

第百四回国会 衆議院 社会労働委員会 議録 第十号

昭和六十一年四月八日(火曜日)

午前十時一分開議

出席委員

委員長 山崎 拓君

理事 稲垣 実男君

理事 高橋 辰夫君

理事 池端 清一君

理事 大橋 敏雄君

愛知 和男君

稲村 利幸君

古賀 誠君

自見庄三郎君

友納 武人君

西山敬次郎君

浜野 剛君

網岡 雄君

河野 正君

永井 孝信君

沼川 洋一君

森田 景一君

滝沢 幸助君

浦井 洋君

菅 直人君

出席國務大臣

労働大臣 林 道君

出席政府委員

労働省労働基準局長 小粥 義朗君

労働省婦人局長 佐藤ギン子君

委員外の出席者

林野庁林政部長 堤 英隆君

林野庁課長 杉原 昌樹君

労働省労働基準局長 若林 之矩君

局賃金福祉部長 若林 之矩君

労働省労働基準局長 渡邊 信君

建設大臣官房技 豊田 高司君

建設省建設経済 林 雄作君

局労働資料対策 室長 雄作君

社会労働委員会 石川 正暉君

調査室長

委員の異動

四月七日

菅 直人君

阿部 昭吾君

同日

菅 直人君

同日

菅 直人君

同日

菅 直人君

同日

菅 直人君

同日

菅 直人君

同日

菅 直人君

同日

菅 直人君

同日

菅 直人君

同日

菅 直人君

同日

菅 直人君

同日

菅 直人君

同日

菅 直人君

同日

菅 直人君

第一類第七号 社会労働委員会議録第十号 昭和六十一年四月八日

長崎県の国立病院・療養所の統廃合反対等に関する請願(宮崎角治君紹介)(第二七九七号)
国立福岡山病院の経営移譲計画中止等に関する請願(竹内勝彦君紹介)(第二八〇一号)
老人保健法の医療費拠出金の加入者按分率に関する請願(佐藤直君紹介)(第二八〇二号)
は本委員会に付託された。

本日の会議に付した案件

中小企業退職金共済法の一部を改正する法律案

(内閣提出第二三三号)

労働者災害補償保険法及び労働保険の保険料の徴収等に関する法律の一部を改正する法律案(内閣提出第六六号)

○山崎委員長 これより会議を開きます。

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いたします。

これより質疑に入ります。

質疑の申し出がありますので、順次これを許します。池端清一君。

○池端委員 私は、まず最初に、基本的な問題について若干お尋ねをしたいと思います。

日本の雇用労働者数は現在約四千三百万人、そのうち中小企業に従事している労働者の数は実に八一%の多きを占めているわけでございます。日本の経済はまさに中小企業とそこに働く労働者の皆さん方に支えられていると言っても言い過ぎではないと思うのであります。

しかし、労働条件等の格差の問題は、一般に言われておりますように、賃金は七〇%、一時金は四〇%、福利厚生関係は三〇%という状況でありまして、労災は逆に三倍というような現状でございます。要するに、中小企業労働者の労働条件や福祉の水準は大企業との間に大きな格差が存在しているという状況ではないかと思っております。いや、その格差はむしろますます拡大をしているのでは

ないかと考えますが、労働省はこの格差の現状をどのように押さえられておられるのか、また、この格差解消のためにどのような対策を今後講じられようとしておられるのか。

特に、この際、労働省サイドのみならず関係省庁、とりわけ通産なり中小企業庁といったところとの連携を密にして中小企業労働者の労働条件の改善に取り組んでいかなければならないと私は考えるわけでありますが、それについての見解を承りたいと思っております。

○小粥(義)政府委員 お尋ねの企業規模間格差の現状でございますが、いろいろな数字がございます。すけれども、労働条件の基本でございます賃金について申し上げますと、毎月勤労統計によつて見た実情は、六十一年の場合、五百人以上の規模を一〇〇といたしますと、現金給与総額でござい

これは一時金、定期給与を両方含めた数字でございすけれども、三十人から九十九人の規模では七四・一%という状態になっております。労働費用全体を比較したものがございす。賃金労働時間制度総合調査による数字ですけれども、労働費用全体では、五十人以上規模を一〇〇とした場合に、百人から二百九十九人規模は六六・四、三十人から百人までは六〇・五というようになり開いた格差がございす。

また、お尋ねのございました労働災害の現状ですけれども、私どもは度数率という指標で比較をしておるわけですが、千人以上の度数率は一・〇六という数字でございすけれども、企業の規模が小さくなるほど度数率が高くなる、つまり災害の発生率が高くなるということになっておりまして、百人から三百人規模では四・四八ですから約四倍、三十人から五十人規模になりますと八・五五という数字が出ております。

そういう意味でかなりの格差があるということでございますが、こうした格差が時系列的にどう変化してきているかという点は、賃金に関して申し上げますと、高度成長期の労働力需給の逼迫を背景にしましてこの規模間格差は縮小の傾向にあ

ったわけでございますが、第一次、第二次オイルショックを経まして、最近ではむしろ若干拡大の傾向にあるというのが現状でございます。

労働省として、今後こうした企業規模間格差に對してどういふ対応をするのかという問題でございす。基本的には企業規模間格差が生じます原因としては、基本的には企業の生産性の開きとか経営基盤の問題といったことがあるわけでございすけれども、同時に、中小企業の場合、企業の人事労務管理について必ずしも適切でない面もある、あるいはそうした問題意識があつても実際にやる場合にその対策を講ずる経費がなかなか捻出しにくい、こういった問題もございすので、今後の対応としては、そうした人事労務管理について必要な知識なり技術を国として、行政として提供していくような体制をつくっていく、同時に、実際に企業として安全衛生その他の面で改善をしようとした場合に資金不足といった面がある

とすれば、安全衛生融資あるいは中小企業向けの安全衛生のための助成制度の拡充といったようなことを今後進めていきたいと思つております。

最後にお尋ねのございました、単に労働省だけではなくて関係省庁、なにか通産省等との連携が必要ではないかという点はまことにこもともございす。実は私どもも従来から通産省との間に政策協議の場を設けておりますけれども、その場に限らず、今後、関係省庁との連携をさらに密にして中小企業の労働条件の格差の縮小なりひいては解消に向けて努力してまいりたいと思つております。

○池端委員 格差はむしろ拡大の傾向にあるというところでございす。この中小零細企業の場合、労働条件の問題は労使での交渉といつてもそれは非常に難しい問題ではないか、とりわけ今日、日本の労働組合の組織率は二八・九%、中小零細の場合は一〇%を切つているという現況の中で、労使交渉で解決をいってそれが絵にかいたもちに等しいと私は言わざるを得ないと思うのであります。

賃金については、不十分な形ではあります。最賃法というものがございす。それと同じように、各種の労働条件の問題については法的な規制によつて対応していく、そういうことによつて対処していくことが今日緊急の課題ではないかと私は思うのであります。これについての見解を承りたいと思ひます。

○小粥(義)政府委員 御指摘のように、労働条件のうち一番基本となります賃金については最低賃金法がございす。それ以外の労働条件の主要な項目といたしまして、労働時間の問題あるいは安全衛生基準の問題は、それぞれ労働基準法あるいは労働安全衛生法で一応最低の基準は決められてゐるわけでございす。今御指摘がございましたように、中小企業で労使の話し合いに任せればいじやないかというのには必ずしも現実には即してはいない面があるように私も感じておりますが、それは、最低基準をいかに決めるかよりもむしろ最低基準を超えてさらに労働条件の改善に尽くすべきことは労働基準法にもうたわれている大原則でございす。それが、それが世間相場のものを労使の話し合いで中小企業の場合に実現できるのかというところにむしろ一番の問題があるのではないかとと思つております。

例えば先ほどお尋ねのございました最低賃金の問題でも、地域的な最低賃金、地域最低賃金が全国的に各都道府県単位に一応しかれてゐるわけでございす。それが世間の相場になつてゐる、これは問題であるわけでございまして、実は最低賃金制度はその上に産業別最低賃金というものがあつてございす。こういうダブルスタンダードがいかに悪いのか議論は実はあるわけでございすけれども、いわゆる世間相場の賃金というものが、産業別最低賃金が決められてゐること、一応の役割を果たしているというふうに見れるわけでございす。

同じようなことが他の労働条件の面でも可能かどうかという点については、確かにその部分の労働

使による労働条件決定の仕組みというものは相当部分欠けているのではないかというふうに私も考えております。したがって、その面については、今後中小企業のいわゆる生産性向上なりあるいは経営基盤の強化といったものはそれぞれ産業政策とのタイアップが必要でございますけれども、労働行政自体として人事労務管理面でのいろいろないわゆる指導援助業務、そうしたものが今後充実を求められるべきではないでしょうか、さらに労働関係、これは基本的には労働協約の拡張適用といったことが大筋の方向にはなるかと思ひますけれども、そうはいっても組合の組織率が低い現状ではそれも早急に望めないと思ひ、それにかかわる何らかの決定機構というものをどういふふうにつくり上げていったらいいか。これに今直ちに具体的にお答えをできる段階にございせんけれども、そうした方向に今後行政としても研究なり検討を進めていかなければならないというふうに考えております。

○池端委員 それでは具体的に退職金問題についてお尋ねをしたいと思います。

本年の二月、総評の中小企業対策本部がまとめたアンケート調査によりますと、退職金問題で賃金や一時金に次いで非常に多くの不満を労働者がお持ちである、こういう実態が数字になってあらわれております。七三〇の方が非常に退職金が少ない、非常に問題がある、こういう指摘があるわけでございます。我々の調査によりますと、その実態を調べましたが、大企業を一〇〇とするならば百人以下の事業所では退職金の実態は二四・五％、こういうような大変な格差になっておるわけでございまして、退職金問題の是正といひますか、改善というものが非常に大変急務になっていっていると思ひます。

そこで、実態をお尋ねいたしますけれども、一般の退職金共済制度及び特定業種退職金共済制度のおおのについてその加入の状況がどのようになつておるか、お伺いしたいと思います。また商工会議所等でも行つております特定退職金制度の加入の状況について承りたいと思ひます。

○若林説明員 お答え申し上げます。

中小企業退職金共済制度には、今御指摘になりましたように常用労働者を対象といたしまして一般の退職金共済制度と建設業、清酒製造業、林業の各業種に就労いたします期間雇用者を対象といたしまして特定業種退職金共済制度がございまして、六十一年十二月末現在の数字でございまして、加入企業数が二十五万三千、加入の労働者数が百九十七万三千となっております。また、特定業種の退職金共済制度でございまして、建設業の退職金共済制度につきましては加入企業数が十一万七千、加入労働者数が百五十四万九千人でございます。清酒製造業退職金共済制度につきましては加入企業数が三千、加入労働者数が四万一千人でございます。それから、林業退職金共済制度につきましては加入企業数が三千、加入労働者数が五万六千でございます。したがって、全体を合計いたしますと加入企業数が三十七万六千、加入労働者数が三百六十一万九千人、こういうことになります。

次に、お尋ねの商工会議所や商工会などが税務署長の承認を受けて特定退職金共済制度というものをやっておるわけでございまして、その実態の詳細は承知いたしておりますけれども、一般的には団体数が約千弱、加入労働者数は約五十万程度というふうな言われております。この特定退職金共済制度につきましては、一般に制度加入後数年間の給付率が比較的高くなつておまして、主に短期労働者を対象とするものが多いわけでございまして、この中小企業退職金共済制度は民間の一般の企業がとっておりまして同じような退職金カーブを採用しておるわけでございまして、ある程度長く勤続した労働者に重点を置いたそういう運営を行つておるわけでございまして、加入状況をお聞きしたわけでありますが、それは普及率は一体どうなつておりますか。普及率

についてお尋ねをいたします。

○若林説明員 加入労働者数はたゞいま御説明申し上げたようなことでございまして、これはもう確定をしておりますのでございまして、普及率の方につきましては分母をどういふふうにとるかということでございます。これはなかなか御説明が難しいところでございまして、一般の退職金共済制度につきましては、自前の独自の退職金共済制度を持つている企業に雇われている労働者、そういうものを全部含めてそれを分母にいたしますと約一割ということになります。

それから、特定業種退職金共済制度のうち建設業の退職金共済制度の普及率は約四割でございます。それから、清酒製造業退職金共済制度でございますが、これは約一割といひたいと思ひます。それから、林業の退職金共済制度の普及率でございますが、これは約三割、大体その程度というふうなことでございまして、

○池端委員 一般の退職金共済制度の普及率、今お聞きしますと一割程度だ、こういうことでございまして、実は私、昭和五十六年の第九十四国会でこの法案を審議した際にお尋ねしたときの普及率は大体一割弱、九・四％、こういう数字でございました。今お聞きしますと、それが一割程度、こういうのですから、ほとんど前進を見ていない。分母も変わりますから、多少同じように比較はできませんけれども、ほとんどこの普及状況は変わっていない、前進を見ていない、こう言つても決して言い過ぎではないと思ひます。

この制度ができたのが昭和三十四年でございまして、既に二十七年間経過をしております。にもかかわらず普及率がまだ一割弱、これは一体どうしてこの普及が進んでいないのか、浸透していかないのか、その原因は那邊にあるというふうにお考えになつておりますか、お尋ねをしたいと思います。

○小粥（義）政府委員 普及状況、御指摘のような実態でございまして、私どもとしても、なぜそのような普及率の向上が図れないのか、いろいろと分析をいたしておるわけでございまして、いろいろ

いふ要素が複合されておる結果があらわれているものというふうなことでございまして、その中の主要なものを挙げてみますと、一つには、まづ企業の経営体力の弱さというものが基本にあるかと思ひます。また、中小企業、特に零細中小企業の場合、いわゆる家族主義的な労務管理という面によき一方にあるのでございまして、けれども、他面、必ずしも従業員の生涯福祉という問題についての理解が十分でないという企業もあるわけでございまして。

それからもう一つは、いわゆる退職金制度が元来終身雇用慣行といったものをバックにしましてつくられてきた経緯があるわけでございまして。中小零細企業の場合、従業員の移動といひますか、転職が大企業等に比べますとかなり激しい、そういう実情にもあるものから、そういう面でも退職金制度が必ずしも浸透してないという面も率直に言つてあるかと思ひます。と同時に、二十数年たつたわけでございまして、行政としてのこの制度のPR、そうした活動についても決して十分じゃなかった面もあるのではないかと、反省も私どもいたしておるわけでございまして。そうした点が総合されて、必ずしもまだ普及率が上がつていない、こういう状況になつていっているものというふうなことでございまして。

○池端委員 それでは、加入促進対策というものが今日大変急がれるわけでございまして、どのような加入促進対策を今日まで進めてこられたのか。また、今後どういふ実効ある方策をとつていこうというふうなことでおられるのか、その点をお尋ねしたいと思います。

○小粥（義）政府委員 従来のいわゆる加入促進対策は、どちらかといひますと関係機関によりまして広報活動が主体でございまして、具体的に申し上げますと、毎年十月には加入促進月間を設けてそうした活動を集中的にやるほかに、この中小企業退職金共済制度を運営しております中小企業退職金共済事業団の手によりまして資料の提供であるとか、加入相談あるいは説明会等の活動、それか

ら、いわゆる報道機関あるいは事業主団体によります広報活動、それから一部の地方公共団体でございませうけれども、いわゆる掛金の一部助成といった制度を導入している地方自治体もございませうが、そうした地方公共団体によりますいろいろな広報活動、それから中小企業退職金共済事業団が業務を委託しておりますその業務の受託金融機関によります活動あるいは労働基準監督機関によります広報活動、こうしたいろいろな各機関による広報活動がございませう。

総じて言いますと、広報活動が主体であるというふうには言えるわけですが、その効果は必ずしも十分でないというところに私も反省もいたしておるわけですが、今後、これからはそうした従来の広報活動に加えまして、新しく制度の仕組みを変えて、加入奨励のためのいろいろな助成制度を新設したいということを考えております。これは今回の法案にも盛り込ませていただいているわけですが、新たに制度に加入する事業主あるいは掛金月額の増額を図る事業主に対して掛金助成制度というものを新設したい、それによって相当の加入促進効果というものを期待できるのではないかと考えております。

と同時に、いろいろな事業主団体がこの制度に関連して存在するわけですが、これも従来、どちらかといえば単なる広報活動に終始していたわけですが、そうした事業主団体は、これは個々の企業と直接接する機会も一番多いわけですが、そうした事業主団体の手による加入促進活動をもっと幅広くするために、いわゆる掛金の収納業務等をこの事業主団体にも委託をしまして、その委託業務を通じてさらに加入促進を図っていく、あるいは相談体制を広めていくといったようなことも考えたいと思っております。

と同時に、今回の法改正で資産運用の弾力化の一環として、生命保険の保険料の導入を図らうと考えておりますが、生命保険各社のいろいろな活動もまた今後の加入促進にそれなりの効果が期待

できるのではないかと、そうしたことを従来の加入促進策に加えて新しく実施をしていきたいというふうに考えております。

○池端委員 いろいろ新たな加入促進対策を考えられておるようでありませうけれども、しかし、従来の経験からいいますと、なかなかそれを達成することは難しい問題ではないか、こういうふうに見えるわけですね。

そこで、本年の一月に中小企業退職金共済審議会の労働者側委員が一致して要望を出しております。「本制度が、将来すべての中小零細企業に全面的に適用されるよう、段階的処置を含めて検討を行うこと。」という要望が出されているわけですが、私ども、一挙にとはいかないまでも、段階的にこういった全面適用ということが考えられてしかるべきではないか、そういう方法をとなければ百年河清を待つということになるのではないかと、こう思うのですが、その辺についてはどうでしょうか。

○林国務大臣 退職金制度は事業主が自主的に決めるというところが基本であるかと思っておりますけれども、この制度への加入につきましても、これを強制するということとはなかなか困難であろうかと思っております。そこで、私といたしましては、この制度の充実を図って、この制度が一層魅力あるもの、こういったようなことでその周知、広報に努めることが制度の普及に資するものであるというふうに考えているわけですが、

今回の法改正におきましては、新たに事業主に對する掛金助成制度を設けるなど、この制度の一層の充実を図ることとしております。さらに、さらに加入促進策といたしましては、幾つかの新しい方策を設けることとしております。これらを十分に活用いたしまして、この制度への加入促進を強力に推進するように最大限の努力を払ってまいりたいと思っております。次第でございませう。

○池端委員 もう一つの大きな問題は、中退金の制度は包括加入を原則としておりますけれども、期間雇用者あるいは短時間労働者等についてはそ

の例外という扱いがなされているわけでありませう。しかしながら、御案内のように今やパートタイマーは五百万人にも上っております大変な数でございまして、しばしばこの委員会でも討議されておりますように、そのうちには一般の労働者と同じような就業実態にある者も非常に多い、こういう現状でございませう。したがって、パートタイマーあるいは臨時あるいは派遣労働者、こういう方々等についてもこの制度に包括加入させるべきだ、こういうふうには私は考えるわけですが、これについてはどうでしょうか。

○小粥（義政府委員 御指摘のように、現行の制度では包括加入の原則をとっておりますので、必ずしも臨時、パートタイマー等の方が当然に入るといふことにはなっておりませんが、しかし、その就業の実態が常用労働者と同じようなものである場合、具体的に申し上げますと、パートタイマーの場合でも所定労働時間の三分の二以上勤務しているようなパートタイマーの人については、包括加入の原則に基づいて本制度に加入するようには、これは行政としての指導は進めているわけですが、必しも実績、十分だとは思いません。

むしろこれは、先ほどもお答えいたしましたように、退職金制度がいわゆる終身雇用慣行といったものを背景につくられた経緯もございませうので、そうした性格的な面があるいはあらわれているのかと思ひます。

ただ、派遣労働者につきましては、この七月から新しく労働者派遣法も施行されるわけですが、その中でも、その中でいわゆる常用の労働者である派遣労働者であれば、これは派遣元企業に於いての常用労働者として当然中小企業退職金共済制度にもなじむものというふうに考えておりますが、ただ、いわゆる登録型の派遣労働者には、まあパートタイマー等と同じような問題があるかと思ひますので、そうした点はなお今後の検討を要する問題であらうかと思っております。

○池端委員 我が党は、パートタイマー労働者の状況を改善するために、既に三年前の一九八三年十月にいわゆるパート等保護法案を衆議院に提出をいたしました。また、八四年三月に再提出をいたしておるわけでありませう。ぜひこの法案について御審議の上、御賛同をお願いしたいと思ひます。

