

第四百四回 参議院社会労働委員会會議録第九号

昭和六十一年四月十七日(木曜日)
午前十時四十分開会

委員の異動

四月十六日

辞任

補欠選任

四月十七日

辞任

補欠選任

栗林 卓司君
前島英三郎君
和田 静夫君

藤井 恒男君
松岡満寿男君
野田 哲君

出席者は左のとおり。

委員長

理事

委員

岩崎 純三君
大浜 方栄君
高杉 勉忠君
中野 鉄造君

石井 道子君
石本 茂君
遠藤 政夫君
斎藤 十朗君

関口 恵造君
田中 正巳君
松岡満寿男君
糸久八重子君

野田 哲君
中西 珠子君
佐藤 昭夫君
藤井 恒男君

下村 泰君

国務大臣

労働大臣

林 道君

政府委員

労働大臣

林 道君

事務局側

説明員

労働大臣官房長 岡部 晃三君
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
常任委員会専門員 此村 友一君
労働省労働基準局賃金福祉部長 若林 之矩君
労働省労働基準局賃金福祉部部長 渡邊 信君
社課長

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、衆議院送付)

○委員長(岩崎純三君) ただいまから社会労働委員会を開会いたします。
委員の異動について御報告いたします。
昨十六日、栗林卓司君が委員を辞任され、その補欠として藤井恒男君が選任されました。

○委員長(岩崎純三君) 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。
本案の趣旨説明は既に聴取しておりますので、これより質疑に入ります。
質疑のある方は順次御発言を願います。

○高杉勉忠君 中小企業退職金共済法の審議に際しまして、一般の民間中小企業の退職金制度の実態についてまず伺います。
労働省の昭和五十六年退職金制度調査等の数字をもとに企業別の退職金制度の普及率を見ますと、一人から九人規模では五割強であり、十人から二十九人規模では八割ですが、その背景と、小

規模企業における退職金の普及についてどのような対策を講じておられるのか、まず伺います。

○政府委員(小粥義朗君) 民間の企業におきまして退職金の普及状況が、企業の規模が小さくなるほど普及率が下がるという傾向は、御指摘のとおりあるわけでございますが、その理由としては、第一には、まず企業の経営基盤が弱いために、なかなか退職金まで手が回らないというような面が基本的にはあるかと存じます。それともう一つは、零細企業の場合に、従業員の転退職が大企業に比べるとかなり頻度が高いわけでございまして、退職金が、もとよりいわゆる終身雇用慣行を背景として、長らく勤めた労働者に支給されるという考え方からつくられた経緯もございますために、在職期間が比較的短いとどうしても退職金制度の普及の率も下がる、こういう傾向が認められるように私も見ております。

ただ、そうはいないながら、やはりいわゆる福祉の面での格差というものがそういう企業の規模間で出てまいっているわけでございますから、私も、できるだけ中小零細企業にも大企業と同じような退職金制度の普及が図られるように、従来から加入促進対策を進めてまいっております。

ただ、従来の加入促進対策は、どちらかといいますと、この制度を実施しております中小企業退職金共済事業団のほかに、事業主団体を通じての啓蒙であるとか、あるいは地方公共団体を通じてのPR、それと中小企業退職金共済事業団と業務の委託関係を持ってあります金融機関の手を通じて加入促進なり広報活動を進める、こういうところで進めてまいったわけでございますが、いわゆるPRだけではなかなか思うように効果は上がらないということで、今回の改正では、新しく掛金助成制度というものを導入して、できるだけ多くの企業がこれに加入をする気持ちを持てるように

したい。と同時に、従来事業主団体を通じてましてPR等もお願いしていたわけでございますが、単なるPRだけにとどまらないで、事業主団体がその傘下の企業に対していろいろ事業を行っております、そうした団体の活動を通じてさらに加入促進が図られますように、業務の一部をそうした事業主団体に委託をして、それに必要な手数料も払うという形で加入促進の輪を広げていきたい、こういうふうに考えているところでございます。

○高杉勉忠君 退職金制度調査は、これは昭和五十六年でありまして、これによりまして退職金制度がある企業数の割合は、三百人以上の大手企業では九九%を超えている。三十人から九十九人の小規模企業では九〇%、こうなっているんです。そこで何うんですが、その背景と実態に対する評価、これはどのように行っておられるか、伺います。

