際現に掛金月額が三千円未満である退職金共済契約に関する改正後の中小企業退職金共済法(以下「新法」という。)第四条第二項及び第三項の規定の適用については、この法律の施行の日(以下「施行日」という。)から起算して五年を経過する日までの間は、同条第二項中「三千円」とあるのは「千二百

円」と、同条第三項中「三千円」とあるのは「千二百円を超え二千円未満であるときは二百円に整数を乗じて得た額、二千円を超え三千円未満であるときは五百円に整数を乗じて得た額、三千円」とする。

2 中小企業退職金共済事業団は、前項に規定する退職金共済契約に係る共済契約者からの掛金月額の減少の申込みについては、新法第九條第二項の規定にかかわらず、前項に規定する期間中は、新法第八條第三項各号に掲げる場合においても、これを承諾してはならない。ただし、新法第九條の規定により掛金月額が三千円を超える額に増加された後における三千円以上の額への掛金月額の減少の申込みについては、この限りでない。

3 前二項の規定は、第一項に規定する退職金共済契約のうち、同項に規定する期間の満了後における掛金月額を三千円以上に増加させることが著しく困難であると労働大臣が認定したもの（以下この条において「第三項認定契約」という。）に係る当該期間の満了後における掛金月額に關して準用する。この場合において、同項中「この法律の施行の日（以下「施行日」という。）から起算して五年を経過する日までの間は」とあるのは、「労働省令で定める日までの間は」と読み替えるものとする。

4 第一項に規定する退職金共済契約のうち、同項に規定する期間の満了の際現に掛金月額が三千円未満であるもの（第三項認定契約を除く。）に係る掛金月額は、当該期間の満了の時に、三千円に増加されたものとみなす。

5 第三項認定契約のうち、第三項において準用する第一項に規定する労働省令で定める日までの期間の満了の際現に掛金月額が三千円未満であるものに係る掛金月額は、当該期間の満了の時に、三千円に増加されたものとみなす。

6 この法律の施行の際現に掛金月額が三千五百円又は四千五百円である退職金共済契約については、新法第四條第三項の規定にかかわらず、

第一項に規定する期間中は、その掛金月額を当該三千五百円又は四千五百円とすることができ。ただし、新法第九條の規定により掛金月額が当該三千五百円又は四千五百円以外の額に変更された日以後においては、この限りでない。

7 前項の規定は、同項に規定する退職金共済契約のうち、第一項に規定する期間の満了後における掛金月額を当該三千五百円又は四千五百円を超える額に増加させることが著しく困難であり、かつ、当該共済契約者が当該期間の満了後においてもなおその掛金月額を当該三千五百円又は四千五百円とする旨の希望を有すると労働大臣が認定したもの（以下この条において「第七項認定契約」という。）に係る当該期間の満了後における掛金月額に關して準用する。この場合において、前項中「第一項に規定する期間中は」とあるのは、「労働省令で定める日までの間は」と読み替えるものとする。

8 第六項に規定する退職金共済契約のうち、第一項に規定する期間の満了の際現に掛金月額が三千五百円又は四千五百円であるもの（第七項認定契約を除く。）に係る掛金月額は、当該期間の満了の時に、それぞれ、四千円又は五千円に増加されたものとみなす。

9 第七項認定契約のうち、第七項において準用する第六項に規定する労働省令で定める日までの期間の満了の際現に掛金月額が三千五百円又は四千五百円であるものに係る掛金月額は、当該期間の満了の時に、それぞれ、四千円又は五千円に増加されたものとみなす。

10 第三項及び第七項の規定による認定に關し必要な事項は、労働省令で定める。

11 船員法（昭和二十二年法律第百号）の適用を受ける船員である被共済者に係る退職金共済契約に關しては、第三項及び第七項中「労働大臣」とあるのは「運輸大臣」と、第三項において準用する第一項、第七項において準用する第六項及び前項中「労働省令」とあるのは「運輸省令」とする。

（退職金等に関する経過措置）

第三條 新法第十條第二項並びに第二十一條の四第一項及び第二項の規定は、施行日以後に退職した者に係る退職金の支給について適用し、施行日前に退職した者に係る退職金の支給については、なお従前の例による。