このパートの問題につきましては、御承知かと思ひますけれども、大阪の摂津市におきまして昭和六十年度から全国で初めてパートタイマー等の退職金制度を創設いたしました。その創設の際の議会におきまして、摂津市の井上市長はこう述べておるわけでありませう。「パートタイマーで働く女性たちの労働条件は極めて悪く、とりわけ退職金制度の整備ができておりませう。解雇や再就職について絶えず不安を募らせているパートタイマーたちの切実な声にこたえるため、私は、この制度を創設したことにいたしました。」こういうふう述べておるわけでありませう。また答弁の中で「今後、この共済制度が全国に広がることを願っておりますし、さらには国の制度になることを私は願っております。」こう述べられておるわけでありませう。

私も井上市長と同様に、これは地方自治体の問題ではなくて国の責任の問題であると考えておるわけですが、パートあるいは臨時の皆さん、そして派遣労働者の皆さん方の加入問題は極めて緊急の課題であると考えておるわけですが、重ねて所見を承りたいと思ひます。

○林国務大臣 パートタイム労働者の退職金につきましては、摂津市におきまして六十年四月からパートタイマー等退職金共済条例というものが施行されているというところは承知いたしております。これにつきましては、一つの貴重な試みとして注目をいたしているところでございませう。

労働者におきましては、パートタイム労働者の雇用管理のあり方につきまして研究会を設けて学識経験者による調査研究を進めているところでもございませうし、御指摘の退職金に関する問題も含めましてさらに研究してまいりたいと考えており

ます。

○池端委員 私は、ぜひともパートタイマー等の労働条件あるいは生活実態というものを十分踏まえて、この中退金制度における包括加入という原則に十分留意をして、これらの労働者に対しても本制度が適用されるように十分検討することを強く要望しておきたいと思ひます。

そこで次の問題に入りますが、この法律の第九十八条では「少なくとも五年ごとに」、「検討するものとする。」という規定をされておられるわけでありま。前回の改正からこれは五年目でしょうか。私が計算をいたしますと六年目に当たるのであります。「検討するものとする。」という文言は、法令用語で厳密な意味があるという調でみまると、検討しなければならぬということと同義語であると言われているのであります。なぜ第九十八条の規定に反して、五年目に当たる昨年昭和六十一年に法改正の提案をしなかったのか、その状況について承りたいと思ひます。

○小粥(義)政府委員 御指摘のように、中小企業退職金共済法には五年ごとに検討を行うものとすると規定されているわけでございます。私ども、その規定の趣旨を受けまして、昭和五十九年に関係の審議会に検討をお願いし、さらにその後審議会から建議をいただいた上で労働省当局としての検討もいたしたわけでございます。しかしながら、その検討の過程におきまして、掛金あるいは退職金の額の問題、さらに国庫補助を含む中退制度の今後のあり方、さらに社会経済情勢の変化あるいは財政経済の実態や見通しなど、そうしたいろいろな変化が激しい時期でもございまして、さらにいいものにするためには一層掘り下げた形の検討を進めることが必要であるということを考えて、昭和六十一年時点での法改正は見送らざるを得なかったということでございますが、引き続き中退審議会にも検討をお願いし、その結果の建議を昨年いただきました今この法律案を取りまとめた次第でございます。

○池端委員 確かに、今局長が言われましたように審議会は昭和五十九年の八月七日に建議を行っております。そういう意味では、法第九十八条に言う検討を行ったのであり、法に違反するものではない、こういうふうにおっしゃるのかもしれないが、私はこれはやはり法第九十八条が求めている法の精神に違背しているのではないかと考えるわけでありま。特に、実態論からいっても、この六年間に物価の上昇率は約一五%という上昇で、この六年間据え置いたという政府の責任というものは、私は決して軽くはないと思うのです。五年ごとに見直すという条項に反して今回提案をされた趣旨について改めて伺ひたいと思ひます。

○小粥(義)政府委員 法律の五年ごとに検討を行うものとするという意味では私も検討をいたしたわけでございますが、それが直ちに法改正の案に結びつかなかったという点で生じたこともまた事実でございます。

そういう点では、法律の規定の趣旨からしますと、同じタイミングで改正ができなかったことは率直に申し上げまして私も遺憾に感じておるわけでございますけれども、ただ法律の規定の趣旨からしますと、必ずしも検討即改正ということにもなっていないといったような面もございまして、ここで今言ひわけめたことを私申し上げる気持ちにはございせん。むしろ今回の改正案がそのうした五年目の検討を引き継ぎましてつくられてきたものであるということ、かつ、よりよいものにするためにさらに時間をかけて今回の改正案を取りまとめたという点をむしろ御理解願えればと存する次第でございます。今後ともこうした現行の法律にございまして五年目ごとの検討の趣旨はもろもろ十分踏まえて私も対応してまいりたいと考えております。

○池端委員 よりよいものにするためにさらに掘り下げる検討をしたんだから許されてしかるべきではないかというの少し牽強附会の説ではないか、こういうふうに思うのであります。五年というのも、これは少なくとも五年ごとという規定があるわけでありま。私は行政府としてこういうような措置を行ったことは非常に責任がある、こういうふうにあえて申し上げておきたいと思ひます。

そこで、退職金給付を合理的な水準に維持するために今回は制度改定あるいは加入促進対策等も考えておられるわけでございます。したがって、この制度改定や加入促進対策が現実はどういうふうに生かされていくのか、実効を上げていくのかという点を検討するために、私は今後必ずしも五年ごとというにこだわらないで、せめて三年後ぐらいには一度見直す必要があるのではないかと、果たしてこういう対策でよろしいのかどうかということも含めて見直す必要があると思ひます。

○小粥(義)政府委員 五年目ごとの検討の一番の問題といふのは、いわゆる共済制度の基礎でございまして脱退率などの共済率の動きというものがどうなるかといったところにポイントがあるわけでございますが、そうした共済率の見直しを行うことになりま。これはある程度の期間を見ないと必ずしも確かな判断ができないということがございまして、したがって、法律も五年目ごと、こういうふうな規定をしたものと理解するわけでございますが、しかし、それは少なくとも五年目ごとであるわけでございますから、必ずしも五年たつまでは何もしないといったことにこだわらるものではないと思ひます。

したがって、今回御審議をいただいております法案が成立しました場合に、関係審議会の御議論においてもなお引き続き検討を要する問題も実はあるわけでございます。そうした問題を含めまして、今回の新しく織り込みます制度の推移等を見守りまして、これは適切な時期にさらに見直しの検討をすることについては私も決してやぶさかではございせん。そういう趣旨に御理解を願えればと存じます。

○池端委員 今回の改正で幾つかの前進面も見られるわけでありま。しかし、問題点もまたなきにしもあらず。特に、今回の改正で国庫補助については給付費補助を廃止をした、そして掛金助成を新設する、こういうふうになっておるわけでございますが、現在平均退職金支給額が三十七万円、こういう低水準の状況の中でこのような給付費補助を廃止することは、ますます中小企業労働者の労働条件の格差拡大に道を開くのではないだろうか、給付費補助を廃止して掛金助成とした理由は一体どこにあるのか、そこに私は疑問を感じるわけでありま。これは端的に言うならば国庫負担減らしではないか、こういうふうに見解するものでございまして、これについての見解を承りたいと思ひます。

○小粥(義)政府委員 この中退制度ができてからもう二十数年たつわけでございます。元来、退職金制度というものは企業の任意でつくられるものでございまして、にもかかわらず、従来給付についての補助が制度として仕込まれていたわけでございます。けれども、ただおのずから限界がございまして、それが、御承知のように、掛金月額の最低額に對する一定率という形で給付に対する国の補助というものが定められてきたわけでございます。

現在の中小企業退職金共済制度によりま。退職給付が、先ほどお話しございましたように、三十三万円という低い額である。それにとどまっている理由としては、一つには掛金月額が低いということ、もう一つは、いわゆる従業員の在職期間が短いといった面があるわけでございます。その両面について今回法改正の中で所要の対応をしたいというふうな考えられているわけでございますが、給付については国庫補助があること自体は、それは給付の改善にそれなりの効果を上げてきたと思ひますけれども、逆にそれが最低ランクのメリットのある掛金月額といふと相当低いランクでしかそれが効いていないといったような面も逆の効果としてありまして、そのためにかつて掛金月額の引き上げが必ずしも思うようにな

かなかつたという面も率直に言つてあろうかと思ひます。

したがって、今回の改正におきましては、むしろ掛金月額の引き上げあるいは在職期間の延長につながるような点にストレートな形で国の助成なりあるいは制度の変更をしていきたいというところで考えたいわけではございまして、決して国庫負担減らしということではなく、いわゆる掛金助成を含めましてそれなりの国の方からの補助というものを考えていかなければならないというふうに考へてゐるわけではございまして、そうした点については、六十一年度の予算としましては前年同額のものは少なくとも確保するようにしてゐるわけではございまして、御理解を願ひたいと存する次第でございまして。

○池端委員 国庫負担減らしではないと局長は言ひ切つたわけでありまして、この中小企業退職金共済事業団から出てゐるパンフレットによりまして、「この制度は、退職金制度をもつことが困難な中小企業に、国の援助で、大企業と同じような退職金を支払ふことができるようにすることを目的としてゐます。」と書かれてゐるわけでありまして。

こういうふうに中小企業における退職金制度の普及のために国が事務費等を負担、補助することによつて本制度への加入の促進を図る、これが本制度の趣旨であると思ふわけではございまして、この趣旨を踏まえるならば、むしろ国庫補助は今後さらに拡大すべきではないだらうか。今回の法改正の経緯を見た場合、今局長は答弁をされましたけれども、今後、国庫補助が減額される心配があるのではないか、こういうふうに思ふわけではございまして、今後絶対にそのような措置はない、減額される心配はない、それは池端、おまえの単なる杞憂にすぎない、こうおっしゃるのかどうか、減額されることは絶対ないと確認していいのかどうか承りたいと思ひます。

○林国務大臣 この制度は、我が国が今後ますます高齢化社会を迎えるに当たりまして重要なもの

となつてくると考えられますし、中小企業労働者の福祉と生活の向上を図るためには、この制度に對します補助については特段に配慮していかなければならないものと考えております。

私といたしましては、制度の安定的運営を確保するために必要な事務費補助が確保されますよう、今後とも最大限の努力を払つてまいりたい、こう思つております。

○池端委員 今後、国庫補助が減らされるということはない、こういうふうに確認をいたします。むしろこれは拡充強化すべきものであるということも重ねて申し上げておきます。

そこで、新設された掛金助成制度の問題であります。その経費が今度は労働保険特別会計から支出されることになつてゐるわけでありまして。これは私は、労働保険制度の目的、すなわち労働保険事業及び雇用保険事業の目的に反するのではないかと、こういうふうに思ふものであります。労働保険特別会計から支出すること、この制度の趣旨からいって筋が違ふのではないかと、こういうふうに私は考へるわけではございまして、見解を承りたいと思ひます。

○小粥(義)政府委員 労働保険特別会計、御承知のように雇用勘定と労働勘定に分かれております。

雇用勘定につきましては、雇用保険の保険給付に要する費用とは別に、使用者の負担によりましていわゆる雇用保険の四事業の経費が使用者の負担によつて拠出をされ、それに基づく各種の事業を行つております。中小企業の退職金共済制度、先ほどのお答えの中でも触れましたけれども、いわゆる従業員がその企業にできるだけ安定し、定着をしてもらう、そうしたことも目的の一つとして、そこで退職金償還もそうしたようなことを踏まえて決めてあるわけではございまして。そういういわゆる雇用の安定という面はこの掛金助成制度の持つ効果として十分期待をできるところでございまして。その面では、特別会計の目的にも十分なじむものではないか。

一方、労働勘定におきましても、既に賃金不払の場合の立てかえ払い事業に対する経費を支出いたしてあります。これは退職金を含めて立てかえ払いをいたすわけではございまして、こうした中小企業退職金制度の普及が進むことがそれだけ退職金を含めた未払いを防止することにも効果を持つわけではございまして。そういう観点からは、労働保険特別会計、両勘定ございましてけれども、それぞの目的、範囲で読めるものではないか。

と同時に、退職金の原資そのものは、従来から、制度に加入してゐない企業も含めて考えた場合に、使用者の責任とされてゐるわけではございまして、一義的には使用者の責任ということではございまして、先ほど申し上げました雇用勘定の使用者拠出分あるいは労働勘定分というものは、使用者の拠出による資金であるという面においては、むしろなじむものではないか。そうした点をいろいろ総合いたしますと、この労働保険特別会計の目的に反するものではないというふうに私も考へて、こういうような予算の構成にさせていただいたわけではございまして。

○池端委員 労働省設置法の第三条に「労働省の任務」というものが規定されております。ここでは、「労働省は、労働者の福祉と職業の確保とを図り」云々と規定をされてゐるわけですね。したがって、労働省の施策の基本はどこにあるかといふと、労働者の福祉の向上と雇用の安定、こういうところにあるわけでありまして。

今の局長の論法をもつてすれば、労働省の施策のすべては労働保険特別会計で実施することができ、こういうことにはなるのではないかと、こう私は思ふのです。すべてこの労働保険特別会計、こゝでやるんだ、一般会計がだめなら特別会計があるさ、こんな発想があるんじゃないかと私は思ふのです。今日まで、この委員会でも、労働保険法あるいは雇用保険法の改正の際にこの問題がしばしば議論されてゐる。私は、過去十年間の会議録をいろいろひもといてみましたが、これは大変

論議されてゐる問題であります。古くて新しい問題なんです。

こういう問題をきちつと整理しないで労働保険特別会計、特会に依拠する、依存するという姿勢は安易ではないかと、また、筋が違ふのではないかと、こう私は思ひますが、改めて見解を承りたいと思ひます。

○小粥(義)政府委員 労働省の予算の構成、御指摘のように、特別会計のウェイトは相当高いわけではございまして。ただ、これはいわゆる保険事業として、保険事故の予防にその保険事業の経費をもつて充てるという形が従来行われてきたところからこうした予算の構造になつてゐるわけではございましてけれども、もちろん、一般行政経費等一般会計で負担すべきものも現にあるわけではございまして、また、今後もしやした面は堅持をしたいと思いますし、また、今後もしやした面は堅持をしたいと思います。

ただ、率直に言ひまして、景気が悪くなると労働省の予算が大きくなるというふうな、いわゆる雇用失業対策に一般会計の経費が相当使われていたという面からいまして、むしろ予防に力をつけたために一般会計のウェイトが相対的に低くなつてきたことは、これは否めない事実であると思ひますけれども、要は、この一般会計、特別会計の負担区分についてはかねがねいろいろ議論があつたことも私も承認をいたしてあります。いづれかに偏してどうこうということではなくて、両面を有機的に連携をさせながら予算を編成し、また執行していかねばならないというふうに考へております。

そういう面では、先ほどお答えいたしましたように、重ねてになりますが、今回の退職金共済制度の掛金助成もそうした予防的な効果もあるといふことも考へまして、その特別会計の目的に反しないといふことで組ませていただいたわけではございまして、その点は重ねて御理解を願ひたいと思ふわけではございまして。

○池端委員 これは、これまでの附帯決議の中でも何回か取り上げられてゐるわけですね。この問

題は十分整理、検討すべきである、こういうふう
に附帯決議でも取り上げられ、我が党もかねてか
らこの問題点を指摘してきたとおりであります。
失業保険制度あるいは労災補償制度の本来の趣旨
に照らしてこれはなじむものではない、こういう
ふうにも思われるが、今また中退金
の共済制度にまで労働保険事業が絡められよう
としている。私は、非常に問題があるというふう
に感じざるを得ないのであります。こういう状況
がますます進むならば、すべて労働省の労働行政
というものが財政上労働保険事業に支えられる、
こういうことになりはしないか。その結果、つい
に労働省は労働保険庁に変質するのではないか、
こんな危惧すら私は持つわけでございます。

○林國務大臣 一般会計の中での扱いといいま
すか、そういった中で特別会計などにしないとい
うことに私も考えているわけでございます。
○池端委員 議論を次に移したいと思ひますが、
特定業種の退職金共済制度の問題でございます。
これについては、掛金の日額が建設業では現在
百八十円、清酒製造業では二百円、林業では百五
十円、こうなっております。これは長いもので六
年、林業では五年でしようか、据え置かれたまま
に今日まで来ております。この問題につきま
して、一般の退職金共済制度と同様に速やかに大
幅な引き上げを図るべきだというふうに考えま
す、この点はいかがでしようか。

○林國務大臣 特定業種の退職金共済制度の掛
金日額は、法で定められております範囲内でその
共済組合が定款で自主的に定めるところにな
っております。この掛金日額につきましては、昨
年十二月の中小企業退職金共済審議会の建議で
「賃金・退職金水準、業界の実態等を勘案して、
適正な額となるよう検討すること。」こうされて
いるところでございます。私といたしましては、

特定業種退職金共済組合におきまして掛金日額の
引き上げについて早い時期に検討するように期待
をするものであり、また組合に對しましてこれ
を要請したいと考えております。

○池端委員 先ほどのお答えでは、建設業の退職
金共済の普及率は約四割程度ということござい
ました。必ずしも十分な数字ではございません。
この制度は現場を転々と移動する労働者を対象
としているのでありますから、全業者が制度に加入
して初めて制度の効果が上がる、こういうもので
ございますので、この制度への加入促進、そのた
めの具体策を労働省、建設省はどのようにお考
えか、お尋ねをしたいと思ひます。

○若林説明員 建設業退職金共済制度は、た
だいま先生御指摘のように建設業の期間雇用者
を対象にいたしておるわけでございまして、その
間を通算して建設業から引退する際に退職金も
もらえるということになっておる、いわゆる業界
の退職金制度でございます。したがって、この
制度が本当に効果が出てくるためには、制度その
ものは任意制度でございますけれども、た
だいま御指摘のように、建設業を営む大部分の
事業主にこの制度に入ってもらいたくというこ
とが極めて重要なことでございまして、そうい
った面では、先ほど申しました四割というの
はまだまだ低いわけでございまして、その加入
促進には私も今後ますます力を注がなければ
ならないという認識でございまして、

これまで労働省では、建設業・清酒製造業・
林業退職金共済組合、これが直接の担当でござ
いまして、土木関係のところにも協力を要請し
てまいりました。その他関係の行政機関とも連
携を図ってまいりました。入札参加者の資格
審査に当たりまして建設制度の加入状況等を考
慮することになっておるわけでございまして、先
ほど局長から申し上げましたように、毎年十月
に実施いたします加入促進強化月間、こ

に加入促進の要請をしてまいっております。こ
うでございます。

先ほどの御指摘のように、まだまだこの加入
促進を図っていかねばならないわけでございま
すので、今後ともこれらの関係機関とも連携
して強力に進めてまいりたいと思ひますが、今
改正をお願ひいたしております中で、特定業
種の退職金共済の手帳を初めて発給する事業主
につきましては、掛金の助成をするという制度
を改正の中に盛り込んでおるところでございま
して、この制度が実現いたしますと、そうい
った加入促進の面で大きな効果が期待でき
るというふうに考えている次第でございま
す。

○林説明員 建設省でも、この建設業退職金
制度への加入を促進することが必要だと考
えております。まず、業界に對しまして通達
によりましてこの共済制度の加入促進を指
導いたしております。昭和五十三年に元請・下
請関係合理化指導要綱というものをにつ
くっておりますが、この要綱におきましても、
下請企業の方がこの制度に加入していただく
ことと、元請が下請をこれについて指導する
ことを明記いたしまして指導いたしてお
ります。

それからまた、所管の建設省の直轄事業
の発注に際しまして、予定価格にこの掛金
相当額を算入すること、それから、先ほど
労働省の方から話がございましたが、入札
資格審査の際にこの制度への加入状況を考
慮いたしますこと、それから、工事を受注し
たしました請負業者に対して掛金収納書を
提出していただくこと等の措置によりま
して加入促進を図っております。

○池端委員 ここに北海道の季節労働者白書
というのがあります。これは一九八三年版で、
ここでの実態が出ておる人ばわすかに二七・
九男子で手帳をもらっている人はわずかに二
七・九男子で手帳をもらっていない人は七割
の人、女子は三五・七、約六割ないし七割
の人、この制度とは無関係、利用を拒否され
ている、こういう状況でございまして、林業
になるともっとひどくて、男女ともに手帳
をもらっている人は一〇％程度にすぎない、
こういう状況であります。したがって、先
ほど手帳の問題が出ましたが、労働者の皆
さんに必ず手帳を交付する、こういう指導
を強めることが今、非常に急がれていると思
ひます。