○説明員(若林之矩君) ただいま先生御指摘のよううに、三十人以上の規模の企業でございまして退職金制度は九割以上の普及を見ているわけでございます。特に、三百人以上の大規模になりますと極めて高い普及率になっておるわけでござい

ます。これは、ただいま局長が御答弁申し上げましたことと裏表になるわけでございますけれども、何より企業の経営基盤が安定をしているということ、それからやはり従業員に対する福利厚生活動への力の入れ方というものが強いということ、そしてまた、三百人以上の企業ということでございまして、終身雇用慣行というものが定着をしているわけでございまして、こういった面からも、退職金制度が早くから導入され普及しているというようなことがあるわけでございまして、こういった点がこのような数字の差異を生じているものというふうに考えているわけでございます。

○高杉建忠君 次に、「退職金制度の実施状況別企業数の割合」について伺いますが、五十三年の前の調査と比べてみますと、中小企業でも退職一時金制度のみ、この企業数の割合が減少しているわけですね。それから、年金制度のみ及び退職一時金制度と退職年金制度の併用の企業数の割合、これがいずれも増加しているんですね。

この背景についてどういうふうにお考えになりますか。

○説明員(若林之矩君) 労働省の退職金制度調査によりますと、昭和五十三年と五十六年とを比較いたしますと、一時金制度のみが六二%から五五%へと、先生御指摘のように減少いたしておるわけでございます。年金制度のみが一六%から一九%に増加をいたしております。一時金と年金制度との併用が二一%から二六%へと増加をいたしております。企業年金制度を採用する企業の割合が高まっているという事は、先生御指摘のとおりでございます。

企業年金制度は、労働者にとりまして、一つには退職金の保全とその水準の確保という面でメリットがあるわけでございますし、企業にとりましても、退職金の支払い負担の平準化といった点で意義を持っているわけでございまして、そういったことが背景になってその導入も徐々に進んでいるものというふうにご考へておるわけでございします。

私もといたしまして、労働者の老後生活の安定を図るという点では、退職金制度はより有効に機能するという意味で、今後ともこの企業年金の導入等につきましてはいろいろ面で啓蒙をしてまいりたいというふうにご考へている次第でございます。

○高杉建忠君 退職一時金制度のみの企業の割合を企業別に見ますと、三十人から九十九人規模で六〇・二%、多いんですが、規模が大きくなるにつれてその割合は減少して、千人以上の規模では二四・六%と少ないことが示されているわけですね。そこで伺うんですが、この背景事情についてどう

のように考えますか、伺います。

○説明員(若林之矩君) 五十六年の退職金制度調査によりますと、退職一時金制度のみの企業の割合は、千人以上の規模が二五%、三百人から九百九十九人が三六%、百人から二百九十九人が四九%、三十人から九十九人が六〇%でございまして、規模が多いほど御指摘のとおり少なくなっておるわけでございます。

この背景というところでございしますが、退職金制度のあり方としての企業年金制度に対する理解が進みます中で、特に厚生年金基金制度が、三月からは七百人以上となったわけでございしますが、これはまだ千人以上というところを対象にしてきておるわけでございまして、こういったこと等の事情もございまして、大規模企業ほど企業年金の採用する割合が高まっているというふうにご考へておる次第でございます。

○高杉建忠君 私が申し上げましたような事情を踏まえて考えてみますと、将来、超大型企业では退職一時金制度のみの企業というのはほとんどなくなってしまうのではないかと、こういうふうにご考へるんですね。

そこで伺いますが、どのようにお考えになりますか。

○政府委員(小粥義朗君) 企業のサイドからしますと、退職金の支払いの平準化という観点で年金化という動きがあるわけでございしますが、一方で、それをもらいます労働者のサイドの意識としては、確かに、老後生活のために安定的に年金的な給付が受けられるようにという意味での年金志向がふえていることは事実でございます。

しかし一方で、定年退職時にまとまった退職金をもらい、それを住宅の建設に充てるとか、あるいは他のまとまった費用の支弁に充てるとか、希望もあるわけでございまして、傾向としては年金がふえていく傾向になろうかと存じますけれども、一時金を希望される労働者もお相当数おられるという事態にございしますので、全然なくなってしまうということではなく、年金のウェイトが

高くなるという方向に推移していくのではないかと、こういうふうに見ております。

○高杉建忠君 また、角度を変えて見ますと、退職一時金制度のある企業について五十三年の前の調査と比べてみますと、三百人未満の企業で社内準備のみの企業数の割合が減少しているわけですね。それから、中小企業退職金共済制度や特定退職金共済制度に加入している企業数の割合、これがいずれも増加しているわけですが、この状況についてどういうふうにお考えになりますか。