2 新法第十三條第四項及び第二十一條の四第三項の規定は、施行日以後に退職金共済契約が解除されたときにおける解約手当金の支給について適用し、施行日前に退職金共済契約が解除されたときにおける解約手当金の支給については、なお従前の例による。

第四條 施行日前に効力を生じた退職金共済契約の被共済者で施行日以後に退職したもの（以下「継続被共済者」という。）のうち、その者について過去勤務掛金が納付されたことのない者に係る退職金の額は、新法第十條第二項の規定にかかわらず、次の各号により計算して得た金額の合算額（その金額に一元未満の端数があるとときは、これを一元に切り上げるものとする。）とする。ただし、退職が死亡による場合であつて当該合算額が納付された掛金の総額に満たないときにおける退職金の額は、納付された掛金の総額に相当する額とする。

一 掛金月額（千二百円を超える掛金月額にあつては、千二百円を百円ごとに区分し、当該区分ごとに、当該区分に係る掛金納付月数に応じ新法別表第一の第二欄に定める金額からその第三欄に定める金額の三倍の額を減じて得た金額の十二分の一の金額に、その第三欄に定める金額の十分の一の金額を加算した金額）

二 千二百円を超える掛金月額について、その超える額を百円ごとに区分し、当該区分ごとに、当該区分に係る掛金納付月数に応じ新法別表第一の第三欄（掛金月額の変更にあつた場合において、次のイ又はロに掲げる場合に該当するとき（掛金納付月数が二十四円未満である場合を除く。）は、当該イ又はロに定め

る額については、当該イ又はロに定める額を百円ごとに区分し、当該区分ごとに、当該区分に係る掛金納付月数に応じ同表の第四欄）に定める金額の十分の一の金額

イ 退職金共済契約の効力が生じた日が昭和五十五年十二月一日以前である場合において、同日以前における掛金月額の最高額を超える掛金月額が同日以後にあるとき。当該最高額を超える額

ロ 退職金共済契約の効力が生じた日が昭和五十五年十二月一日以後である場合において、当該効力を生じた日における掛金月額を超える掛金月額があるとき。当該効力を生じた日における掛金月額を超える額

2 施行日前に効力を生じた退職金共済契約で過去勤務掛金が納付されたことのないものが施行日以後に解除されたときにおける解約手当金の支給に關する新法第十三條第四項の規定の適用については、同項中「千円」とあるのは「百円」と、「退職金共済契約の効力が生じた日における掛金月額を超える掛金月額があるとき」とあるのは「中小企業退職金共済法の一部を改正する法律（昭和六十一年法律第 号）附則第四條第一項第二号イ又はロに掲げる場合に該当するとき」と、「その超える額」とあるのは「同号イ又はロに定める額」と、「金額」とあるのは「金額の十分の一の金額」とする。

第五條 過去勤務掛金が納付されたことのある退職金共済契約の継続被共済者（次項の規定に該當する継続被共済者を除く。）が退職したときにおける退職金の額は、新法第十條第二項並びに第二十一條の四第一項及び第二項の規定にかかわらず、前条第一項第一号中「掛金月額」とあるのは「掛金月額及び過去勤務通算月額」と、「掛金納付月数」とあるのは「掛金納付月数に過去勤務期間の月数を加えた月数」と、同項第二号中「超える掛金月額」とあるのは「超える掛金月額及び過去勤務通算月額」と、「掛金納付月数に該當し」とあるのは「掛金納付月数に過去勤務期

間の月数を加えた月数に「応じ」として、同項本文の規定により計算した場合に得られる額とする。ただし、当該計算した場合に得られる額が、同項本文の規定により計算して得た額（退職が死亡による場合であつて、当該計算して得た額が納付された掛金の総額に満たないときは、納付された掛金の総額）に納付された過去勤務掛金の総額（過去勤務掛金の納付があつた月数が四十八月であるときは四千九百六十円に、過去勤務掛金の納付があつた月数が六十月であるときは六千八百円に、過去勤務掛金の額を百円で除して得た数を乗じて得た額）を加算した額に満たないときは、当該加算した額とする。