同時に、証紙貼付の履行確保が図られる
ようにすべきではないか、こう思ふわけで
あります。これについての見解、対策を承
りたいと思ひます。

○若林説明員 手帳交付の問題でございま
す。証紙貼付の履行の問題、これはもう、
かねがね御指摘を受けている点でございま
して、私も幾つかそういった実態について
の調査をしてみたいと思ひますが、比較的
規模の大きいところは交付の率は高いわけ
でございまして、下請の方にはまいりま
す。交付の状況が悪くなるというのが現
状でございまして、

しかし、手帳を交付されましても、貼付
というのとは比較の進みやすいわけでござ
いまして、手帳をもらってないのに世の中
にこういう制度があることを知らない、し
たがって貼付をしてくれというのを要求
もできないといったようなケースも少な
くないのではないかと、この制度を普及
してまいりたいと思ひます。したがって、
この制度を普及してまいりたいと思ひま
す。したがって、この制度を普及してまい
りたいと思ひます。したがって、この制度
を普及してまいりたいと思ひます。

この点につきましては、私も行政といた
しまして、会議のたびごとに手帳の交付
及び証紙の貼付というものの履行を進
めるように現場で指導するように言っ
ておるわけでございまして、公共工事
につきましては、先ほど申し上げました
もののほかに、工事費の積算に当たり、
建設業退職金共済掛金相当額を含める
ということになっておるわけでございま
すし、それから、工事を受注した建設
業者からは、発注官庁等に対して共済証

の購入状況の確認に必要な書類を提出させることになっておるわけでございます。受注業者が下請契約を締結したし、掛金相当額を下請代金の中に算入するか、または下請業者に対して共済証紙を現物交付することを勧奨をいたすことになっております。こういったことで、関係各官庁とも連携をとりながら指導を進めているわけでございます。

先ほど申しましたように、今回の改正で、初めて手帳を交付する事業主には掛金の助成をするという事になったわけでございます。手帳が交付されますと、働いている方々はこの押してくれという事になってくるわけで、おのずから貼付の方も促進されるのではないかと期待をしているわけでございます。

いずれにいたしましても、特定業種の退職金共済制度の加入促進、手帳の交付、証紙の貼付の履行確保という事は極めて重要なことでございまして、私ども全力を挙げてこれに取り組みたいと考えております。

○池端委員 今、公共工事の問題について、労働省と建設省からそれぞれお答えがあったわけでありましたが、ちょっとより具体的に建設省にお尋ねをしたいと思うのであります。

公共事業についての工事費の積算に当たって証紙の購入代金を算定しているわけでありますが、これは建設省直轄の工事以外についてもきちんと積算されているのかどうか、その点を確認したいと思ひます。また建設省は、建設省以外の公共事業の発注機関に対して、この積算について具体的にどういう指導をなさっておられるのか、その結果についてどういう確認をなされているのか、その点もあわせてお伺いしたいと思います。

○豊田説明員 建設省の直轄土木請負工事につきましては、工事費の積算におきまして、建設業退職金共済制度に基づき事業主負担額、こういったものを土木請負工事工事費積算基準に基づきまして請負工事費の中で現場管理費という項目の中で法定福利費として組み入れております。

所管公共土木工事の発注機関であります関係公団、地方公共団体に対しては、土木請負工事工事費積算基準の改正の都度、これを参考とされるよう送付しているところでございまして、直轄工事の積算基準を準用しております地方公共団体等につきましても、建設共掛金の事業主負担額は予定価格に反映されておる、こういうふうな考えでおります。

○池端委員 ただいま答弁ありましたように、証紙購入代金は公共事業においては積算をされている、こういうことでありますが、実際に現場に行きますと、そうはなっていない。下に行くに従って実際には購入をされていないという点がこの白書でも大変指摘をされておるわけでありまして、この点、私はやはりもっと強力な指導、これはもう毎回言われているのです、この話は、改正の都度言われているが、実効を上げていない、こういう問題でありますので、この際、本当に本腰を入れて強力な指導を行うべきではないか。証紙の貼付について、そのチェックも含めて具体的な措置を講じてほしい、こう思ひますが、いかがでしょうか。

〔委員長退席、浜田(卓)委員長代理着席〕
○豊田説明員 公共工事の予定価格の決定等の執行方法につきましては、地方公共団体がそれぞれ個別に、固有に決めることでございまして、建設省としてこれを強制する権限はないわけでございます。しかしながら、建設省直轄工事の積算基準につきましては、先ほど申し上げましたように、変更の都度、所管工事の発注者に対して参考とされるよう送付しているところでございまして、機会あるごとにこれを遵守するよう徹底してまいりたい、そういうふうな考えでおります。

○池端委員 確実な証紙貼付が履行されますように、ひとつ強力な御指導をお願いをしたい、こう思ひます。
次に、林業退職金共済制度についてお尋ねいたします。
この制度の加入状況も、先ほど答弁ありました

が、約三割程度、こういうことであります。この制度についても、業界挙げて参加することによって建設業と同じように初めて制度の趣旨が全うする、こういうものでございまして。したがって、私は、労働省もあるいは林野庁も、林業を営むすべての事業主に強制加入させるくらいの強い構えで指導を行う必要があるのではないかと、そうしなければ真の実効は上がらないのではないかと、こういうふうな考えは上からありますが、林業における加入促進対策をどういうふうにお考えになっておるか、これも労働省と、あわせて林野庁にお尋ねをしたいと思ひます。

○若林説明員 林業の退職金共済制度につきましては、これは勤続期間を遡算いたしまして、林業から退職するという場合に退職金を支給するものでございまして。業界の退職金制度でございまして、先ほどの建設業の場合と同じように、任意加入ではございまして、大部分の事業主にこれに加入してもらって、働いている方々が職場を変えても十分に遡算されていく、どこへ行っても手帳が交付され、そして証紙が貼付されるという体制にすることが重要であることは申すまでもございせん。これについての加入は、先ほど申し上げましたように、なかなかこの分母のとり方でいろいろ数字はあるかもしれないけれども、建設や清酒に比べますと率が高いというのが現状であらうかと存じます。

これにつきましては、私ども、建設業・清酒製造業・林業退職金共済組合、ここがやはり主管でございまして、ここが中心になって加入促進をやっているわけでございますけれども、さらに林野庁等の関係行政機関とも連携をし都道府県とも連携をとりながら、加入促進、履行確保を進めているわけでございますが、また、毎年の加入促進月間を中心として、全国の森林組合連合会等の林業関係団体の協力もいただきまして、この制度への加入促進を図っておるわけでございまして、これも先ほど建設業の場合で申し上げましたよ

うに、やはり手帳を交付していくということが何よりもまず重要でございまして、今回改正をお願いいたしております特定業種の退職金共済制度の一番最初の一冊目の手帳を交付した事業主に対して掛金の助成をしていくという、これをてこにいたしましてさらに加入促進を進めてまいりたいというふうに考えている次第でございまして。

○堤説明員 林野庁といたしましても、林業退職金共済制度への加入ということが林業従事者の福祉を図ります上で非常に重要なという認識を持っております。したがって、従来から労働省とも連携をとりながら、都道府県、それから労働関係団体、さらに全国の営林局署を通じてその啓蒙普及を行ってきたわけでございます。さらに、都道府県におきまして巡回指導というのがあるが、そういうものを使いまして、直接林業事業主に対してその加入促進に努めてきたところでございまして。今後におきましても、こういった方向でさらに一層努力をしてみたい、こういうふうに考えております。

○池端委員 林業の制度は昭和五十七年に発足をしてまだ日浅いわけでございます。その上、林業労働者の年齢が非常に高齢化をしている。その年齢構成は五十歳以上が約五割を占めているという状況でございまして。したがって、せっかくこの制度に加入しても、加入期間が短いということから、受け取る退職金も極めて少額だ。

例えば現行では百万円の退職金を受け取るのに二十年の年数が必要でございまして。十年では四十万円足らず、こういう状況でございまして、長年林業に貢献しながら高齢のためにわずかなばかりの退職金しかもらえない、こういう人々たちを何とか救済できないだろうか。一定の助成をして、さかのぼって証紙代を納めるというような方法等は講じられないものかどうか、その辺の見解を承りたいと思ひます。

○若林説明員 林業の退職金共済制度は発足が遅いわけでございます。昭和五十三年に中退制度への加入を志向いたしまして自主的な制度が発足し

たわけでございます。そしてそれが程度数か
まともなものでございますから五十七年か
ら国の制度として発足したということござい
ます。したがって、ただいま先生御指摘のよう
に、掛金の納付期間がまだ短いということがござ
いまして、この現在の退職金の支給の平均額は
大変低い水準にとどまっております。建設業等に比
べますとかなり低い水準でございます。これは何
よりもこの掛金の月数が少ないということによる
わけでございます。

ただいま、先生、これは政府が助成をしてさ
かのぼって証紙を納めて救済できないか、こうい
うな御指摘でございますけれども、この制度は
基本が事業主の掛金による業界退職金制度でござ
いますから、あくまでもこの共済の制度は事業主
の出される掛金によって運営しなければならな
い、これはもう大原則だろうと存じます。そうい
った面で、ただいま御指摘のような助成というこ
とは難しいと申し上げざるを得ないと思ひます。

また、この林業の退職金共済制度、これは比較
的短期間に複数の多数の事業主の間を転々と移動
する期間労働者の方々を対象とする制度でござい
まして、したがって、さかのぼるといふこと
自体も、これは証紙の貼付というところでその目
の目を処理していく制度でございまして、さか
のぼるといふ点もまたこれは確認という点でなか
なか難しいというふうに考えます。

しかし、冒頭申し上げましたように、現在の退
職金の水準が低いということは事実でございま
す。この点につきましては、退職金の増額が図ら
れますように、先ほど申し述べました建設業・清
酒製造業・林業退職金共済組合に対しての掛金日
額の増額というのを要請するなどいたしまして
対応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。

○池端委員 確かに難しい問題だと思ひますけれ
ども、ひとつ今後十分検討をお願いをしたい、こ
う思ひます。
そこで、林業における一人親方の問題でござい

ますが、昭和五十六年四月二十三日の参議院の社
労委員会におきまして、労働省は、林業における
一人親方の実態をよく調べ、建設業の取り扱いを
参考にしながらそのような措置をとってまいりた
い、こう答弁をされておられるわけですが、そ
の後の検討状況を端的に承りたいと思ひます。

○小堀(義)政府委員 先生御指摘のように、五十
六年、国会の場においてそうした答弁も担当者は
いたしておられるわけでございますが、率直に申しま
して、その後の検討は必ずしも進展を見ていない
というのが現状でございます。

理由は実はいろいろあるわけでございますけれ
ども、五十六年当時お答えしましたように、建設
業については運用面での取り扱いをいたしてあり
ます。それは言うならば労災保険におきまして一人
親方の特別加入制度のやり方を援用して退職金共
済制度でもそうした取り扱いをしていくというふ
うに私も理解をしていくわけでありました。

問題は、その一人親方の従業上の身分といいま
すか、自営業者と見るのかあるいは雇用されてい
る労働者と見るのか、そうした点が必ずしも一定
してないというところから、従来その一人親方に
対する労働関係の法規の適用が必ずしも進んでい
ないという面があるわけでありまして、建
設業の場合には、雇用される労働者である一人親
方、そうした人も相当数いるということ、これ
は運用上そういう取り扱いをいたしておられるわけ
であります。

問題は、林業の場合に林業の一人親方について
同じような取り扱いができるかどうか。それは結
局、林業の一人親方の実態がいわゆる請負を受け
る側の自営業的なものであるのか、あるいは雇
用される労働者であるのか、あるいは両方を行っ
たり来たりするにしろそのウチはどうかであ
るのかといったような実態の把握がまず必要であ
るわけでございますが、正直言ひまして、その
実態の把握はまだ必ずしも十分にできておりませ
ん。と同時にもう一つは、現在のいわゆる労災保
険の特別加入制度、これが中小事業主としても特

別加入制度の対象になり得ますし、一方、一人親
方としても特別加入の対象になり得るわけござ
います。林業の場合にいわゆる中小事業主として
の特別加入と一人親方としての特別加入、これが
どうなっているか、これは私も実態を調べた
わけでございます。それぞれに約二千人弱の一人
親方あるいは中小事業主の方が労災保険の特別加
入として林業の場合でも入っているわけござい
ます。

そうした面をあわせ考えますと、今後いわゆる
労災保険の場合と中小企業退職金共済の場合が果
たして同様に取扱いされるものかどうかという問題
が実は出てまいったわけでございます。ちよう
ど労災保険の制度の検討も並行して行われており
まして、その中では特別加入制度のあり方につ
いての議論も種々ありましたものから、その間
この中退制度について林業の一人親方の加入をど
ういう取り扱いをするかの検討がその後の進展を
見てない、こういう状況になっているわけござ
います。いろいろ事情があつたわけでございます
が、そうした現状にあります点はひとつ御理解を
賜りたいと存じます。

○池端委員 しかし、国会答弁してから五年の歳
月が経過しているわけですよ。現状はこうでござ
いますというだけではどうも納得できません
ね。どうするのですか。具体的な検討の今後の日
程を明示してもらいたい。早急にこの問題は結論
を出してもらいたいと私は思ひますが、重ね
て。

○小堀(義)政府委員 林業労働の問題につきま
しては、実は私も行政としてこの退職金共済制
度のはかにいわゆる労働災害の問題でも各業種
の中で最も災害発生率が高いといった問題も抱えて
いる業種でございます。したがって、そうした林
業労働全般の問題についての検討あるいは体制づ
くりもしていかなければならないと思ひます。
おります。ちようど今年度から災害防止の面
では、特に労災補償の面では労災の指定団体制度を
林業関係についても適用していくというようにな

とも実施をいたすことにしております。したが
いまして、そうしたこととあわせまして、林業の
一人親方に対する退職金共済制度の適用につ
いては、今まで確かにおこなわれておりましたけれども、
今後早急に関係省庁とも連携をとりながら検討を
進め、実現の方に向けて検討を急ぎたいというよ
うに考えております。

○池端委員 ひとつ積極的に前向きに早急に検討
をし、結論を出してもらいたいということを強く
要望しております。
時間が参りました。まだまだあるのであります
が、最後に林野庁に、この法案と直接関係ありま
せんけれども、せっかくの機会でありましたので、
一点お伺いをしたいと思います。

先般の健康保険法及び国民年金法等の改正によ
って、従来非適用業種でございました林業等の業
種についても本年の四月一日から、当面五人以上
の従業員を使用する法人という段階的な実施では
ございすけれども、健康保険、厚生年金が強制
適用となりました。これは画期的なことであると
言わなければなりません。

そこで、これを実施せしめるための方策であ
ります。林野庁にお尋ねをしたいと思います。

具体的にお尋ねをします。「素材生産及び造林
を請負で実行する場合の社会保険等の取り扱いに
ついて」という昭和六十年四月十六日付林野庁業
務第一課長名の文書がございまして、この中の社
会保険料の積算について、六十二年四月から強制
適用になることを受けて当然変更されるものと考
えますが、どうでございすか。二番目は、林業
労働者の健保、厚生金の全面適用に向けては、ま
ず国有林の請負、立木販売、または森林組合が率
先してその見本を示すべきだと考えますが、どのよ
うな指導をしていくのか。この二点を承りたいと
思ひます。

○杉原説明員 お答えいたします。
御指摘のように、六十二年四月から健康保険、
厚生年金保険の強制適用がございまして、私ど

も、国有林野事業といたしまして、請負で実行する場合も、健康保険、厚生年金保険の取り扱いにつきましては、この法改正の趣旨を踏まえまして適切に対処してまいりたい、御指摘の通達につきましてもその趣旨で検討させていただきたいと考えております。

また、林業労働者の健康保険、厚生年金保険の指導という問題でございますが、まず国有林野事業といたしましては、これまでも請負事業体等の労働者の社会保険の加入促進につきまして力を入れてきたところでございまして、今後も契約時等いろいろな機会を通じて社会保険等への加入につきまして指導してまいりたいと考えております。特に、今回の健康保険、厚生年金保険につきましては、制度改正の趣旨を踏まえまして加入促進の通達等を出し指導したい、このように考えております。

さらに、民有林の施策としまして、森林組合を初めとして林業事業体に対しての制度の周知徹底等を図ることにつきましてさらに指導してまいりたいと考えております。

○池端委員 どうもありがとうございます。冒頭申し上げましたように、今日の不況の中で文字どおり歯を食いしばって頑張っておられる中小企業、零細企業に働く労働者の皆さん方の労働条件の改善というものは本当に今日緊急の課題であると思っております。この労働条件の改善に向けて今後とも労働省は積極的に取り組んでいただきたい、このことを強く要望して私の質問を終わります。

○浜田(卓)委員長代理 森本是司君。

○森本委員 今回、中退金共済法の改正になるわけでございますけれども、資料をいただいたわけでございますが、果たしてこの制度改善の趣旨に沿ったようになっていくかどうか甚だ疑問であり、また心配もしている点がございまして、その点をお尋ねしたいと思います。

まず、「掛金月額的大幅な引上げ、事業主が掛金を納付することに対するインセンティブの強

化、一般的な通算制の導入等を行うことにより、本制度への一層の加入促進を図り労働者がより充実した退職金を受給できるようにする」という趣旨でありますけれども、一般的に考えまして、掛金月額が大幅な引き上げになるということで、今までよりも掛金を多く掛けなければならぬ、それではちょっとやめておこうかというふうな懸念も事業主の中には出てくるころがあるかと思っております。

特に「掛金を納付することに対するインセンティブの強化」ということがございすけれども、今回の制度改正で果たしてどれほどの実効があるかと考えておられるのか。まずその点をお伺いしたいと思います。

○小粥(義)政府委員 先生御指摘のように、今回の制度改正におきましては、今までの退職金共済制度によります退職金額が極めて低い水準にとどまっていた、それは二つの理由があり、一つは掛金月額が低い、いま一つは在職期間が短いために勢い退職金額そのものも低くならざるを得ないというところにあったことに着目いたしました。そのための掛金の引き上げを進めていきたい、そのための助成制度も新しく設ける、こういう仕組みにしたわけでございます。

正直言いますと、この新しい掛金助成制度がどれだけの成果を今後もたらすかというところは、今の段階では予測の域を出ませんので確たることは申し上げられませんが、私どもとしては、加入促進のいろいろな措置、掛金助成制度はもちろんその大きな柱の一つでございすけれども、それ以外の加入促進のための従来やっております対応策、あるいは新しく六十一年度以降やることにしておりますそうした対応策をあわせまして、少なくともこの掛金助成制度によりまして今後加入企業なり加入労働者数が現行の二ない三割ぐらゐの増加を期待したいと見込んでいます。

したがって、従来もそれなりの国庫補助はございましたけれども、実は掛金月額の最低線に

対応するものでしかなかったということで、それがかえって掛金引き上げの意欲をそぐような効果も一面に持っていたことも、私ども否定できない面があったと思っております。したがって、今回の掛金助成は、期間は限られますけれども、掛金の高い場合でもそれなりの助成をしていくという仕組みに考えたいと思っておりますので、そういう面でも、今後掛金助成のための国の補助額は平年度化しますと膨らんでいくと思っております。そうしたことによりまして、掛金月額の引き上げあるいは加入促進の面の実効はそれなりに相当期待できるのではないかと考えています。

具体的数字は今の段階でちょっと明確には申し上げられませんが、加入促進の効果としては少なくとも二ない三割程度の加入増加を期待したいというふうに考えておるわけでございます。

○森本委員 これからスタートする段階でございすので、労働者として正確な数字が出せないというところでございすけれども、いざにしてみても二割か三割の増加という御答弁をいただいたわけでございますが、この増加程度では中小企業の退職金制度が充実していくとは限らない。二、三割増を達成することは当然として、さらにそれ以上の多くの人が加入するように、それは労働者の熱意によって、またどれだけ真剣に取り組むかによって決まってくるのではないかと私は思うわけです。したがって、今二、三割程度の増と御回答をいただきましたけれども、三割ぐらゐは確実に達成していただきたいし、同時にまたそれ以上の成果が上がるようにやっていただきたいと思うわけでございます。