○説明員(若林之矩君) 百人から二百九十九人の規模の事業におきます社内準備のみの割合は、五十年が七八・七%、五十三年が八一・六%、五十六年が七六・三%でございしますので、この数字を見た限りにおきましては、何か顕著な傾向的なものがあるというふうには見られませんが、三十人から九十九人規模とか十人から二十九人規模の全体を合合わせますと、社内準備の割合が若干低下してきておるわけでございします。中小企業退職金共済制度の比率が徐々に高くなってきたということが言えるわけでございします。

このことから、背景なり要因分析というのは、現在の段階では特にこれがその背景ということも申し上げられませんが、もう少しこの傾向について、今後出てくる調査などもあわせて分析をしてみたいというふうにご考へております。

○高杉建忠君 ぜひ分析をしていただきたいと思ふんですね。

次に進めますが、退職一時金制度がある企業について退職一時金制度の支払い準備形態を見ますと、社内準備のみ、この企業が六二・二%、それから中小企業退職金共済制度に加入している企業、これは他の支払い準備形態と併用しているものを含んでいるんですが、これが二九・〇%、こうなっているんですね。これはどのようにお考えになりますか。

○説明員(若林之矩君) 退職一時金制度の支払い準備形態といたしましては、社内準備のほかに、中小企業退職金共済制度などを利用した社外積み

立てがあるわけでございしますが、御指摘のように、社内準備のみの企業が六三%というふうになくなっておるわけでございします。退職金につきましては、その支払いが確実に保証されることが望まれるわけでございまして、労働省としてもその保全措置について指導しているわけでございします。が、企業資金の流動性という観点から、社内準備のみの企業がなお多いというのが現状でございます。

労働省といたしましては、その支払いが確実に保証されるように退職金制度について指導してまいったわけでございしますが、この観点からも、社外積み立て型でございます中小企業退職金共済制度の加入促進について、一層努力を払わなければならぬというふうにご考へております。

○高杉建忠君 「退職一時金制度の支払準備形態別企業数の割合」、これを見ますと、中退金が二九・〇%、社内準備のみ、これが六三・二%、今申し上げましたのですが、半分の割合なんですね。この点についてその背景を伺うとともに、社内準備を中退金に導くための方策について私は検討すべきである、こういうふうにご考へるんですね。

ども、いかがですか。

○説明員(若林之矩君) ただいま申し上げましたように、依然として社内準備の率が六三%でございまして、やはり今後、退職金の保全という観点から、社外積み立て型の退職金制度のウェイトを高めていかなきゃならないということは、私も、先生御指摘のとおりと考へております。

この点につきましては、労働基準法研究会も、退職金制度を有する企業の事業主が講ずべき支払い確保のための措置として、社外積み立て型制度の採用を推進することが適当であるという報告を出しているところでございします。

この観点から、社内準備型の退職金制度を中退金に移行するという事は、社内準備のものを全部中退金に移行するという事ではなくても、その一部を中退金の制度に移行するという事は、その分だけ保全が確保されるわけでございします。

て、好ましいと考えておるわけでございますが、現行の中退制度におきましては、事業主が中退制度に加入いたしました場合は、十年間分について過去にさかのぼって掛金を納付する制度が設けられております。このような方策についても、私も、積極的にPRを行いながら、こういった社内準備型の退職金制度を少しでも中退制度に移行させて、そういった退職金の保全という観点でも中退制度を役立て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。

○高杉雄忠君 中退金に加入している企業が二九・〇％、そのうち中退金のない企業が二〇・七％、こうなっているんですね。そこで、両者の企業割合の差、すなわち八・三％は、中退金以外の退職一時金の支払い準備形態をとっている企業の割合と、こうなるんです。

この割合についてどういうふうに評価をしているのか。またこの場合、他の支払い準備形態の実態についてどういうふうにお考えになっておりますか、伺います。

○説明員(若林之矩君) 中退制度は、単独では退職金制度を導入することが困難な中小企業を対象とする退職金共済制度でございます。これが中退制度の存在の第一義でございますが、この制度を活用していただきますことは、退職金の保全になるということとはいたしません。中退金に加入していただく企業は、退職金制度も活用していただくといいと思います。大変に意義のあることだということに考えている次第でございます。