2 過去勤務掛金が納付されたことのある退職金共済契約の継続被共済者であつて、その者について、退職金共済契約の効力が生じた日（特例申出に係る継続被共済者（中小企業退職金共済法の一部を改正する法律（昭和五十五年法律第四十五号）附則第五条第一項の規定により読み替えて適用する同法による改正後の中小企業退職金共済法第二十一条の二第一項の規定による申出に係る継続被共済者をいう。）にあつては、当該申出をした日）の属する月から五年（過去勤務期間が五年に満たないときは、当該過去勤務期間の年数）を経過する月までの一部の月につき過去勤務掛金が納付されていないものが退職したときにおける退職金の支給については、新法第二十一条の四第二項第二号中「かわらず、同項本文」とあるのは「かわらず、中小企業退職金共済法の一部を改正する法律（昭和六十一年法律第 号）附則第四条第一項本文」と、「掛金納付月数」とあるのは「掛金納付月数（同法附則第五条第二項に規定する特例申出に係る継続被共済者にあつては、当該申出をした日の属する月以後の期間に係る掛金納付月数）」と、「額は、同項本文」とあるのは「額は、同法附則第四条第一項本文」として、同項の規定を適用する。

3 施行日前に効力を生じた退職金共済契約で過

去勤務掛金が納付されたことのあるものが施行日以後に解除されたときにおける解約手当金の支給に関する新法第二十一条の四第三項の規定の適用については、同項第二号イ中「第一項の規定に該当する被共済者」とあるのは「中小企業退職金共済法の一部を改正する法律（昭和六十一年法律第 号）以下「昭和六十一年改正法」という。附則第五条第一項の規定に該当する継続被共済者」と、「前項の規定に該当する被共済者」とあるのは「同条第二項の規定に該当する継続被共済者」と、「同項第二号」とあるのは「同項の規定により読み替えて適用する前項第二号」と、同号ロ中「掛金納付月数（第一項の規定に該当する被共済者）」とあるのは「掛金月額（千二百円を超える掛金月額にあつては、千二百円）を百円ごとに区分し、当該区分ごとに、当該区分に係る掛金納付月数に「応じ」（昭和六十一年改正法附則第五条第一項の規定に該当する継続被共済者）」と、「にあつては」とあるのは「にあつては、掛金月額及び過去勤務通算月額（千二百円を超える掛金月額及び過去勤務通算月額）にあつては、千二百円）を百円ごとに区分し、当該区分ごとに、当該区分に係る」と、「月数」に「応じ」とあるのは「月数に「応じ」と、「得た金額」とあるのは「得た金額の十二分の一の金額の合算額（その金額に一円未満の端数があるときは、これを切り捨てるものとする。）」とする。

第六条 新法第十八条の二第一項の規定に基づき掛金の減額の措置が講ぜられる月について、共済契約者が同項の規定に基づき減額された額により掛金を納付した場合には、前二条の規定の適用については、新法第十八条第一項の掛金月額により掛金の納付があつたものとみなす。

（掛金納付月数の通算に関する経過措置）

第七条 新法第十四条の規定は、被共済者が昭和五十九年十二月一日以後に退職し、施行日以後再び被共済者となつた場合について適用し、被共済者が同月一日前に退職した場合又は被共済

者が同日以後退職し、施行日前に再び被共済者となつた場合については、なお従前の例による。

（役員任期に関する経過措置）

第八条 この法律の施行の際現に中小企業退職金共済事業団又は特定業種退職金共済組合の理事又は監事である者の任期については、なお従前の例による。

（国の補助に関する経過措置）

第九条 施行日前に退職した者に係る退職金の支給に要する費用に関する国の補助については、新法第九十五条の規定にかかわらず、なお従前の例による。

（政令への委任）

第十条 附則第二条から前条までに定めるもののほか、この法律の施行に関し必要な経過措置は、政令で定める。

（罰則に関する経過措置）

第十一条 この法律の施行前にした行為に対する罰則の適用については、なお従前の例による。

理由

最近における社会経済情勢に即応し、中小企業退職金共済制度の一層の充実を図るため、退職金共済契約に係る掛金月額の引上げ、掛金納付月数の通算事由の拡大及び余裕金の運用方法の範囲の拡大を行うとともに、加入促進等のための掛金負担軽減措置を新設する等の必要がある。これが、この法律案を提出する理由である。

昭和六十一年四月五日印刷

昭和六十一年四月七日発行

衆議院事務局

印刷者 大蔵省印刷局

P