今、増加の分は、五年間で二、三割程度ということでございますけれども、五十九年度における脱退状況を調べてみますと、共済契約者一万五千八百、被共済者二十二万八千八百八十四、相当の脱退者が出ておるわけでございます。これは、中小企業が大きくなったから脱退した、あるいは企業そのものをやめたからとか転職があったからと

いうわけでございますけれども、それにいたしましても相当な脱退者がある。したがって、私は、増を図ると同時に、この脱退者を減らすための努力というのがさらに必要ではないだろうか。そうしないと、二、三割をふやしても脱退者がふえればもとのもくあみになってしまうということになります。

これだけの多くの脱退者の内訳、今、项目的に私の推測で申し述べましたけれども、労働者としてこの脱退者のこれだけの内訳はどのように考えておられるのか、それから脱退を減らす努力をいかにしていけるかという点をお伺いしたいと思います。

○若林説明員 中退制度の新規共済契約者とかあるいは被共済者の伸びにつきましては、最近傾向は打ちの傾向にございすけれども、この中で、加入促進を進めている中で、たまたま先生御指摘のような脱退というものがございす。被共済者の脱退、五十九年度は二十三万ぐらゐでございすけれども、これはほとんどが退職して退職金をもらって脱退でございす。

問題は共済契約者の一万の脱退でございまして、私どもも、この数は決して少なくないものでございすので、これまでもいろいろと分析をしてみたい。これはそのほとんどが実は従業員を一人とか二人雇っている事業主の場合に、そういう一人なり二人の従業員をやめて退職金をもらって脱退してしまったということになります。もう従業員おりませんものでもございすから共済の掛金を納付しない月が多くなってくるというふうなことでございまして、そういう中で契約を解除していくというものがほとんどでございす。

しかし、中にはやはり景気の動向等に左右されまして掛金を納付するのが非常に困難になってくるといふようなところもございすし、その他の理由で退職金制度、中退から脱退するといふものもございす。そういう従業員がいなくなったから脱退というのじゃないケースは、これは私ども

極力事業主の方とコミュニケーションを図りましてその脱退を防いでいくということがネットの共済契約者をふやすことになり、被共済者をふやすことになるわけでございまして、これはもう先生の御指摘のとおりでございます。これにつきましては、今後とも、そういう事業主の方に一番近くにいるのは金融機関でございます。したがって、私も、金融機関からそういった情報をよく集めて内容をチェックして、引き続き契約を進められるようお勧めすることでございますし、また私どもの方といたしまして、そういった相談の体制というものは強化をしていかなければいけないというふうに考えている次第でございます。

今回、改正をお願いいたしておりますので、新規加入者及び掛金の増額につきまして掛金助成をするというところで、その分だけ事業主の方々の負担が軽減されるわけでございますので、こういった点も十分PRをいたしまして脱退の防止を図ってきたいというふうに考えている次第でございます。

そういったことを含めまして、私ども、先ほどおっしゃいました六十五年までに何とか、今は頭打ちの状態でございますけれどもこれを上昇傾向に上げてまいりまして、六十五年までに何とか三割ぐらいまで伸ばしていきたいというふうに考え、そのために一生懸命努力をしております。考えている次第でございます。

○森本委員 共済契約者の方の脱退状況、今お伺いいたしました、ほとんどが一人から二人という企業で、もう掛金をする人がなくなつたのでやめていくということについての理由はわかるわけでございますけれども、ちょっとさっき話が出ました景気の動向によって契約者が脱退していくということがあるわけでございますね。その場合に、ちょっとこれは私お尋ねしたいわけで、それは何割か私はあると思うのです。

その場合、せっかく掛けてきた共済掛金ですから、やめるにしても事業主も大変これはもったいない話だと思ひながらやめていかざるを得ない。

特にこのように円高で突然不況が襲ってくると、そういった掛金を掛けることができなくなつてやめていくという場合があるわけですが、掛金を納めることができなくなつた場合、例えば一年なら一年脱退するのをとめて、しばらく見てあげようという形になっているかどうか、ちょっとお尋ねしたいんですが、その辺はいかがでございますか。

○若林説明員 まず掛金につきまして、掛金は本来減額ができないわけでございます。しかしながら、そういったような経営の事情で万やむを得ず掛金を減額をしたいという御相談はあり得るわけでございまして、これは一定の基準で非常に経営が悪いという場合には個別のケースについて減額をして掛け続けていただくということができますようになつております。私どもはそういった制度で減額ということとは認めておりませんけれども、万やむを得ない場合にはそういうふうにしてでもつないでいただくということができるようになつておるわけでございます。

もう一つは、もうそれもできない、全然払えないというところになりました場合には、これは一年間掛金を払っていただきませんと解約をしなればならない、こういうことになっているわけでございまして。その範囲までは私も猶予申し上げて、何とかつないでいくようにというふうにしたいと思つておるところでございます。

○森本委員 その辺は経営者としてはもう退職金の掛金を云々するところじゃなしに、我がが生きていくことで大変なところ。そういうとき相談というのはほとんど懇切丁寧にやっております。もうそういうことじゃなしに、あす飯を食ふのが大変だということもへ労働者の偉い人がやってくるというところでも経営者にとつては大変でございますので、どうかそういう減額とかあるいはしばらく掛金ができない中小企業の経営者に対して、本当に懇切丁寧にやはり相談に乗っていただく必要があると思ひますので、今後一年間の期間もあるようにございまして、

で、その間なぜ納めないのかという借金取りの形でいくと、まず向こうも相談してこない。むしろ何らかの形で、あなた方にとって有利ですよ、しばらく待ちますよ、あるいは減額に応じますよというふうな懇切さが必要かと思ひますので、さらにその辺を努力し、よろしくお願ひしたいと思います。

〔浜田（卓）委員長代理退席、委員長着席〕次に、退職金給付にかかわる国庫補助は今回廃止されるわけでございます。そして掛金助成に切りかえられるわけでございますけれども、この国庫補助が今度事業主のインセンティブになるような制度全般の充実に向けていかなければならないことにはその国庫補助分——労働省からいただきましたパンフレット、退職金共済事業団のパンフレットを見ますと、この中に一ページ目に特色が漫画で書いてあります。事業主が金融機関に渡す、そして事業団がそれをもち、事業団に国庫補助がある。国会議事堂の絵がかかれておまして、相当多くの金が、この漫画だけ見ますともう国庫補助金がいっぱい事業団に行くような漫画になっておるわけですが、これも、実態はわずかだと思ひます。この少ない国庫補助金、今後補助分が掛金助成に変わるわけでございまして、どのようにしように考えておられるのか、その点をお伺いしたいと思います。

○小堀（義）政府委員 この中小企業退職金共済制度に對します国の補助、従来は、先生御承知のように、給付費補助とそれから事務費についての補助と両方あるわけでございます。今回の改正案では、そのうちの給付費補助は廃止をいたしますけれども、それに代り分は当然事務費補助の充実を図つてまいりたいと思ひております。と同時に、別途掛金助成制度を新しく設けたい、こういう考え方でございまして、したがって、事務費補助といひますのは、実は中退事業団が行いますいろいろな加入促進のための業務活動費、あるいは事業団と業務の委託関係を持っております金融機関に對するいろいろな対応の問題、そうした面では、

従来必ずしも事務費が十分でなくてできなかった、やりたくてもやれなかったような問題も、今後給付費補助に肩がわりする事務費補助の充実という面では、私どもかなりのことが対応できるのではないかと考えております。

同時に、もう一つの新しく設けます掛金助成制度、これは六十一年度予算としては改正案の施行を十二月一日から予定いたしておりますので、掛金助成のための補助額というものは初年度、しかも一部でございまして七億強の金額になっておりますけれども、これが平年度化されました場合には、額が相当大きくなつてくるものと考えております。現在のところ、これはまだ試算の域を出ませんけれども、六十一年度四月で七億ぐらゐの助成額でございまして、平年度にすれば、これが七十ないし八十億ぐらゐの額に達するものではないかというふうに見込んでおるわけでございします。

これはもちろん、加入促進の効果がどう上るかによつて相当左右される面もございますから、端的に数字でびしゃつと申し上げるわけにはまいりませんけれども、私ども、先ほどお答えしました加入促進の目安といったものをにらみながら、この掛金助成制度もそれぐらゐの規模には当然大きくなくていいものというふうな期待を持っております。そういう面では、これは事業主の掛金の負担に對する直接的な助成でございしますから、事業主に對するインセンティブとしてかなりの効果を発揮できるのではないかと、こういうふうな考えでいるわけでございします。

○森本委員 そこで、事務費に回される中でございしますけれども、私はこの制度の広報宣伝というのに力を注いでいかないと、こういう制度があるというのを中小企業の経営者は、特に二百人ぐらゐの中小企業の経営者であれば相当わかつておるわけでございしますが、一般の人には、十人ぐらゐの中小企業の経営者にはわからないと思ひます。しかも、これに入ることが福祉の増強になります、また中小企業に勤める人、中小企業の経営者

もこれに加わることは非常に得なんですよという
広報宣伝活動をしていないと、総務部長とかそういう
人があるようなところであればじっくりと書類を
見たりすることが出来るわけですが、今のところ
そうはいっていないと私は感ずるわけです。

この間の土曜日、ちょうど私、中小企業の経営
者と懇談する機会がございまして、特に十人未満
の経営者に退職金制度があるかというのを聞き
ましたら、その半分は、いや、あは入って得で
すかねという答えですね。まず半分は知らない、
半分は入って得ですかね、中小企業の経営者はす
ぐに損得で考えざるを得ないので、そういう回答
になってくる。

きのう、また、そういうところで働いている何
人かと懇談しましたが、働いている人で共済制度
があるというのを知っている人は極めて少ない
というところですね。だから、働いている人は知
らないから親方に加入してくれということも当然
言わない。私は今回の国庫補助金が事務費に相当
回ると伺いましたけれども、その点、そういう制
度があるのだということを浸透させていく、働い
ている人にも浸透させていく、こういう制度が
ありますよ、うちも考えてくださいよと親方に言
えるようなものにしていかねばならないと思
います。

大体、各省庁から発行されますパンフレットで
すが、これも共済事業団からのパンフレットで、
表はチョウウの絵が入って非常にセンスよき
そうなんです。中を見ましたら、十人ぐらいの
中小企業のおやじさんが読み始めるだけでまず頭
が痛くなる。それから、その後にはいたいたパン
フレットなんか、もう数字と活字の羅列でござい
まして、これではおやじさんたち、まず読む前に
抵抗を感じますね。しかも金を出さなければなら
ないということですから。この事務費がふえた機
会に、今後もう少しセンスのいいパンフレットと
かポスターをあちらこちらに張るように考えてい
ただいて、もう少し身近にこういう制度があるん
だということを教えていく必要が、啓蒙していく

必要があると思うのですが、いかがでございま
すか。

○若林説明員 先ほど脱退の関係で、きめの細か
い相談をすべきではないかという御指摘がござい
まして、私も全く先生の御指摘のとおり、そう
いった相談の体制を充実しなければならぬ、相
談活動を強力に進めなければならぬと考えてお
ります。これも加入促進の輪を広げていくための
一つの活動だろーと思っております。その他、中
小企業の集団をとらえてこれに対してPRを
いたしますとか、ラジオ、テレビ等を活用するP
Rでございまして、そういうものを今後さら
に強化をしていきたいと思っております。今
回、事務費の方の助成を強化するというござい
ますので、こういった加入促進につきまして
は、倍というわけにはまいりませんが、相当思い
切った予算の強化を図ってまいりたいと考えてい
る次第でございまして。

予算がございましてその使い方でございますし
て、今先生御指摘のように、何と申しましても零
細企業の事業主の方々なのでわかりやすくしなけ
ればならない、パンフレットもそういうものをつ
くらなければならぬのは当然でございまして、
私も、つい、正確ということを頭に置きまし
て、間違えろといかないということばかりを気に
するわけでございますが、そういうことも十分注
意しながら、できるだけわかりやすい、皆さんの
お目にとまるとするような広報活動を進めてまいりたい
と考えております。

○森本委員 ぜひその点をやって、従業員の人に
もその制度があるということをわかるようにして
いただきたいと思います。

特に今度、こういう制度が変わりまして、非常
に有利ですよという場合に、張られるのがほとん
ど役所の建物の中だけに限られる場合が非常に多
いわけでございます。そんなところへ足を運ん
でいくことも極めて少ない。ですから十分な啓蒙
にならない。ちょっとした街角にもセンスのいい
ポスターがあって、ああおれたちにも国は退職金

制度を考えてくれているのだという印象をまず
持つ、それから先ほどおっしゃったような正確な
パンフレットがある。まず印象を持ったための広報
をぜひ充実していったきたいと思うわけで
ございまして。

次に、この制度は中小企業に限るところ
でございまして、ということとは、従業員が三百人
までのところというわけでございます。三百一人
になりますと、今度は中退金から抜けなければな
らない。ところが、抜けてもすぐにまた景気の動
向で二百八十人くらいになってしまう、あるいは
すぐにまた三百十人くらいになるということがあ
ります。私も中小企業に勤めていた経験がござい
ますが、とにかく春になりますと新入社員を多く
採用いたしますので、むしろ余分にまで採用す
る。そうすると、そのときは、春の季節は人数が
非常に膨れ上がってまいりますが、まず三カ月ぐ
らいすると人数が急速に減っていくことになつて
きます。

この三百一人という範囲に対して、どれほどの
幅を持ち、どれほどの期間を認めていくのかとい
うところについてお尋ねしたいと思います。

○小粥(義)政府委員 中小企業退職金共済法で決
めておりますいわゆる中小企業の定義でございま
すが、従業員の数が一つのメルクマールでござい
ますけれども、実はもう一つ、資本金の額もメル
クマールになっております。したがって、従業
員が三百人以下あるいは資本金が一億以下、商
業の場合少々違いますけれども、そのいずれかの
要件を満たしていれば中小企業としてこの中小企
業退職金共済法によります制度の対象になるわけ
でございまして。

ですから、確かに従業員の数は年々新規採用、
それが自己都合でやめていくというような形での
変動がある程度あるわけでございますけれども、
資本金の額は必ずしも年間の中で簡単に動くもの
ではございませんので、従業員の数が若干、三百
人を超えたとしても資本金の方の要件が該当して
いれば、これは引き続き中小企業として対象にな

るわけでございます。

従業員の数だけで見た場合に、これは常時使用
するいわゆる常用労働者の数をとらえているわけ
でございます。景気の変動によりまして臨時の人
であるとかあるいはパートの人を雇い入れ、それ
がために従業員の数が三百人を超えるということ
もございまして、そういうカジュアルな労働
者の場合は必ずしも人数の要件の対象にならな
いわけでございますから、いわゆる常用労働者の
数として見た場合にある程度固定した推移をたど
れるのではないかと考えております。しかしなが
ら、現実には三百人のところをちょっと超えたとい
うようなケースもあり得るわけでございますし
て、それがその状態がずっと続くのかあるいは短
期的なものであるのか、この辺も一つの判断要素
にならうかと思います。

いずれにしても、資本要件、それから従業員の
数の要件、いずれか該当すればいいというよう
なところで、一人超えたから途端にだめだというよ
うなことではなくて、できるだけ安定的にこの制
度が運用されるようにしていきたいという気持ち
で私も対応したいと思っております。

○森本委員 特に景気変動の激しい時期でござい
ますので、弾力を持って対応をお願いしたいと思
うところでございまして。

それから一般の中退制度における加入企業九
四%、加入従業員が七・六%でありますけれど
も、これは非常に少ないわけでございます。中小
企業退職金共済法の第一条「目的」には「この法
律は、中小企業の従業員について、中小企業者の
相互扶助の精神に基づき、その拠出による退職金共
済制度を確立し、もつてこれらの従業員の福祉の
増進と中小企業の振興に寄与することを目的とす
る。」このように書いてあるわけでございますが、
中小企業の振興に寄与するために、また福祉の増
進を図るために、労働省として積極的に普及及び
加入活動を進めるべきであると私は思う次第で
ございまして。

さらに次の問題に行きますが、六十年十月に行

った建退共の実態調査によりすると、元請業者から証紙が現物交付される場合が非常に多いわけでごさいます。しかし、下請業者が建退共に未加入であったり、加入しているが共済手帳を持っていない従業員が多いという場合が多いわけでごさいます。手帳交付、証紙を張ることにいろいろ問題点があると思ひますけれども、その履行確保についてどのような指導をされているのか、また今後どのような指導の仕方をされていくのかという点、これはきょうは建設省もお見えいたしておりますので、労働省の考え方、建設省の考え方をお伺いしたいと思います。

○若林説明員 私ども、建設業における加入状況あるいは手帳の交付状況、証紙の貼付の状況につきまして若干の調査をしたわけでごさいますけれども、そこで明らかにしておりますことは、下請にいくほど加入企業が下がって行くという傾向が一つございいます。もう一つは手帳の交付でございますが、やはり下請の方に参りますと、加入していても手帳の交付の率が悪くなってくるという傾向が言えようかと思ひます。一たび手帳を手に入れたとすると、それに対する貼付の割合というのは比較的好いのではないかと考えられます。したがって、問題は加入であり、特に手帳の交付ということが一つのポイントになるのではないかと考えております。

建設業の退職金共済制度は、通常の退職金共済制度になじみにくい建設業の期間雇用者を対象にいたしまして、その勤続期間を遡算して建設業から最終的に引退するときにまとめた退職金を渡すという制度でございいます。業界の退職金制度でございいますから、これは任意加入でございいますけれども、大部分の建設業の事業主の方にございいたしまして、そして働いている方が転職をいたしたとしてもどこに行っても手帳をもちえ、そして証紙を貼付してもらえ、こういうことがいわば制度の前提になっておるわけでごさいますので、その加入促進ということは極めて重要なことでごさいます。

この建設業の加入促進あるいは手帳交付、証紙貼付の履行確保ということにつきましては、私どもはかねてから建設省、都道府県、都道府県労働部だけではございせん、土木関係の部にも協力を要請いたしまして履行の確保に努めておるわけでごさいます。公共工事につきましては、入札参加者の資格審査に当たりまして建退制度加入状況等を考慮するという事になっております。

それから、工事費の積算に当たりまして掛金相当額を含めるということになっております。それから三番目といたしまして、工事を受注いたした場合には、その建設業者から発注官庁等に対しまして退職共済証紙購入状況の確認に必要書類というものを提出していただくということになっております。

それから、発注業者が今度は下請に仕事をしておろしていくという場合でございますが、下請契約を締結する際には掛金相当額を下請代金の中に入れてあるか、あるいはその下請業者に対して共済証紙そのものを現物で交付するという事を勧奨いたしておるわけでごさいます。

こういったことを中心にいたしまして、もとより毎年十月に加入促進月間をいたしておりますが、こういうところで関係官庁や関係の業界団体の皆さんの御協力を得まして加入促進、履行確保を努めておるわけでごさいます。

今後ともこういった活動は強力に進めていかなければならないと存じておりますけれども、今回、改正をお願いしております中で特定業種の共済制度の場合、事業主が労働者に第一冊目の手帳を交付したという場合には掛金の助成ができるという内容を盛り込ませていただいております。これによりまして、最初の手帳を交付していただくと、当然それを持っておりまして証紙を張ってこれという事になるわけでごさいます。第一冊目の手帳をもちえれば世の中に手帳があるという事があるわけでごさいます。一冊目が終わりますと二冊目を欲しい

ということになっていくわけでごさいます。何よりもスタートは第一冊目の手帳でございいます。これが発給されるようにこういった助成制度をつくらせていただきたいということをお願いを申し上げておるわけでごさいます。これが実現をいたしますと、私もそれをてにいたしましてさらに加入促進あるいは手帳の交付の促進というものを進めてまいりたいというふうに考えている次第でございいます。

○林説明員 建設省におきましても、先ほど労働省から御説明がございましたように、まず下請の加入を促進する必要がありますので、これにつきましては、繰り返しになりますが、まず下請契約を結ぶ際に、掛金相当額の算入をすること、それから下請業者が加入事務の処理が十分にできない場合につきましては、元請がこれを受託しまして加入手続をいたしまして加入すること、また必要な場合には証紙を元請が買ひまして下請に現物交付する、これらによって下請の加入促進を図りたいと思ひます。