他の支払い準備形態というものはどういふものがあるかというご質問でございますが、これは退職給付引当金制度などの社内準備型のものが多いと考えております。したがって、そういった社内準備型のものを持っている企業が、その一部について中退制度を活用していただいているというケースが多いと考えております。

○高杉雄忠君 特定退職金共済制度のみの企業の割合も四・五％、こうなっているんですね。中退金

と特定退職金共済のメリットそれからデメリット、これを具体的に比較してひとつ示していただきたいと思うんですが、いかがですか。

○説明員(若林之矩君) 中小企業退職金共済制度は、特定退職金共済制度と比べますと、多くの面でメリットを持っております。

メリット・デメリットということでございますので両方申し上げますと、加入資格でございますが、加入資格につきましては、中退金では中小企業のみならず加入になっておるわけでございますが、特定退職金共済制度の場合は、その団体の加入企業でございますので、従業員数は関係がないということになっております。

それから掛金の関係でございますが、中退制度につきましては、このたび法律の改正をお願い申し上げておまして、新規に加入した事業主に對しまして掛金の助成をすることができるといふことになるわけでございますが、特定退職金共済制度の場合は、このような助成はないわけでございます。

それから退職金でございますが、中小企業退職金共済制度の場合は、一年未満の場合は支給しないことになっております。これは民間の一般の退職金制度が、一年未満のものは支給しないのはごくまれでございます。そういった民間の一般の退職金制度に合せて退職金カーブをとっております関係で、中小企業退職金共済制度は一年未満は支給してございます。ただ、それによって浮きました財源は、比較的長く勤続している方の退職金の原資に回らなくなっております。これに對しまして特定退職金共済制度の方は、一年未満でも支給する形になっております。したがって、一年未満というところを見ますと、中小企業退職金共済制度の方が不利であるということが言えるように思います。今申しましたように、そういった財源を比較的長く勤めておられる方に積み上げておきますので、五年以上二十五年程度までにつきましては、中退金の退職金の給付水準が非

常に高い、特定退職金共済に比べて大変に有利であるということが申せるわけでございます。それから通算制度でございますが、このたび法律の改正をお願いいたしまして、通算制度を一般的に中小企業退職金共済制度について導入するということになっておりますが、特定退職金共済制度の場合には、このような通算制度はございません。

それから国庫補助の関係でございますけれども、事務費について補助をすることになっておるわけでございます。したがって、特定退職金共済制度の方は、事務費は事業主の掛金の中から出すということになります。中小企業退職金共済制度の場合は、その事務費が退職金の給付の方に回るといふことになるわけでございます。

以上申し上げたような点で、いろいろな面で中小企業退職金共済制度は特定退職金共済制度より有利であるというふうにお考え、中小企業の方々にPRをしていられるところでございます。

○高杉雄忠君 退職事由別に男子標準労働者のモデル退職金の格差を見ますと、会社都合による退職を一〇〇としますと、自己都合の場合は六二、こうなっているんですね。それからまた、中小規模より大規模の格差、これは非常に大きくなっているんですね。

そこで伺うんですが、これらの実情に對する労働省の評価とその背景、どういふふうにお考えですか。

○説明員(若林之矩君) 労働省の退職金制度調査、五十六年のものによつて見ますと、退職事由別に男子標準労働者のモデル退職金の格差を見てみますと、会社都合による退職を一〇〇といたしまして、自己都合の場合は七二ないし八九となっております。この傾向は各企業規模に通じて見られるわけでございますが、千人以上の規模でその格差はやや拡大をいたしております。

とから、退職事由によつて格差をつけて支給される例が多く見られます。

こういった退職金の支給条件でございますとか水準といったようなものは、やはり労働者の自主的な話し合いを通じて決定されるものでございまして、現在のこのような会社都合、自己都合といったような差につきましては、長い間の労使の慣行の中で形成されてきたものというふうに認識しているわけでございます。

○高杉雄忠君 今、数字で確認するんですけども、五十六年の労働省の調査、これで千人以上の勤続十年を見ると六二です。そういう数字も格差が大きいことを示しているわけですね。それは確認いたしておきます。

そこで、企業別に男子標準労働者のモデル退職金、これの会社都合の格差を見ると、勤続年数が長くなるにつれて中小企業と大企業との格差は大きくなる、これが明らかなんです。私が今申し上げた数字を見ても。