それからまた、昭和五十三年につくりました元請・下請関係合理化指導要綱というのがございいます。この要綱につきましては下請が建退共済制度に加入するように指導いたしております。それから、証紙の手帳への貼付につきましても、通達で業界、発注機関について指導をいたしております。さらにこれらのご指導を徹底いたしまして、下請の加入促進、証紙の貼付を促進するように指導していきたくと思っております。

○森本委員 今度、一冊目の手帳交付がどうなるかというところがポイントでございいますので、これに力を入れていただきたいと思います。

それから、建設省にさらなるお願いでございすけれども、今日までそういう方向で来ておられるにもかかわらず、なかなかそうはいっていないところでごさいます。これが実態でございまして、今日まで恐らくそういう答弁が幾たびか繰り返されてきたのではないだろうか。しかし、実効は極めて低かった。今度の一冊目の手帳交付

からの状況、それから下請業者への、特に建設省からも強烈的な指導、推進を図っていただきたいと思ひわけでごさいます。

最後に、もう時間が参りましたので、労働大臣にお伺いしたいわけでごさいますけれども、退職金制度の普及状況、先ほどからいろいろと、特に零細企業はそういったことを企業自体も、また従業員も知らないという事を私は申し述べてまいりましたけれども、企業規模一人から九人の企業では五三・八%加入である、そのうちの割が中退の加入者であるわけでごさいますけれども、四六・二%の人たちが今そういう退職金制度なしで働いているわけでごさいます。

今、世界に冠たる経済大国と言われている日本の実情が中小企業で働いている人たちに決して即していない。またその人たちが一生懸命日本の経済を支えているわけでごさいますので、どうかそういうたゞと働いている人たちにそういう制度を与え、充実をしてもらいたいと思ひますが、大臣のお考えをお伺いしたいと思います。

○林国務大臣 いわゆる中退制度というのは、独力では退職金制度を設けることが困難である中小企業でも容易に退職金制度を設けることができるように、こういった趣旨から設けられたものでございまして、退職金制度の普及率の低い、御指摘のような零細企業にはぜひ利用してもらいたいと考えております。今後ともこのような零細企業に重点を置きまして、この制度の周知、そして加入の促進に最大限の努力をしてみたいと考えております。また、このような零細企業におきましては、退職金制度ばかりでなく福利厚生等の面でもいろいろと立ちおくれが見られるところでごさいますので、今後とも労働省といたしましては、これらの零細企業労働者の福祉向上に格段の努力を払う所存でございいます。

○森本委員 質問を終わります。ありがとうございます。

○山崎委員長 沼川洋一君。

○沼川委員 既に森本委員から我が党の考え方が

いろいろ述べられたわけですが、私も何点かお尋ねしたいと思います。

我が国の企業構造を見ますと、大企業は一握りでございまして、ほとんどが従業員三百人未満の中小企業でございまして、また、そこで働く中小企業労働者は全人口の八割を占めておりまして、中でも従業員規模が三十人未満のいわゆる小規模事業においては全就業人口の四割以上の労働者が働いておられる。これは大臣もよく御案内のとおりかと思ひます。

問題は、そこで働く人々の賃金、労働時間等の労働条件や福祉の水準が大企業と比べて著しく格差がある、ここが一番大きな問題でございまして、今回審議されておりますこの退職金の問題につきましても退職金水準に相当の格差があるわけだと思ひます。制度そのものの普及状況にもまた著しい格差がある。大企業と中小企業の格差は正のためにこの中小企業退職金共済制度への加入の促進、また同制度での退職金給付の水準の引き上げというものは、これはもう必要な当面の課題である、私もそのように思ひます。

しかしながら、御案内のように中小企業退職金共済制度におきまして退職金額ですね、平均大体三十八万円弱と極めて低い水準にあるわけですが、このように中小企業の退職金共済制度におきまして実際に支給されている退職金がいかに低い。この原因は一体どこにあるとお考えなんでしょうか。よかつたら大臣にも一言お答えいただきたいと思ひます。

万円の退職金をもらわれた方々の平均の勤続期間は約七年ということになりますから、これも一般大企業のいわゆる終身雇用を前提とした在職期間に比べますとかなり短い、こういったことにならうかと思ひます。

問題は、むしろそうした掛金月額が低いあるいは在職期間が短い、それはどこからそうなるのかという問題がもう一つあらうかと思ひます。

まず、掛金月額が低いということは、基本的には中小企業の経営基盤の問題だろうと思ひます。いろいろな統計を見ますと、我が国の中小企業を国際比較をした場合に、生産性の格差、これを大企業と比べた生産性の格差以上に実は賃金は払っているわけがございまして、賃金それ自体、大企業と中小企業で格差はございまして、生産性の格差の方がさらに大きくなっているという面では、かなり中小企業は努力をして退職金を含めて賃金を払っている、こういうことになるのでもございまして、外国の場合はいわゆる生産性それ自体が大企業とそれほど遜色のないレベルにあるし、したがって賃金も下がってない。七割どまりであつて、日本のように六割とか五割になるようなことは、こういうような実態にあるわけがございまして、やはり一つは経営基盤の問題が基本にあるのですが、もう一つの在職期間が短いというところは、やはり転々とかわる従業員の方が大企業に比べれば多いという面があらうかと思ひます。

これはやはり今後中小企業が生産性を上げていくために人材の確保がどうしても必要なわけがございまして、そういう面からしますと、同じところに引き続き働く、働けるというような条件をつくり出していくことが当然必要であらうと思ひます。不幸にしてかわるにしても、通算できるような形にすれば在職期間も長くなるといった面は、今後対応を十分考えていかなければならぬ問題だというふうに考えております。

でございしますが、そこでこれは大臣にちょっとお尋ねしたいと思ひます。結局さきも制度の広報宣伝が足りないということ、いろいろとパンフレットの内容まで含めて質問がございました。

そこで、さらにちょっとこれはお尋ねしたいのですが、この退職金共済制度の適用拡大を図る中で特に地方公共団体との連携といひますか、この辺の協力要請といひますか、そういう面もちょっと弱いような気がいたしますし、また相談体制の整備などそういう問題も含めて、ただ単なるパンフレットからの宣伝だけじゃなくて、こういう協力体制を進めていく必要があるんじゃないかと思ひますが、大臣、この辺どのようにお考えになつていらつしやいますか。

○林国務大臣 御指摘のとおり、労働省といたしましても都道府県に強力に要請をして、今こういつたものを進めていくところでございまして、それから加入期間が短い、こういういろいろな理由を挙げられたわけがございまして、今回の掛金の問題を見ますと、掛金の種類がたしか十三種類となつております。今回最高金額を一万六千円から二万円に、最低金額を二千二百円から三千円に引き上げられておられるわけがございまして、このように決められた根拠といひますか、理由はどのような理由からでございまして、お尋ねしたいと思ひます。

○若林説明員 御審議をお願いしております改正法案におきまして掛金の水準を引き上げますために、ただいま先生御指摘になりましたように、現在在は二千二百円から一万六千円という幅になっておられるわけがございまして、これを三千円から二万円という幅に引き上げること、改正案をつくつておられるわけがございまして。

このように最低掛金を大幅に引き上げることによりまして、従来の契約の掛金の水準を引き上げるという効果も期待できるわけがございまして、現在の掛金の状況を見ますと、千二百円のところは

一五%ぐらいあるとかあるいは二千円ぐらいのところは一%ぐらいあるとかということ、ございまして、三千円未満のところは三分の一ぐらい集まっているわけがございまして、したがって、これが二千二百円から三千円になりますと、その分だけ直接的にまず上がってくるわけがございまして、けれども、さらにその間接的な効果といひまして三千円以上のところもだんだん上がっていくということにならうかと思ひます。

こういう水準を上げた理由でございまして、一、一万六千円から二万円まで上げましたところにつきましまして、最近の賃金やあるいは退職金等の引き上げの動向を見まして、二五%程度引き上げたというのが一万六千円から二万円に上げた理由でございまして、千二百円の方はやはり給付水準を思い切つて上げていくべきだということ、ございまして、こういうことと関係なく最近の掛金の状況その他を勘案いたしまして千二百円から三千円に大幅な引き上げを行ったということがございまして。

○沼川委員 確かに加入者の退職金水準をいわずに民間水準まで引き上げるためにはどうしても最低掛金額を引き上げて加入者全体の掛金水準を押し上げてやる、こういったことは私もよく理解できるわけがございまして、先ほど申し上げたこの問題に我が党の森本委員が触れておりました、問題は制度に加入するか否かを決めるのは事業主であるわけがございまして、そこで、この事業主が制度に加入しようと思つてたまたま検討したところ、掛金が高くて加入を見合わせるといふようなケースが起ころはしないか、こういう問題もちょっと心配するわけがございまして、もしそうなりますと、掛金の引き上げが、今度はもう一歩拡大をやらなければならぬという面、これが加入の阻害になるといふ一面も含んでおられるわけがございまして、この辺についてはどのような見通しを持っていられしやるのでしょうか。

○若林説明員 先ほど申し上げましたように、千二百円から三千円に最低の掛金は相当大幅に上が

ったわけでございまして、私どももこの最低掛金の引き上げをどの水準にするかということに当たりましては、今先生御指摘のような点も含めていろいろ議論をしたところでございまして。

現在、この制度への新規加入者の平均の申込金の実情を見ますと、小規模企業ほど高い掛金を払っているというのが現状でございまして、二十人未満の企業の平均では四万円を上回っておるわけでございます。そういう面では、こういう零細の企業で四万円ということでは、こういう面では、今回の掛金の月額の引き上げがそういった面で新規の加入の阻害要因にはならないというふうに判断をした次第でございまして。

また、今回の改正によりまして、この制度に新たに加入する事業主につきましては、掛金月額の三分の一について加入後二年間助成するということになっておるわけでございまして、こういった面でも加入促進を阻害する要因というものを省いているのではないかとというふうに考えている次第でございまして。今三分の一の掛金月額を加入後二年間助成すると申し上げました。最低掛金月額を三万円に引き上げることとなりまして、そういったしますと、この掛金助成によりまして最低掛金の三万円で加入する事業主の実質的な負担額は、最初の二年間につきましては二万円ということになります。最初の二年間は二万円から三万円に上がった、こういうことになるわけでございまして、こういった面でも加入促進を阻害するということではないというふうに判断をした次第でございまして。

○沼川委員 時間がないので次々進めたいと思いますが、次に一般の通算制の導入についてでございますけれども、今回の改正で掛金を二十四ヵ月分以上納付した者については退職事由のいかんを問わず通算を認める、このようにしたことについて私は私もこれは適切な対応であり、率直に評価したいと思うのです。

それでは、この通算制度がどの程度利用されると見込んでいらっしゃるのか、また、その通算制

度によりどの程度退職金水準が向上すると見込んでいらっしゃるのか、この点について伺いたいと思います。

○渡邊説明員 中小企業のうち本制度に加入しております企業の割合は約一割でございますので、この制度に入っている通算する労働者の確率は約一割ということになるかと思っております。現在、加入労働者で退職をしていきまされる方は年間約二十、三万人ですが、一年未満の方につきましては退職金は支給しないということにしておりまして、このうち実際に退職金の支給を受けている労働者は約十七万人程度でございまして。この十七万人の人が転職をしまして再度この制度に入る確率は、単純に推計しますと約一割で二万人弱かというふうな思っております。二年以上の加入期間が必要だということにしておりますので、このうち二年以上の期間を満たしております人は約一万五千人程度で、年間一万五千人ほどの利用があるのではないかとというふうに現在推計をしております。

また、その退職金水準の向上の問題でございまして、七年、七年で例えば月五万円で二回掛けますと、それぞれ五十五万円ずつの退職金が支給されます。この初めの五十五万円につきましては、例えば五・二五くらいの運用をいたしますと七十九万円になります。この五十五万と七十九万を足しまして、約百三十四万円の退職金ということになるわけでございまして。一方、これを十四年間通算をいたしますと、このカーブは長期にいはるほど有利だというカーブになっておりまして、十四年目に達したところで約百六十五万円くらいは退職金になります。したがって、これは単純に比較をしてみますと、約三十万円程度有利な退職金が受けられるのではないかと考えております。また、この退職金は転職する都度ばつんばつともらうのではなくて、職業生活から引退するときにまとまってもらうという方が老後生活の設計の上でも大変有利になるのではないかと、このように考えております。

○沼川委員 さらに掛金助成の導入がなされるわけでございますけれども、改正法案には、第十八条の二として加入促進等のための掛金負担軽減措置が新設されております。「中小企業者が退職金共済契約の申込みをすること及び」「掛金月額の増加の申込みをすることを促進するため」「共済契約者の掛金に係る負担を軽減する措置として」「掛金の額を減額する」このようにある、いわば助成の問題でございまして、では具体的にどの程度の額を減額するとしているのか、さらにその助成期間は何の程度か、こういうことについて具体的実施方法について伺いたいと思っております。

○若林説明員 お答え申し上げます。助成の具体的な内容は省令で定めることにいたしておるわけでございまして、現在考えておりますことは、第一に新規加入事業主に対しまして掛金助成、これは一般の退職金共済制度でございまして。新規加入事業主に対しまして掛金総額の三分の一について加入後二年間助成をするということにいたしております。

二点目といたしましては、これも中退制度、一般の退職金共済制度でございまして、掛金月額を変更、つまり掛金の月額を引き上げてくれる事業主に対する助成でございまして、こういった事業主には掛金月額を変更した場合における増額に要する費用の三分の一について変更後一年間助成をする。例えば月額三万円を六万円にしてくるという場合には差の三万円分につきまして三分の一を一年間助成する、こういうものでございまして。

三点目は、これは特定業種の退職金共済制度に関する助成でございまして、初めて手帳を交付する、第一冊目の手帳を交付いたします事業主に対しては最初の一年間証紙の貼付に要します費用、これは業種によって違いますが五十ないし六十日分について助成をするということにいたしております。

○沼川委員 時間がそろそろ参りましたので、最後に一問だけお尋ねして終わりたいと思います。現在、退職金制度のある企業では退職金の年金化を図る傾向にあることはもう御承知のとおりだろうと思いますが、企業年金の導入というのが規模の比較的大きい企業を中心に進んでおるわけですから、そこで、中小企業退職金共済制度においても一時金だけではなく年金払いができるような制度を考えたかどうか、こういういろいろな意見がございまして。

確かに、平均退職金が三十八万円程度ではこれは年金原資になり得ないのじゃないかという心配がございまして。しかしながら、中には四百万円もの退職金を受領している者も出ておるわけでございまして、中小企業労働者の退職後の生活の安定を図る意味からもやはり年金制度についても本格的に検討を始めるべきじゃないか、こう考えるわけでございまして、この点についてはいかがでございましてか。

○林国務大臣 今回の改正によりましていわゆる中退制度への一層の加入促進、そして退職金水準の向上が図られるものと私も期待をいたしておりますけれども、昨年十二月の審議会の建議におきまして引き続き慎重に検討すべきとされた年金制度の導入などの問題や、あるいはまた制度改正後の運営の中で新たに生じる問題等につきましては、必要に応じて適宜審議会を開くなどして検討を行ひまして、今後ともこの制度の一層の改善充実を努めてまいりたいと思っております。

○沼川委員 時間が参りましたので、以上で終わります。

○山崎委員長 この際、暫時休憩いたします。

午後三時三十分休憩

午後二時二十分開議

○山崎委員長 休憩前に引き続き会議を開きます。質疑を続行いたします。塚田延充君。

○塚田委員 中小企業退職金共済制度へ加入している労働者数は二百万人を超えておりまして、中小企業労働者の福祉水準の向上に大きな貢献をしているものと私は評価しております。しかし、制度適用の対象者の加入率で見ますと一割にすぎないというデータとなっております。加入率を見る場合、既に自社独自で退職金制度を持っている企業もあるわけでございますから、必ずしも制度適用の対象者に対する加入率でそのまます評価するわけにはいかないと思っております。それでも結果的にはかなり低水準であると言わざるを得ないと思っております。加入率が低い理由はどこにあるのか、ずばりお答えいただきたいと思っております。

○小粥(義)政府委員 御指摘のような加入の状況でございますが、その理由としては幾つかのものがございまして、重立ったものを挙げますと、一つには、中小、なかんずく零細企業が本退職金共済制度の対象となる割合が多いのでございますが、大企業に比べて、当然のことですが、いわゆる企業の経営基盤が弱い、そのために掛金の負担に耐えられないということで、必ずしも加入をされないという向きが見られる、これが第一でございます。

それから二番目に、中小企業の場合、どちらかといえますと従業員が比較的短い期間でやめていかれるケースが多い。ところが退職金は、実は発生の経緯からしても、終身雇用制といったものをバックに生まれた面もございまして、企業のサイドでこうした退職金制度について従業員に全部適用しようという面の理解が必ずしも十分じゃないといったような面があるかと思っております。

それと同時に、この制度ができてから二十数年たつわけでございますが、私もそれなりに加入促進のPR活動等をやっておりますけれども、まだまだ十分じゃない面があるのではないかと、いった反省もしているわけでございます。

○塚田委員 今の御答弁の中にも、制度に対するPRが十分じゃなかったんではなからうかという

反省があったようですが、私もそのとおりだと思います。事業主はもちろんのこと、いわゆる中小企業の従業員も、そもそもこんな制度があるというところすら知らないというような方が非常に多いというところは、先ほどまでの各委員の指摘でもあったとおりだと思います。

このように、制度の周知が徹底しておらなかったというわけですが、労働省としてはそれなりに努力はされておったと思っております。

そこでお伺いしますけれども、今まで労働省としては加入促進の対策として具体的にどんなことを講じておられたのか、御答弁いただきたいと思っております。

○若林説明員 先生御指摘のように、この制度への加入率がまだ低い状況でございます。加入促進対策は極めて重要なものであるわけでございます。

これまで講じてまいりました加入促進対策でございますが、まず第一は、毎年十月に加入促進強化月間というものを設けまして、全国的、集中的な加入促進運動を実施いたしております。これは関係都道府県とか中小企業の団体、業界団体、こういうところにも協力を要請いたしまして月間の促進活動を進めているわけでございます。また、加入促進に功労のあった方々に対する表彰といったようなこともこの時期に行っております。

それから、中小企業退職金共済事業団等が資料でございますとか、あるいは加入相談、説明会なども随時開催をいたしております。

三としましては、テレビ、ラジオ、新聞、それから都道府県、市町村、事業主団体の機関紙をお願いいたしまして、こういったところでこの制度のPRをお願いをいたしております。

四と目といたしましては、地方公共団体にいろいろ助成をしてほしいというところをお願いしております。現在、二百近い地方公共団体が掛金の一部助成等の助成制度を設けていただいております。

それから、金融機関が窓口で中小零細企業の皆

さんにこの奨励、勧奨をしてくれておるわけでございます。また、これら金融機関に対しても、計画的に加入促進をするように要請をしておるところでございます。

それから、私どもの出先の労働基準監督機関、こういったところで、退職金の支払い確保の観点から、この制度についてのアドバイスなりあるいは説明会といったものも開催をいたしております。

以上が、従来私どもが講じてきております加入促進対策の内容でございます。

○塚田委員 加入促進のためにいろいろ対策を講じておられることは理解できますが、結果が悪いというところは、その促進対策の仕方に何らかの根本的な欠陥があるのじゃないかと思わざるを得ないわけでございます。あの手も打った、この手も打っているといつても、結論が悪いというのは、仕方がまずいと指摘されても仕方がないというのです。

私はかつて民間の会社にいたわけですが、何事かやろうとする場合、はつきりとターゲットを決める。となりますと、私はこの中退制度においてもターゲットを絞ることがまず第一に有効な方法になるのじゃないか、このような気もするわけでございます。そうした場合、いわゆる自力で退職金制度ができるようなところはそれなりにやっておられる。面倒くさい思いをしていわゆる政府のお世話になるというの、どうしてもそれをせざるを得ないような零細企業が多いわけでございます。となると、やはりこれについては零細企業にすばりとターゲットを絞って、その上であの手この手とやる必要ではないか。それ

を労働省の方とはにかくターゲットなしにあの手の手をやっておるからひっかかりが鈍い、こう私は思っております。

そういうことで、例えばこの制度によって恩恵を受ける、メリットを享受する可能性が強いと思われる零細企業に思い切り焦点を合わせて徹底的に対策を講ずるべきだと思っておりますが、その

刃、大臣の御見解をお伺いしたいと思います。

○林国務大臣 この中小企業退職金制度は、独力で退職金制度を設けることが困難な中小企業でも容易に退職金制度を設けることができるように、こういった趣旨から設けられたものでございまして、退職金制度の普及率の低い御指摘のような零細企業にはぜひ利用してもらいたいと考えております。また、今後ともこのような零細企業に重点を置きまして、この制度を周知徹底し、そして加入促進に私どももいたしましては最大限の努力を払ってまいり所存でございます。

○塚田委員 この中退制度をつぶさに検討してみますと、確かに零細企業などにおきましては、入った方がよかったと思われるような有利な面が多い制度だと私は評価しております。しかしながら、加入促進がなかなか進んでおらない、そして労働省としてはPRはPRで徹底してやっておられる。となると、やはりこのPRの仕方などにマンネリ化があるのじゃないかというふうな気もいたすわけでございます。

と同時に、やはりそのPRの方法もしくは加入促進の具体的な手段でございまして、この事業団にも地方には支部がないわけですから、言わねば地方公共団体に頼むとか、金融機関に頼むとか、結果的にはあなた任せにならざるを得ないようなシステムになっておる。そんな中でいかに効果を上げるかということになりますと、それなりに知恵を絞らなければ私はいまうまいかなのじやないかと思うのです。

そうした場合、例えば各地域には商工会とか商工会議所であるとか、または業界の団体であるとか、そういうような事業主団体がたくさんございまして、その辺のところとうまく提携する。今までも提携していると思うのですけれども、頼むというふうな程度の窓口機関に指定するのではなくて、もっと実のある取り組みの仕方をしていかにかかと思っております。そして、そういう事業主団体以外にも金融機関があるでしょう。政府系の金融機関もございまして、そういうところと何か

もう少し具体的な加入促進をお願いして、そしてそのために実績を上げた場合には見返りがあるようなシステムをはっきりと確立すべきでなからうかと思っております。

そうした場合、一生懸命やってくれた事業主団体であれ、金融機関であれ、メリットとしてはやはりそれほど勘定になってまいりますから、手数料が入るとかというような、直接持ちつ持たれつになるようなシステムをつくり上げるべきと考えておりますが、その辺いかでございましょうか。

○小粥(義)政府委員 今の先生いろいろ御指摘がございました点、まさに私もこれから中退制度の加入促進のために取り入れなければならぬ方策の一番主要なものだと思っております。

これは中小企業退職金共済制度に限りません、私も労働行政、基準行政を展開していく場合、どうしても中小企業、なかんずく零細企業の数が多いだけになかなか手が届かない、目が及ばない、こうした面があるわけでございますが、そうした場合にはやはり企業の集団というものをとらえて進めていくというのが非常に効率がよいというふうにももたれているわけでございます。

従来、この中退制度についてそうした企業の集団を介してPRはやっておりました。ただ、PRだけでございますから、これはやはり効果が中途半端になるわけでございまして、そこで今もお話もございましたような商工会議所であるとか、あるいはそれ以外の業種別の企業集団がござい

ます。そうしたこともあって、個々のそうした事業主の団体がさらにこの制度の適用拡大に關しましてそれなりの力を出していただければ、今まではより相対的な加入活動というものになっていくんじゃないか。

それから、やはり同じように御指摘ございました金融機関、これは金融機関は事業主と委託関係がございまして、これも従来それなりの加入促進をやっていたわけでございますが、さらに今回資金運用の弾力化の一環として生命保険の保険料を運用対象として加えたいと思っておりますが、生命保険各社のいろいろな活動というものの加入促進にそれなりの効果を持つてくるものというふうにも考えておりますので、そうしたことをいろいろと、一つだけではございせん、今申し上げたようなことを複合して実施をしていく中で御指摘のような加入促進の効果というものを上げるように私も進めていきたいと思っております。

○塚田委員 この中退制度が中小企業経営者にとつて確かにメリットのあるはずだといふところまでは、私も、研究した結果としてわかるのですが、私ども、それぞれの事業主のものにおいては何か強制的に言われるからやってみようか、しかし、金回りの関係から千二百円たりとも納めていくのが継続となるとなかなか大変だといふようなことになってしまふ。堂々めぐりしていると思うのです。すなわち、いわゆる零細企業になればなるほどそれほど勘定でこうこうという得が

あります。メリットがございまして、この二行か三行の、もう一分か二分かの説明、もしくは二行か三行のチャートフレズで、あつ、これはそれほど上手に得だから入つておこうというものがなければ、私はついてこないと思うのです。

そこで、これだけメリットのある制度のはずです。局長、ひとつ整理の上で何と何がメリットなのか、全国の中小企業者に整理した上でこゝでずばりPRしていただけないか、わかりやす

く。

○小粥(義)政府委員 御指摘のメリット、いろいろな面があるわけでございますが、端的に申しまして、その中でも主要なものを四つほど挙げてみたいと思つてございまして。

一つは、この制度は国の法律に基づく制度としてつくられているわけでございまして、極めて安全確実かつ簡便であるといふことでござい

ます。それから一番目に、事業主が負担をいたします掛金ですが、例えば社内留保をいたします場合は退職給付引当金の社内留保の損金扱いを受ける限度額というのは四〇%、こういうことになっておるわけでございまして、しかし社外へ積み立てます今回の我が中小企業退職金共済制度は掛金全部が損金扱いとして取り扱われる、こういうことになるわけでございまして。つまり、必要経費扱いになるわけでございまして。

それから三番目に、自前で退職金制度を維持していくとなると、これはその退職金制度の運営のためにそれなりの事務も必要となりますから、事務員その他の人手もやはりかかるわけでござい

ますが、これは中小企業退職金共済事業団がかわつてそうした運営をやるわけでございまして、その運営については国の補助も行われているといふことで、納められた掛金というものは運用利息を含めてすべて退職金給付の方に充てられる、こういうことになるわけでござい

ます。それから四番目に、加入企業に対して従業員の福利厚生施設をつくるために必要な資金の低利融資をいたしております。資金が長期に低利で借りられるといふことになるわけでござい

ますから、それだけ退職金額も効率よく引き上げられる、こういう効果を持つわけでござい

ます。そうした点を私もこれから大いにわかりやすくPRをしたいと思つております。

○塚田委員 四つほどメリットを挙げていただきましたが、その中に安全であるとか確実とかというようなことも挙げられておりましたが、中小企業者などにとりまして最も敏感なのは、有利かどうかという点もいづる入るか入らないかの決定的な要素になってくると思つて

おります。そこで、お尋ねしますけれども、この中退の給付というのは本当に有利なものでしょうか。例えば五千円ずつ毎月掛金で掛けていくわけですから、それ

を、今各信託銀行とか何かでビッグとかワイドとかいうようなあれで集めておられます、そして五年なら五年たつて元利合計が幾らになるというのと比較して、じゃ事業主が五千円ずつ払

つていって五年後なら五年後という信託銀行のいわゆる元利合計と比べて有利なのか不利なのか、この辺、お伺いしたいと思つ

とすると、実態的には従業員の定着率、年限が平均七年というならば、五年とか七年の方が不利にならぬような制度にすることも現実を見詰めた制度になるのじやなかろうか。長期勤めれば有利ですと言ったって、長期に勤めるチャンスが少なかったならば、結局多くの方がそのメリットを受けられないで恨みながら退職するような形で、国は何をやっているのだという形になると思うのです。

そういう面で、二つ、今の五千円ずつ五年間やったのと、それからもう一つの私の提案は、確かに長期になれば有利というやり方をされていくようにだけども、果たしてそれでいいのであろうか。私は、特別なカーブを上げなくても、かえって実情に合わせて、五年目とか七年でやめる方が不利にならないようにするのも恩情あるやり方というが、常識的なやり方と考えますが、その辺、いかがなものかお伺いしたいと思ひます。

○若林説明員 この中小企業退職金共済制度の考え方は、今先生御指摘ございましたように、いわゆる退職金カーブというのを採用いたしておきまして、民間の企業の退職金制度と同じように在職期間が長くなると有利になってくるという格好になっております。これから高齢化社会を迎えるわけでございます。退職金の特の意味はますます大きくなっていくだろうと存じますし、そういう場合の退職金というものはある程度まとまったお金として入ってくるということが大切なことではないかというふうに考えております。

確かに、先生おっしゃいますように、二、三年でやめたときに退職金をもらいたいというケースもあろうかと存じますけれども、今後の高齢化社会というものを考えますと、長く勤めてまとまったお金をもらおうということではないかというように考えております。しかし、中小企業の現状から申しますと、在職期間が非常に短いということとございまして、短い期間ですとまとまったお金にならないということとございまして、この点につきましては、今回通算制度というのをとらせて

いただきます。比較的に短い期間で転職する人についても退職金カーブが適用されるようにということとございまして、これは民間の一般の金融機関へお金を預けた場合とは違う効果でございまして、私ども中退制度の有利な点の一つでございまして。

なお、今お尋ねの、仮に五千円を民間の金融機関と中退制度とに入れた場合にどうなるかということとございまして。これは民間の場合を定期の預金利率というところで計算をいたしまして、二年物でありますと四年くらいのところは分岐点になるわけとございまして。四年くらいのところは千円とか二千円くらいの差になってくる。それまでは民間の金融機関の方が有利でございましてけれども、それを越えまると断然中退制度が有利になるわけとございまして。

ただいま申し上げましたものは今回の掛金助成ということとは考慮してないわけとございまして、これに掛金助成というものを考慮に入れますと、この分岐点はずっと前になってまいります。仮に事業主が新規に加入をいたしましたとして、従業員全体に五千円の掛金をするということになりまして、それは五千円の三分の一について二年間助成をするということになるわけとございまして、この分岐点はいわば掛金を増額して、事業主が五千円に上乗せして掛金をできるわけとございまして。そういうものを要素に入れますと、さらに中退制度の方が有利であり、民間の金融機関が有利な期間というものはほんのわずかであるというふうに私どもは考えている次第でございまして。

○塚田委員 中退制度の退職金の支払いは申し出てから支払いを受けるまで期間がかかり過ぎるんじゃないかという不満が多々ございまして。一日でも早く支払うことが加入者に対するサービス向上につながるわけと、そのようなことができればそれが中退制度の魅力そのものにもなるわけとございまして、もっともっと支払いが早くなるよう迅速な処理に努力すべきだと思ひます。

が、この件につきまして改善の方向について答弁をお願いいたします。

○若林説明員 現在とっております退職金の支給事務のやり方でございますけれども、まず従業員が退職をいたしますと、退職をした旨の通知が事業主から来るわけとございまして。そして相手方に支払いの通知書を送付いたします。本人がそれを受け、金融機関に持ち込んで初めてその退職金を受け取る、こういうシステムになっておるわけとございまして。現在は退職金の請求を受けたときから二週間くらいは時間を必要としておったわけとございまして。

こういう点につきましては、先生御指摘のような問題点を指摘がございましたので、今、制度を改善することにしたしまして口座振込み制というものを採用することにしたいというふうに考えております。この口座振込み制を採用いたしますと、一週間程度で退職金の支払いが可能になるのではないだろうかというふうに考えております。もとより退職金事務の迅速化という問題は振り込み制度だけの問題ではございませんで、私も一つ一つの事務の節目で処理の迅速化を図らなければならぬこととございまして、今申し上げたような期間の短縮ができるということとございまして、今後とも支払い事務の迅速化にはいろいろな面で努力してまいりたいというふうに考えております。

○塚田委員 中退制度への加入促進を図るためには、退職金の給付の内容のほか、この制度に加入します事業主にとっても何らかのメリットがなければ、事業主が喜んで進んで入ってくるというようにはなかなかならないと思ひます。現行制度におきましては、事業主が労働者のための福利厚生施設をつくることに限ってそのための建設資金を融資する制度があるわけとございましてけれども、中小企業の場合、労働者が考えるような福利厚生施設まではなかなか手が出ない、絵にかいたもちに終わっているケースが多いのではないかと僕は

思ひます。

それよりも中小企業の事業主が欲しがっているのは運転資金とかその他の製造設備などに関するいわゆる事業資金そのものだと思うのです。そういうことで、福利厚生施設というような限定をつけずに、難しい面はございまいしょうけれども、一般的な事業資金の融資を行いますというような制度も付加した場合には、それこそ、私が冒頭に申し上げたように、かねや大鼓でPRせずとも、向こうからどんどん加入者が出てくると思うのです。そういうことで、事業資金の融資を行う意思が、おありかどうか、ぜひ前向きに検討するという方向でお願いしたいのですが、いかがでしょうか。

○小粥（義）政府委員 現在実施しております労働者の福利厚生施設の融資ももちろんそうでございますが、この中退事業団が融資のために運用いたします資金は、当然のことながらいざ将来の退職給付の支払いの原資になるわけとございまして。したがって、その運用は、一方で効率性が求められますけれども、他方、安全性というものが求められます。確かに個々の中小企業の事業主から考えなければいけないという要請があるわけとございまして。確かに個々の中小企業の事業主からは、困っているのは運転資金なので、福祉施設もいけれども、実はそっちの方を、こういう声も私ども耳にいたしておきます。ただ、そうなりまして場合に、今申し上げた安全性をどうやって担保していくかといった問題も満たさなければいけないわけとございまして。

となると、やはり担保というものをちゃんととってやらなければいけない。中退事業団は果たしてそうしたことが直ちにやれる体制にあるのかというところになりますと、率直に申し上げて、今すぐというわけにはいかない問題もございまして。むしろ、そういう事業資金等の融資の声に対しては、今間接的な手法でやっているわけとございまして。先生御承知かと思ひますけれども、商工中金の商工債を購入したり、中小企業金融公庫の政府保証債を購入したりといったような形で、それが中小企業に向けての事業資金の融資の原資に充てられ

ていくという間接的手法をとっているものですが、結果的にメリットになるけれども、直接的には個々の企業としてはなかなか感じられないという点は御指摘のとおりかと思ひます。

ただ、今申し上げたようないろいろな難しい問題がございますので、私、率直に言つて、今胸を張つてすぐやりますとお答えできる問題ではございません。しかし、何らかのメリットを加ふ事業主につけていく一つの考え方ではあるかと存するわけでございます。私どもの研究課題にさせていだきたいと存じます。

○塚田委員 退職金の前借りなどという言葉を聞きになつたことがあると思ふですね。一般サラリーマンで、子供の結婚資金とか家のあれだとかいふ場合、もううべき退職金を担保にするような形で会社から融資を受ける、これは余り勧められないといひましようか、墮落するとか失敗する一つの例として挙げられますね。退職金を前借りするようでは大変なことになつてしまふということでございますけれども、私が申し上げたいのは、この中退制度について、従業員の方もこういう制度があることを余り知つておられない。だから事業主に対して入つてくれという要望、要求も出せないでいる。これをポスターなりパンフなりいろいろなこともつて周知徹底することも必要でしうけれども、もしも事業主がやつてくれた、それで事業団が計算してくれる予期される、平均で三十八万とか非常に少ないですけれども、その範囲内で郵便局のゆうゆうローンなんかで事業団が保証人のような形になつて従業員が困つたときに五万とか十万とか借りる、サラ金に行かなくても済むような制度がもしできれば、これは事業主どころか従業員の方からこういう制度に入つてほしいという要望がわあつと燎原の火のごとく起きてくると思ふのですけれども、このような方法はいかがでございましょう。

○小粥(義)政府委員 今非常に潤滑なアイデア、御提言がございましたのですが、実は私も余りそうしたところまで考えていなかったのですから、今そうした案をお示しただいてすぐ対応はできるかどうか、ちよつと研究をしてみなければならないと思ひます。

ただ、先ほど私がお答えいたしました間接的な融資方法、これは個々の企業にとつてメリットはないといふ点はあるのですが、同時に今退職給付の対象になる労働者自身のいろいろな資金需要にどうしたえるかという問題もございします。これも先ほどのでんでいけば、例えば労働金庫にいろいろな融資をし、間接的にやるといふことも可能なわけでございます。その場合、いづれも間接的手法であつて余り直接的なありがたみがないといふことであれば、そうした加入事業主あるいは加入労働者については、例えば事業団が購入した一定の金融債の枠の中で優先的なひもをつけるとかいうようなこともアイデアとしては十分考えられるのでございします。ただ、こうしたものを実際に実行に移すとなつて、それぞれ関係機関と十分な意見の調整もしなければならぬので、今こゝでいかに実施をいたしますというふうにはお答え申し上げられないわけでございします。先ほど申し上げましたとおり、一つの有益な研究課題として私もこれから研究させていただきますと思ひます。

○塚田委員 直接的に事業主もしくは従業員に対して何らかの融資的なメリットを与えてほしいといふことは難しい面があるかと思ひますけれども、その辺、金融機関との提携的なことで何らかの方法がとれるのではなからうか、ぜひ御研究いただきたいのですが、局長の答弁の中でいただけないのは、商工債を買つておられることによって間接的にプラスになつておられる、幾ら間接的でも遠過ぎる。私はたばこを吸うけれども、たばこを吸えばこれによつて税金を納めるのだから国家に対して大変な貢献をしておるとか、国債を買つておられるから国に対して融資をしておるとか、それに近い御説明だと思ふのです。間接とはいつてももう少し近みのある間接じゃないと論拠が薄過ぎると思ひますので、御注意申し上げておきた

いと思ひます。

最後に、特定業種退職金共済制度の件でございしますが、この給付率は一般の退職金共済制度に比べて低く設定されているわけですね。ところが、建設業の退職金共済制度においては、最近の収支状況をみてみますと、かなり良好になつていふと報告を受けておられるわけでございます。すなわち、毎年利益を計上するに至つておるといふこととございしますが、これらの利益というものは本来加入者に還元されるべきだと思ひます。少なくとも建設業につきましても、既に審議会の建議におきましても「建設業の退職金カーブを改善するよう検討すること」とはつきりと言われておられるわけでございます。この件について御答弁を求め、私の質問を終わります。

○若林説明員 特定業種退職金共済制度のうちで清酒製造業と林業につきましては、これまでの加入脱退状況とか収支状況から、現時点で改善を行うことは困難でございしますが、建設業退職金共済制度につきましては、これまで毎年利益剰余金を計上してきておられるわけでございます。この利益剰余金と今後得られると見込まれます実際の利回りから生じる収益を財源といたしまして、現行の給付水準の平均二ないし三程度の給付改善が可能と考えられます。今御指摘のように、審議会の建議でも言われていることでございします。本法の施行時期に合わせまして検討を進めたいというふう

○塚田委員 これで質問を終わります。

○山崎委員長 小沢和秋君。

○小沢(和)委員 まず、本法の改正に至る経過を見ますと、中退金共済審議会から五十九年に一たん建議が出されたのに、これが差し戻され、昨年末もう一度建議を受けてようやく提案という状況になつております。こういう異常な経過となつた原因、問題点がどこにあるのか、まずお尋ねをします。

○小粥(義)政府委員 御指摘のように、五十九年

に一たん中退審議会から建議をいただき、さらにその後一年かけて掘り下げた御検討をいただき、また昨年建議をいただいたわけでございます。それは一昨年いただきました建議にのつて私どもとしてもいろいろ検討いたしましたわけでございます。

ところが、いわゆる年金的な問題にどう対応したらいかとか、あるいは金利情勢等もいろいろ動き出しつつあるような時期でございました。そうしたものをにらんで将来の見通しをどう立てるかといった問題、さらには今後の国庫補助を含めたいろいろな助成制度のあり方についても効果的なものはないのかといったような問題、そうしたものがいろいろとその検討の中で出てまいりましたので、それ以前の建議はもろもろ前提にいたしました。さらにその諸点についての検討を深めていただくということで、さらに一年審議会での検討をいただいて昨年建議をいただき、それをもとにして今回の改正案をまとめ、国会に提出申し上げた、こういう経緯でございします。

○小沢(和)委員 ざばり言つてしまえば、一番最後の方であなたが言われた国庫補助、これをもつとふやしていくような案ではだめだということで大蔵省がけつたために、もう一度審議をやり直すという状況になつたのではないのですか。

そして、よりよいものにするために再度審議をお願いしたというけれども、実際どういうふうによりよいものになつたかということもちよつとお尋ねをしたいと思います。

○小粥(義)政府委員 五十九年の建議については、今先生は国庫補助の問題だけが問題だったのではないかと言われたように聞こえましたけれども、決してそうではございません。もろもろの問題があつたわけでございまして、よりよいものにするためにさらに一年かけたということはまさにそのとおりでございまして、例えばそれは通算制度、当初考えておりました五十九年当時のものはもうちよつと幅の狭いものであつたわけですが、それを何とかちよつと幅の広いものにしたいといつ

たようなこと、さらに国からの助成制度についても、助成の効果もと直接的にあらわれるような形にした方がいいのではないかと、いったような点、それは前からございましたが、さらに資金運用の弾力化の問題等、いろいろ関係機関との調整にも時間のかかる問題でございましたから、そうしたものを調整した上で今回の案として御提出しているわけでございます。

○小沢(和)委員 しかし、最大の問題は、私はやはり国庫からの助成の問題ではないかと思うのです。それで、国の一般財源から今度雇用保険、また労災保険などから助成の財源を出すということになるわけでありましても、先ほども労働省は、最近はこの保険からお金をいろいろ引つ張り出す傾向があるという話が出ましたけれども、私もそのとおりに思うのです。中小企業の退職金にまでこの保険から金を出すということが法律的に見て問題がないかどうか、この点お尋ねをします。

○小沢(義)政府委員 中小企業退職金共済制度に労働保険特別会計から経費を支弁いたします点につきましては、こういうことで考えております。一つには、中小企業退職金共済制度の充実を図ること、これはこの中退金制度自体が中小企業における雇用の安定をねらいとしているわけでございまして、また同時に、そうした退職給付の充実を図ることが中小企業における必要な人材確保にも大きな効果を上げるものという面からしまして、雇用保険でのいわゆる雇用保険四事業の目的に十分かなうものである。一方、労災助成におきましても、既に従来から退職金の不払いの場合の立てかえ払い事業についての経費を支弁いたしているわけでございます。

こうした中小企業退職金共済制度に加入が進むことが、不払いを起こさせない、事前にその増高を防止する効果は当然持つわけでございます。と同時に、それらの前提にまた一つございます問題は、確かに既存の制度として退職給付についての助成、補助がございましたが、その助成は極めて

限られた形でしか行われておりませんでした。それはどうしてかといえますと、やはり退職金はもちろん賃金の一種と理解されるわけでございまして、賃金の支払いはやはり使用者の責任という建前が原則としてあるわけでございます。

したがって、その線に乗っていった場合に支払ひ原資そのものに国の補助というものを大きく期待することはなかなか難しいという面が率直に言っているわけでございます。特に、この退職金制度自体が任意加入の制度になっておりますから、任意制度について一般会計で給付補助をするということは極めて異例のことでございます。

そうした面をもうろ考え合わせますと、まさに賃金支払ひの責任を有する使用者の負担する特別会計の資金をもって充当するということはそれなりになじみ得るものというふうな面もございしますので、私も今回の掛金助成については特別会計の資金をもって充てるといふふうに考えたわけでございます。

○小沢(和)委員 私たちの党としては、医療や年金などで、今、国庫負担をどんどん削って国民の負担に転嫁をしていくようなやり方が盛んに行われておりますが、これには強く反対をしておるわけでありましても、しかし、今回の場合は、国庫補助はやるけれども、それに肩がわりをする財源が事業主の負担で出る雇用保険または労災保険だということに着目をして、私たちもあえて反対はしないということを決めたわけであります。一言、その点は考え方を申し上げておきたいと思うのです。

この機会にさらに確認をしておきたいと思うのですが、掛金助成になると、一般的には今までよりも助成の率などは有利になるであろうというふうに思っています。据え置いたきりでほとんど上げ切らないようなよいよ、零細な業者などの場合には余りメリットがない、あるいはマイナスになる場合と合さえると思えますけれども、一般的には大体有利になるだろうと思うのですが、この助成額がどういふふうにならうか、今までの制度に比

べてどうふえるというのを数字的にひとつこの機会にお示しをいたしておきたいと思うのです。その助成の水準が若干にしろそういうふうに変更をされると、退職金の水準もややにしも上がつていいのじゃないかと思うのですが、これは現行水準を維持すると書いてあるのですが、なぜ上がるどころまではね返らないのかもちょっと一言お尋ねします。

○渡邊説明員 現在、退職金の給付に對します一般会計からの助成がつけてございますが、これは現在六十年度で二十三億円の助成になっております。これは将来どのぐらいい伸びていくかというものは、はつきり推計はできないのですが、一応の推計をいたしますと、六十五年度ぐらいに約四十億円のぐらいいふえていくのではないかと推計をしております。一方、今回新たに行うこととしております特別会計からの掛金助成の方は、初年度、六十一年度は十二月分からの四ヵ月分なので七億一千九百円程度でございますが、六十五年度ぐらにはこれが七十億円から八十億円のぐらいいふえていくのではないかと推計をしております。

これがかなり大幅な補助金の増加になっておるわけですが、なぜ退職金の給付の方に響かないかと申しますと、従来の助成は労働者の受け取る退職金に上乗せをするという助成方式でございましたが、今回これを事業主の納める掛金の方に助成をする。例えば一万円納めていたところでは三割引きで納めていただく、こういうことになりましたので、直接給付の方にはね返らないわけでございます。従来の給付に對します助成分は、事業団が自力で運用を効率的にやることによりまして補てんをしていく、こういった考え方に立っております。

○小沢(和)委員 その今あなたが言われた有利な運用という点を次にちょっとお尋ねをしたいのですが、私が懸念しているのは最近の金利の低下傾向であります。あなた方が今度預託する予定にしている生保などにしても、最近円高・ドル安の中

で国内の生保業者二十三社が一兆円からの外国債を買って損をしたというような記事が載っているでしょう。こういうような有利運用の見込み違いなどが起こる心配はないのか、そういうふうなことが起こった場合にどの責任でどういふふうに補てんされるか。

それから、ついですが、もう一つお尋ねしますが、有利運用に力を入れる余り、これまで中小零細業者の福利厚生資金などとしてこれが活用されておりましたが、そっちにしわ寄せがいくというふうな心配はないか。

以上、お尋ねします。

○若林説明員 運用の方法につきましては、今回の法律改正で運用範囲の拡大を図って生命保険の保険料を新たに運用対象に加えていただくということと改正案を出しておるわけでございますが、中小企業退職金共済法の基本的な考え方は、まず何よりも効率、安全に運用する。そのことによつて当然労働者の退職金の水準を上げていくということでございますので、安全、効率に運用するということが基本でございます。この効率、安全を妨げない限りにおいて中小企業の事業資金に融資するという建前になっております。

この効率、安全のことでございますけれども、生命保険につきましては、企業年金保険の活用を予定しているわけでございまして、企業年金保険は、制度発足後二十数年経過してきておるわけでございまして、もういった中でも常に八割以上の配当が続いているわけでございます。そういう意味で、もとよりこういう金融商品というもののは時代の流れがございまして、いろいろなのは時代の流れがございまして、いろいろなのときそのときの有利、不利といふのはあるうかと思ひますけれども、今日までのこういった動向を見ますと、現在の運用対象の中では安全性を配慮した運用としては最も効率的な運用であるというふうな考えでおるわけでございます。しかしながら、こういう資産の運用につきましては、今後すべて生命保険で運用するということで

はございませんで、預金、信託、有価証券、不動産等のいろいろな運用方法を有機的かつ弾力的に組み合わせて運用していくわけでございまして、今お話しのような事柄がないように運用をしなればならないわけでございます。

今、万が一にというお話でございましてけれども、何よりも私どもはそういった事態が生じないよう安全、効率に運用をするということでございまして、今回こういうように生命保険でお願いをいたしておりますのも、現時点で判断いたしました、これが効率、安全であるということで、従来の運用方法、時代に合ったものとしてお願いをして、こういうことでございまして。

○小沢(和)委員 いや、あなた長々と答弁したけれども、結局、私の質問には答えてないのですよ。私は、万が一それでも見込み違いを生じたら、どこの責任で補てんするのですかということ聞いたのですよ。しかし、あなた答えられないのだから、それはそれでいいです。答えられないというふうに見ておきましょう。

それで、加入促進の問題についても今後大変力を入れてほしいところだと私も思っておりますが、そういうことになる、機構や人員などについてのもっと充実する必要があるのではないかと、いうことを感じます。事業団の機構が東京にしかない。だから、あとはみんなよそにお願いをしてやっていると、いう仕組みになっているわけですね。これでは、今後非常にそれだけ力を入れてやるといふ上では体制上余りに貧弱ではなからうかというふうにおもうのです。今、行政改革とかいろいろ声がかかっているけれども、しかし、必要などにはちゃんと手当てをすべきだという意味では、この点、お尋ねをしたいと私は思います。

○小沢(義)政府委員 行政改革の要請が非常に強いという情勢の中にあることは御指摘のとおりでございますが、もちろん必要などには必要な体制をつくっていくことも、また私ども考えなければならぬことであると思っております。

加入促進のためにこれからやっていくこととしております内容、これが従来の、いわゆるPR中心の活動だけではなくて、いろいろな外部の団体の力もかりてやっていきたいというように考えております。それは事業主団体であるとかあるいは受託金融機関の手をかりるとかいうようなことがその内容でございましてけれども、これ自体は特に事業団そのものの体制強化と直接結びつく問題ではないと思っておりますけれども、ただ、今回、掛金助成の問題であるとか、あるいはさらに事業団自身のいろいろなPR活動であるとかいうものも、あるいは相談業務も強化していかなければならないということになってくると思っております。

したがって、今後の推移をなお見なければならぬ面がございましてけれども、必要な体制づくりについては私ども今後力を入れていきたいと思っておりますが、冒頭申し上げました行政改革の趣旨も一方ではございまして、できるだけ効率的な体制づくりをしていかなければならない、こういう観点で進めていきたいと思っております。

○小沢(和)委員 では次に、建退共の問題でお尋ねをしたいと思います。この建退共加入を促進し、建設労働者の退職金制度を普及していくために、国や地方公共団体あるいは公団とか事業団などが公共工事を行う場合には、単価の中にこの建退共の費用を積算しておる、これは私も承知をしております。これは大変いいことだと思っております。問題はその厳正な実施であります。実際には金を受け取りながら労働者を建退共加入もさせない、あるいはさしても手帳に証紙を張らずに放置しておるといふようなケースが間々見られる。これは国や地方公共団体などがそれをちゃんと出しているのにそういう状態にしておるといふことは、事実上その分を猫ばばしているようなものではないかというところで、これは昨年三月の建設委員会が我が党の瀬崎議員がその改善を強く求めたところであります。

伺っておりますところでは、それに基づいて調査をしたとかいろいろ改善も検討されているとか

いうように聞いておるのですけれども、それがその後どうなっているか、お尋ねをします。

○若林説明員 建退共制度につきましては、従来から証紙貼付の履行確保が問題となっておるわけでございまして。証紙貼付、手帳の交付、あわせて問題になっているわけでございまして、私どもの方でヒアリングの調査をいたしたわけでございまして。第一次下請では加入対象従業員五百五十三人に對して被共済者八十三人ということでございまして。雇用する従業員を加入させて被共済者とする割合が低くなっております。それから手帳の交付も証紙の貼付も行われる割合が低いわけでございしますが、一たび被共済者として手帳を交付いたしました場合には、証紙の貼付が比較的行われているというものが、私どものヒアリングの結果でございまして。したがって、何よりもまず従業員に對して手帳を交付していくということが重要であると考へた次第でございまして。

そこで、今回の改正法案におきましては、こういったようなヒアリングの結果も踏まえまして、第一冊目の手帳を交付する事業主に對しましては一定の日数分につきまして証紙を印字しておきまして、一年目に事業主が納付いたします掛金の負担を軽減する、こういう形の掛金助成制度を設けることにしたわけでございまして。今後はこういう制度を活用いたしまして、まず何よりも第一冊目の手帳が交付される、これを促進してまいりたいと存じます。一回手帳が交付されまると労働者はそういう手帳があるということがわかるわけでございまして。それで、それが全部証紙が終わりまると二冊目が欲しい、こういうことになるわけでございまして。手帳を持っていればその手帳に証紙を貼付してほしい、こういうことを事業主に言うわけでございまして。それから、そういった形で証紙の貼付の促進というものが図られるというふうな考えておる次第でございまして。

○小沢(和)委員 私その実態調査の内容を先ほど資料でいただきました。これを見てみたのですけれども、率直に言ってやったというだけのかな

りずきんな調査じゃないかという感じがするので

す。例えばこの中で証紙の購入枚数が一万三千三十三枚、第一次下請に六千五百四十六枚現物を交付したというふうになっているのですが、その一方で、請負代金その工事は六十二億九千三百万と書いてあるのです。さっきこれくらいいのお金だったら建退共のお金をどれくらいと見込んだらいいかと言ったら、大体千分の三で計算すればいいでしょうと言ったら、千分の三で計算してみろというところ、これは延べにしたら十萬枚くらい証紙を買わなければならないという工事の規模じゃないですか。それに対して証紙の購入枚数が一万三千三十三枚。

そうすると、これはどうして一万三千三十三枚というのが出てきたのか、あるいはそのうちの六千五百四十六枚になぜそうなるのか、せめてそのくらいのことにはしておかなければ、ただここに書いてある――なぜそうなるかと聞いたらけれども、さっき説明された方はわからないと言っているのです。ただそういうふうにお聞きしたと言っているのです。ただ聞きましたじゃ子供のお使い程度の話にしかならぬと思うのです。こういう調査をやる場合はもうちょっとその辺きちんとやっていただいたいのです。この調査の中にも、加入をしている企業の中でも実際には未加入のままの労働者をそのままにしてある。これは包括加入ですから、そういうこと自体が許されないはずなのです。

ところが、そういうような状況で放置をしてあるということもわかった。だから、今後特に下請関係など努力をしていったただかなければならないと思っておりますけれども、私、一つの提案でもありませんけれども、元請がこれだけちゃんと建退共のお金を保証されて受けるわけでしょう。だから、自分のところから下請に出す場合にも、その下請の業者にも必ずこれは加入をしているような業者でなければ発注しないというくらいにそのこ

ところをびしとやらせるといふくらい強い指導をしていただきたいと思ふのですが、そのところを本当にしっかりとやらないと、これはいつになってもこういう状態じゃないですか。そのところをどう改めていただくか、考え方があれば示していただきたい。

○小沢(義)政府委員 御指摘のとおり、元請が公共事業の発注を受ける場合には必要な証拠の経費は請負代金の中でカバーされるわけでございますから、それを下請に出す場合、どこかへそれが逃げていってしまうということではなくて、一番下の下請までそれがちゃんとおりるような形で私も今後とも、これは建設省の指導とも大いに関連のあるところでございますけれども、建設省とも連携をとりましてさらに徹底を期してまいりたいと思ひます。

○小沢(和)委員 それでは今後その点はさらに努力をしていただくというところで見守つていきたいと思ひます。

この際、この建退共の掛金日額の改善のことについても申し上げておきたいと思ふのです。

この掛金日額は今百八十円ですね。これは大体五年ごとに見直すということでも引き上げられてきたと思ひます。その五年というのは去年だつたはずであります。これはどうしてそのままになつてゐるのでしょうか。

○若林説明員 特定業種退職金共済制度の掛金日額につきましては、法律で二百二十円から四百五十円という幅がございまして、その法律の範囲の中で組合の定款で決めることになっておるわけでございます。何よりもこれはまずそれぞれの業種別の組合がこの掛金の日額を決定するという仕組みになつておるわけでございます。

これまでの経緯で申し上げますと、一般にこの掛金の日額は法律の改正のときを機としてこの金額が改定されるというようなケースが多いわけでございます。金額の日額そのものが五年といったようなことでは必ずしもないと思ひますが、従来は法律の改正の時期に日額が上げられてゐるとい

つたのが過去のケースでございます。

○小沢(和)委員 だから、今度こういうような法改正が行われるのを契機にして、従来大体五年ごとをやつてきたが、ちょっとおくれるけれども近いうちにやるという姿勢で労働省としては取り組んでいくというふうに理解をしていいんでしょうか。

○林国務大臣 この特定業種の退職金の共済の方におきましては、掛金の引き上げということにつきましては、私どもといたしましては早い時期に検討するように期待をいたしております。そしてまた、組合に対しましてはこれを要請する所存でございます。

○小沢(和)委員 それでは時間も来たようですから、これで終わりますけれども、今最後に大臣もそういうふうな要請をしていきたいということですから、ぜひそうしていただきたいということのことについては話があつたように思ひますけれども、建設労働者の場合は、一般の中小企業の労働者も退職金は決して恵まれてゐるとは言えないけれども、それよりさらに水準は悪いのです。私が聞いたところでは、二十年くらい働いた人でようやく百二十万くらいじゃないかというふうな聞き取りがありました。もっと魅力のあるものにぜひしていただきたいたのですが、今まで二十円が六十円、そして百二十円と上がつてきたということですね。前回は二百四十円に上げる予定だつたところがあるような圧力があつて今日の百八十円に抑えられたというふうないきさつもあるんだというふうなことも私は聞いております。だから、なおさら今度は——もう五年を過ぎている、だから、ぜひ前回をうけようというふうなことも、さう考へていただいて、大幅に引き上げていただくようにとりわけ指導を強めていただきたい。このことをお願いして、きょうの質問を終わります。

○山崎委員長 これにて本案に対する質疑は終局いたしました。

○山崎委員長 これより討論に入るのであります。その申し出がありませんで、直ちに採決に入ります。

中小企業退職金共済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。よつて、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。池端清一君。

○池端委員 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。

中小企業退職金共済法の一部を改正する法律案に対する附帯決議(案)

政府は、中小企業労働者と大企業労働者との労働条件格差を縮小する必要があることにかんがみ、中小企業労働者の労働条件を改善するための施策を総合的に推進するとともに、中小企業退職金共済法の改正施行に当たっては、退職金制度が高齢化社会において労働者の老後保障の機能をもつものとして今後一層重要な役割を果たすことに十分留意しつつ、次の諸点について適切な措置を講ずるよう努力すべきである。

一 中小企業退職金共済法の適用拡大を図るため、地方公共団体への協力要請、相談体制

の整備等加入促進対策を積極的に推進すること。

二 中小企業退職金共済事業団等の資産運用については、その安全の確保に留意しつつ、効率化を図るとともに、共済融資制度の一層の改善に努めること。

三 中小企業退職金共済制度の運営に当たっては、関係労使の意見を十分反映しうるよう一層の配慮を行うこと。特に受益者である労働者の意向が反映できるよう所要の措置を検討すること。

四 建設業及び林業等特定業種退職金共済制度についても加入促進策を強化し、掛金日額の改善を図るとともに、共済手帳の交付及び共済証紙の貼付の履行確保に必要な措置を講ずること。また、建設業退職金共済制度については、給付の改善を行うよう検討すること。

五 林業退職金共済制度については、発足後の期間が短いため、退職金額が低いこと等にかんがみ、本制度の一層の充実を含め、林業労働者の福祉向上に努めること。

六 今後とも、中小企業退職金共済制度の安定的運営を確保するため、所要の財源措置を講ずること。

七 増大するパートタイマー等の労働条件及び生活実態を踏まえ、中小企業退職金共済制度における包括加入の原則に留意し、これらの労働者に対する本制度の適用等について早急に検討を進めること。

八 新制度施行後の本制度の普及状況を的確に把握し、五年目ごとの見直し検討にこたはることなく、適宜本制度の見直しを行うこと。

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。

〔賛成者起立〕

○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。

○林労働大臣 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し、努力してまいる所存でございます。

○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、労働者災害補償保険法及び労働保険の保険料の徴収等に関する法律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。

労働者災害補償保険法及び労働保険の保険料の徴収等に関する法律の一部を改正する法律案
〔本号末尾に掲載〕

○林労働大臣 ただいま議題となりました労働者災害補償保険法及び労働保険の保険料の徴収等に関する法律の一部を改正する法律案について、その提案理由及び内容の概要を御説明申し上げます。

労働者災害補償保険制度については、高齢化社会の進展等最近の社会情勢の動向を背景として年

金受給者の累増、年金受給者の高齢化等新たな状況の変化が生じているところであります。

このような実情を踏まえ、労働者災害補償保険制度の改善について、かねてから労働者災害補償保険審議会において検討が行われてきたところであります。

同審議会における検討の結果、昨年十二月、制度面において公平を欠くと考えられる点、均衡を失っていると考えられる点の改善を中心に当面措置すべき制度の改善について労使公益各側委員全員一致による建議をいただきました。

政府といたしましては、この建議を尊重し、法律改正を要する部分について改正案を作成し、これを労働者災害補償保険審議会及び社会保障制度審議会に諮問し、それぞれ了承する旨の答申をいただきましたので、ここに労働者災害補償保険法及び労働保険の保険料の徴収等に関する法律の一部を改正する法律案として、提案をいたしました次第であります。

次に、この法律案の内容の概要を御説明申し上げます。まず、労働者災害補償保険法関係の改正についてであります。

第一は、年金たる保険給付に係る給付基礎日額について、労働者の年齢階層別の賃金の実態を基礎として労働者の年齢階層ごとに最低限度額及び最高限度額を定め、その給付基礎日額が、労働者の年齢の属する年齢階層に應ずる最低限度額を下回りまたは最高限度額を超える場合には、当該最低限度額または最高限度額を給付基礎日額とすることとしたことであります。

第二は、休業補償給付及び休業給付の額について、現行では一日を単位に算定されているが、労働者が所定労働時間の一部について休業したときは、休業による賃金喪失分の六〇%とすることとしたことであります。

第三は、休業補償給付及び休業給付について、社会保険における取り扱い等を考慮し、監獄等に収容されている者に対しては支給しないこととし

たこととあります。

第四は、通勤災害に関し、労働者の通勤経路からの逸脱または通勤の中断後の往復が通勤とされる行為の範囲を拡大することとし、現行の日用品の購入等の行為のほかは労働者令で定める労働者の一定の行為を加えることとしたこととあります。

第五は、事業主が故意または重大な過失により労働保険の手続を怠っている期間中に生じた事故について、保険給付を行ったときは、その費用の全部または一部に相当する金額を事業主から徴収することができるとしたこととあります。

次に、労働保険の保険料の徴収等に関する法律関係の改正について申し上げます。

第一は、事業場ごとの災害率により保険料を増減させるいわゆるメリット制度について、継続事業のメリット制度の対象事業場の規模を使用労働者数が現行は三千人以上であるものを二十人以上とし、収支率の算定期間を現行は三暦年間であるものを三年間とするとともに、有期事業のメリット収支率について所要の改正を行い、労働災害の防止努力が的確に反映できるようにしたこととあります。

第二は、労働保険の保険料の納付の手続について、口座振替による納付の方法を導入することとしたこととあります。

以上のほか、この法律案においては、その附則において以上の改正に伴う経過措置を定めております。

なお、施行期日は、年金たる保険給付に係る給付基礎日額の改正につきましては昭和六十二年二月一日、継続事業に係るメリット制度の改正につきましては同年三月三十一日、労働保険の保険料の納付の手続に係る改正は昭和六十三年四月一日とし、その他の改正事項につきましては昭和六十二年四月一日としております。

以上がこの法律案の提案理由及びその内容の概要であります。何とぞ、御審議の上、速やかに御可決あらんことをお願いいたします。

と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。本案に対する質疑は後日に譲ります。

次回回は、明後十日木曜日午前九時四十五分理事會、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。

午後三時二十二分散会

労働者災害補償保険法及び労働保険の保険料の徴収等に関する法律の一部を改正する法律案

労働者災害補償保険法及び労働保険の保険料の徴収等に関する法律の一部を改正する法律

（労働者災害補償保険法の一部改正）

第一条 労働者災害補償保険法（昭和二十二年法律第五十号）の一部を次のように改正する。

第七條第三項ただし書中「日用品の購入その他これに準ずる」を削り、「必要な行為の下に」であつて労働者令で定めるものを加え、「行なう」を「行う」に、「最少限度」を「最小限度」に改める。

第八條の二を第八條の三とし、第八條の次に次の一条を加える。

第八條の二 年金たる保険給付の額の算定の基礎として用いる給付基礎日額（以下この条において「年金給付基礎日額」という。）については、前条に定めるもののほか、この条に定めるところによる。

年金たる保険給付を支給すべき場合において、次の各号に掲げる場合に該当するときは、当該各号に定める額を年金給付基礎日額とする。

一 前条の規定により給付基礎日額として算定した額が、労働者令で定める年齢階層（以下この条において単に「年齢階層」という。）ごとに年金給付基礎日額の最低限度

額として労働大臣が定める額のうち、当該年金たる保険給付を受けるべき労働者の当該年金たる保険給付を支給すべき月の属する保険年度（四月一日から翌年三月三十一日までをいう。以下同じ。）に属する八月一日（当該月が四月から七月までの月に該当する場合にあつては、当該保険年度の前の保険年度に属する八月一日。以下この項において「基準日」という。）における年齢（遺族補償年金又は遺族年金を支給すべき場合にあつては、当該支給すべき事由に係る労働者の死亡がなかつたものとして計算した場合に得られる当該労働者の基準日における年齢。次号において同じ。）の属する年齢階層に係る額に満たない場合

第十四条第一項に次のただし書を加える。
ただし、労働者が業務上の負傷又は疾病による療養のため所定労働時間のうちその一部分についてのみ労働する日に係る休業補償給付の額は、給付基礎日額から当該労働者に対して支払われる賃金の額を控除した額の百分の六十に相当する額とする。
第十四条第三項中「前項」を「第二項」に改め、同条第二項の次に次の一項を加える。
前項において準用する労働基準法第七十六条第二項及び第三項の規定により休業補償給付の額を改定すべき場合における第一項ただし書の規定の適用については、同項ただし書中「賃金の額」とあるのは、「賃金の額を次項において準用する労働基準法第七十六条第二項及び第三項の規定により休業補償給付の額を改定すべき場合に用いるべき率」と同一の率で除して得た額（その額に一円未満の端数があるときは、これを切り捨て

法第四条の二第二項の規定による届出であつてこの保険に係る保険関係の成立に係るものをしていない期間（政府が当該事業について徴収法第十五条第三項の規定による決定をしたときは、その決定後の期間を除く。）中に生じた事故
第五十八条第一項中「支給された当該障害補償年金」の下に「の額（その年金の額が第六十四条第一項の規定により改定されたものである場合は、当該改定がされなかつたものとした場合）に得られる額」とし、その年金の額の算定が第六十五条の二第二項において読み替えて適用する第八号の二の規定により同条第二項第一号又は第二号の労働大臣が定める額を同条第二項第一項の規定により、第六十五条の二第二項において読み替えて適用する第八号の二第二項に規定する率と同一の率を用いて改定されたものであるものとした場合において当該改定がされなかつたものとしたときに得られる額とする。」を加え、「第六十四条第二項又は」を削る。
第六十一条第一項中「支給された当該障害年金」の下に「の額（その年金の額が第六十四条第三項において準用する同条第一項の規定により改定されたものである場合は、当該改定がされなかつたものとした場合に得られる額」とし、その年金の額の算定が第六十五条の二第二項において準用する同条第二項第一号又は第二号の労働大臣が定める額を同条第一項に規定する年金給付基礎日額として行われ

れる額とする。」を加え、「第六十四条第二項において準用する同条第一項又は」及び「読み替えて」を削る。
第六十四条第一項中「（四月一日から翌年三月三十一日までをいう。以下この項において同じ。）を削り、同条第二項中「前項」を「前二項」に改め、同項に後段として次のように加える。
この場合において、前項中「第六十五条の二第二項」とあるのは、「第六十五条の二第二項において準用する同条第一項」と読み替えるものとする。
第六十四条第一項の次に次の一項を加える。
第六十五条の二第二項において読み替えて適用する第八号の二の規定により同条第二項第一号又は第二号の労働大臣が定める額を障害補償年金、遺族補償年金又は傷病補償年金に係る同条第一項に規定する年金給付基礎日額としてこれらの年金の額を算定して支給すべき場合には、前項の規定にかかわらず、同項の規定による改定をしないこととして算定した年金の額によりこれらの年金を支給する。
第六十五条第二項中「前条第二項」を「前条第三項」に改め、同条の次に次の一項を加える。
第六十五条の二 第六十四条第一項の規定により障害補償年金、遺族補償年金又は傷病補償年金の額を改定して支給すべき場合における第八号の二の規定の適用については、同条第二項中「算定した額」とあるのは、「算定した額に、第六十四条第一項の規定による障害補償年金、遺族補償年金又は傷病補償年金の額を改定すべき場合に当該改定に用いるべき率と同一の率を乗じて得た額」とする。
前項の規定は、障害年金、遺族年金又は傷病年金について準用する。この場合において、同項中「第六十四条第一項」とあるのは、「第六十四条第三項において準用する同条第一項」と読み替えるものとする。

二 前条の規定により給付基礎日額として算定した額が、年齢階層ごとに年金給付基礎日額の最高限度額として労働大臣が定める額のうち、当該年金たる保険給付を受けるべき労働者の基準日における年齢の属する年齢階層に係る額を超える場合 当該年齢階層に係る額

第十四条の次に次の一条を加える。
第十四条の二 労働者が次の各号のいずれかに該当する場合（労働省令で定める場合に限る。）には、休業補償給付は、行わない。
一 監獄、労働場その他これらに準ずる施設に拘禁されている場合
二 少年院その他これに準ずる施設に収容されている場合
第二十二條の二第二項中「及び第三項」を、「第三項及び第四項並びに第十四条の二に」、「同条第一項」を「第十四条第一項」に改め、「前項」の下に「とあり、及び「次項」を、「第二十二條の二第三項」との下に「同条第四項中「第二項において」とあるのは「第二十二條の二第三項において」とを加える。
第二十五條第一項中「行なつた」を「行つた」に改め、第二号を第三号とし、第一号を第二号とし、同号の前に次の一号を加える。
一 事業主が故意又は重大な過失により徴収

第六十六條第一項中「遺族補償年金」の下に「の額（その年金の額が第六十四条第三項において準用する同条第一項の規定により改定されたものである場合は、当該改定がされなかつたものとした場合に得られる額」とし、その年金の額の算定が第六十五条の二第二項において準用する同条第二項第一号又は第二号の労働大臣が定める額を同条第一項に規定する年金給付基礎日額として行われ

第六十六條第一項中「遺族補償年金」の下に「の額（その年金の額が第六十四条第三項において準用する同条第一項の規定により改定されたものである場合は、当該改定がされなかつたものとした場合に得られる額」とし、その年金の額の算定が第六十五条の二第二項において準用する同条第二項第一号又は第二号の労働大臣が定める額を同条第一項に規定する年金給付基礎日額として行われ

前項第一号の労働大臣が定める額は、年齢階層ごとに、労働省令で定めるところにより、当該年齢階層に属するすべての労働者を、その受けている一月当たりの賃金の額（以下この項において「賃金月額」という。）の高低に従い、二十の階層に区分し、その区分された階層のうち最も低い賃金月額に係る階層に属する労働者の受けている賃金月額のうち最も高いものを基礎とし、労働者の年齢階層別の就業状態その他の事情を考慮して定めるものとする。
前項の規定は、第二項第二号の労働大臣が定める額について準用する。この場合において、前項中「最も低い賃金月額に係る」とあるのは、「最も高い賃金月額に係る階層の直近下位の」と読み替えるものとする。

第十四条第一項に次のただし書を加える。
ただし、労働者が業務上の負傷又は疾病による療養のため所定労働時間のうちその一部分についてのみ労働する日に係る休業補償給付の額は、給付基礎日額から当該労働者に対して支払われる賃金の額を控除した額の百分の六十に相当する額とする。
第十四条第三項中「前項」を「第二項」に改め、同条第二項の次に次の一項を加える。
前項において準用する労働基準法第七十六条第二項及び第三項の規定により休業補償給付の額を改定すべき場合における第一項ただし書の規定の適用については、同項ただし書中「賃金の額」とあるのは、「賃金の額を次項において準用する労働基準法第七十六条第二項及び第三項の規定により休業補償給付の額を改定すべき場合に用いるべき率」と同一の率で除して得た額（その額に一円未満の端数があるときは、これを切り捨て

法第四条の二第二項の規定による届出であつてこの保険に係る保険関係の成立に係るものをしていない期間（政府が当該事業について徴収法第十五条第三項の規定による決定をしたときは、その決定後の期間を除く。）中に生じた事故
第五十八条第一項中「支給された当該障害補償年金」の下に「の額（その年金の額が第六十四条第一項の規定により改定されたものである場合は、当該改定がされなかつたものとした場合）に得られる額」とし、その年金の額の算定が第六十五条の二第二項において読み替えて適用する第八号の二の規定により同条第二項第一号又は第二号の労働大臣が定める額を同条第二項第一項の規定により、第六十五条の二第二項において読み替えて適用する第八号の二第二項に規定する率と同一の率を用いて改定されたものであるものとした場合において当該改定がされなかつたものとしたときに得られる額とする。」を加え、「第六十四条第二項又は」を削る。
第六十一条第一項中「支給された当該障害年金」の下に「の額（その年金の額が第六十四条第三項において準用する同条第一項の規定により改定されたものである場合は、当該改定がされなかつたものとした場合に得られる額」とし、その年金の額の算定が第六十五条の二第二項において準用する同条第二項第一号又は第二号の労働大臣が定める額を同条第一項に規定する年金給付基礎日額として行われ

れる額とする。」を加え、「第六十四条第二項において準用する同条第一項又は」及び「読み替えて」を削る。
第六十四条第一項中「（四月一日から翌年三月三十一日までをいう。以下この項において同じ。）を削り、同条第二項中「前項」を「前二項」に改め、同項に後段として次のように加える。
この場合において、前項中「第六十五条の二第二項」とあるのは、「第六十五条の二第二項において準用する同条第一項」と読み替えるものとする。
第六十四条第一項の次に次の一項を加える。
第六十五条の二第二項において読み替えて適用する第八号の二の規定により同条第二項第一号又は第二号の労働大臣が定める額を障害補償年金、遺族補償年金又は傷病補償年金に係る同条第一項に規定する年金給付基礎日額としてこれらの年金の額を算定して支給すべき場合には、前項の規定にかかわらず、同項の規定による改定をしないこととして算定した年金の額によりこれらの年金を支給する。
第六十五条第二項中「前条第二項」を「前条第三項」に改め、同条の次に次の一項を加える。
第六十五条の二 第六十四条第一項の規定により障害補償年金、遺族補償年金又は傷病補償年金の額を改定して支給すべき場合における第八号の二の規定の適用については、同条第二項中「算定した額」とあるのは、「算定した額に、第六十四条第一項の規定による障害補償年金、遺族補償年金又は傷病補償年金の額を改定すべき場合に当該改定に用いるべき率と同一の率を乗じて得た額」とする。
前項の規定は、障害年金、遺族年金又は傷病年金について準用する。この場合において、同項中「第六十四条第一項」とあるのは、「第六十四条第三項において準用する同条第一項」と読み替えるものとする。

うに改正する。

をいう。」に改める。

規定、第二条中労働保険の保険料の徴収等に

の労働者災害補償保険法第六十四条第一項

(同条第二項において準用する場合を含む。)(の
規定により改定されたものである場合には、当
該給付基礎日額に当該改定に用いた率と同一の
率を乗じて得た額(その額に一円未満の端数があるときは、これを円に切り上げる。)とする。以下この条において「施行前給付基礎日額」というが、新労災保険法第八條の二第二項第二号の労働大臣が定める額のうち、当該施行後年金給付に係る同号に規定する年金たる保険給付を受けるべき労働者の基準日における年齢の属する年齢階層に係る額を超える場合には、同項(新労災保険法第六十五條の二第二項(同条第二項において準用する場合を含む。))において読み替えて適用する場合を含む。の規定にかかわらず、当該施行前給付基礎日額を当該施行後年金給付に係る新労災保険法第八條の二第一項に規定する年金給付基礎日額とする。

2 施行前年金給付が遺族補償年金又は遺族年金である場合であつて、施行日以後において、当該遺族補償年金又は遺族年金を、労災保険法第十六條の四第一項後段(労災保険法第二十二條の四第三項において準用する場合を含む。)(の規定により次順位者に支給するとき、又は労災保険法第十六條の五第一項後段(労災保険法第二十二條の四第三項において準用する場合を含む。)(の規定により次順位者を先順位者として支給するとき、当該次順位者は、施行日の前日において当該遺族補償年金又は遺族年金を受ける権利を有していたものとみなして、前項の規定を適用する。

3 第一項の規定により施行前給付基礎日額を新労災保険法第八條の二第一項に規定する年金給付基礎日額として年金たる保険給付の額を算定して支給すべき場合であつて、新労災保険法第六十四條第一項(同条第三項において準用する場合を含む。以下この条において同じ。)(の規定により当該年金たる保険給付の額を改定して支給すべきときは、同条第一項の規定にかかわらず、当該改定をしないこととして算定した年金

の額により当該年金たる保険給付を支給する。
4 前項の規定により算定した年金たる保険給付の額に係る次の各号に掲げる新労災保険法の規定の適用については、当該各号に定める額が、同項の規定を適用しないものとして当該年金たる保険給付の額を算定することとした場合において用いられることとなる新労災保険法第六十四條第一項の規定による改定に係る率と同一の率を用いて同項の規定により改定されたものであるとした場合において当該改定がされなかつたものとしたときに得られる額を、それぞれ当該各号に定める額とみなす。

一 新労災保険法第五十八條第一項 同項に規定する障害補償年金の額
二 新労災保険法第六十一條第一項 同項に規定する障害年金の額
三 新労災保険法第六十六條第一項において読み替えて適用する新労災保険法第十六條の六同条第二号に規定する遺族補償年金の額

四 新労災保険法第六十六條第二項において読み替えて適用する新労災保険法第二十二條の四第三項において準用する新労災保険法第十六條の六 同条第二号に規定する遺族年金の額
五 新労災保険法第十四條(新労災保険法第二十二條の二第二項において準用する場合を含む。)(の規定は、昭和六十二年四月一日以後に支給すべき事由が生じた労災保険法の規定による休業補償給付又は休業給付について適用する。

第六條 新労災保険法第十四條の二(新労災保険法第二十二條の二第二項において準用する場合を含む。)(の規定は、昭和六十二年四月一日以後に新労災保険法第十四條の二各号のいずれかに該当する労働者について適用する。
第七條 新労災保険法第二十五條第一項の規定は、昭和六十二年四月一日以後に発生した事故について適用する。

(第二條の規定の施行に伴う経過措置)
第八條 附則第一條第二号に掲げる規定の施行の

際現に労働保険の保険料の徴収等に関する法律(以下「徴収法」という。)(第二條第一項に規定する労働保険の保険関係が成立している事業に関する労働者の徴収等に関する法律(以下「新徴収法」という。)(第四條の二第二項又は第二項の規定による届出に相当する第二條の規定による改正前の労働保険の保険料の徴収等に関する法律(以下「旧徴収法」という。)(に基づく労働省令の規定による届出をしていない事業主は、それぞれ新徴収法第四條の二第一項又は第二項の規定による届出をしたものとみなす。

第九條 昭和六十一年十二月三十一日以前に旧徴収法第十二條第三項に規定する場合に該当した事業に関する昭和六十二年四月一日から始まる保険年度(四月一日から翌年三月三十一日までをいう。以下同じ。)(以前の各保険年度に係る労働保険率については、なお従前の例による。

2 昭和六十二年三月三十一日において徴収法第三條に規定する労働保険に係る労働者の保険関係が成立している事業に関する昭和六十三年四月一日から始まる保険年度から昭和六十五年四月一日から始まる保険年度までの各保険年度に係る労働保険率に関する新徴収法第十二條第三項の規定の適用については、同項中「各保険年度」とあるのは、「昭和六十一年四月一日から始まる保険年度以前の各保険年度において労働者災害補償保険法及び労働保険の保険料の徴収等に関する法律の一部を改正する法律(昭和六十一年法律第 号)第二條の規定による改正前のこの項の各号のいずれかに該当し、かつ、当該連続する三保険年度中に昭和六十二年四月一日から始まる保険年度以後の保険年度が含まれるときは、当該連続する三保険年度中の同日から始まる保険年度以後の各保険年度」とする。

第十條 徴収法第二十條第一項に規定する有期事業であつて労働省令で定めるものに該当する事業のうち、昭和六十二年四月一日前に徴収法第

三條に規定する労働保険に係る労働者の保険関係が成立した事業に係る確定保険料の額については、なお従前の例による。
(政令への委任)
第十一條 附則第二條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。

理由

最近における社会経済情勢にかんがみ、労働者の業務災害又は通勤災害に關し支給する年金たる保険給付の給付基礎日額について年齢階層別の最低限度額及び最高限度額を定めることとする等労働者災害補償保険による保険給付の内容の改善整備を図るとともに、事業場ごとの業務災害の状況に應じた同保険に係る保険料率の改定に関する措置の对象となる事業場の範囲を拡大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。