そこで伺うんですが、その背景、労働者のこの点に對する労働省の評価、特に勤続三十年について見ますと、千人以上の大企業の退職金、これを一〇〇とすると、三十人から九十九人規模のそれは五三ですね。大変少ないんです。この実態に對する労働省の認識、それからどのように考えておりますか、伺います。

○説明員(若林之矩君) 退職金制度調査によりまして、男子標準労働者のモデル退職金、これは大卒で会社都合の者というものを考えますと、千人以上の規模を一〇〇といたしまして、今、先生が御指摘のように、三十人から九十九人の規模でとつてみますと、勤続十年では七二でございますけれども、勤続三十年になりますと五三と格差が開いてございます。先生の御指摘のとおりでございます。

規模間格差などを反映いたしまして、大規模ほど高いということが一つございます。もう一つは、支給率も大規模ほど高くなっているというように、ことがございまして、こういった点から、ただいま御指摘のような数字になっているというふうに考えております。

退職金の額につきましては、基本的には労使の自主的な交渉によって決定されるべき問題であることは申すまでもございせん。しかし、このような退職金を初めといたします福祉面での格差が拡大するという問題はございまして、私も、そういった意味から中小企業について少しでも充実した退職金制度が普及、拡大するようにというのを政策の目標といたして、いろいろとございまして、今回の中小企業退職金共済制度の加入促進あるいは水準を引き上げるための改正をお願いしております。そういった認識に立ち、今後とも中小企業におきまして退職金制度の充実を何とか図りたい、こういうような考えに立ってお願いをしているものでございます。

○高杉雄忠君 中退金制度に基づいて退職金支給額、これを見ますと、五十九年度の実績としては平均で三十七万円、これは平均加入年数が七年ですけれども、こうなっているんですね。これでは、今お答えがありましたように、大企業と同じような退職金を支払うことができるようにすることを目的としている中退金事業団のパンフ、いろんなPRをしてありますけれども、これと実態は大変ほど遠い現状になっていると思ふんですね。

そこで何うんですが、一つは、退職金の中小と大手の格差をどういうふうになくしていくか。それから二つ目は、中退金制度としてあるべき水準をどういうふうにするのか。第三として、社会的水準まで引き上げるための長期目標の設定、それに基づく年次計画、これをつくるべきだと、こう思ふんですね。勤続年数が多くなれば多くなるほどどんどん格差というのは開いてくる。大変な問題ですね。

私、三つほど申し上げましたが、それらの諸点

についてどういうふうにお考えになりますか。

○政府委員(小粥義朗君) 格差の生まれております理由は、先ほど賃金福祉部長がお答えしましたように、基本的には、基礎になる賃金の額の差であり、またそれに掛けられる支給率の差なんです。いずれにしても、それは言うならば企業の支払い能力の問題と深いかわりを持つ問題でございす。さらにその支払い能力の前提にございすのは、結局、生産性の問題があるわけでございす。

したがって、当面の私どもの対応としては、今の中小企業退職金共済事業団の実際の退職金の支給額が少なく、それは掛金が低いからであり、かつ在職期間が大企業に比べて短いからという二つの理由があるわけでございすから、まずは掛金を引き上げていただく、同時に、在職期間の短い点は、通算制度の一般化を図ることによって、いわゆる在職期間が長くなるメリットが退職給付にも反映されるようにしたいということで考えております。

それでは、あるべき退職給付の水準をどの辺に見定めたいかということでございます。これはいろんな要素が絡みますので難しい問題でございすけれども、現在の中小企業の賃金格差というのを見てまいりますと、大企業と中小企業の生産性の格差、これは企業規模によって違いますが、例えば五〇%そこそこという数字もございす。それに対して賃金は六〇%台の支払いがなされていす。六〇%という生産性の格差以上に払っていることについてはそれなりの評価をしなければならぬと思つておりますが、現に大企業に比べれば六〇%そこそこの賃金しか払われていない、それが退職金にも同じような形で反映をされていす。こういうふうに見ておりますので、少なくとも生産性の格差に見合うものは確保されなければならぬ。ですから、今の三十七万円は大企業に比べますと低く、低い退職給付の水準でございすから、生産性の格差が仮に五十%あるとすれば、少なくともそこまでは理論的に言つ

ても確保されなければならぬ、こういうふうに考えるわけでございす。

そのために、いろいろな掛金助成制度とかあるいは中小企業での労務管理のやり方をもう少し工夫することによって、効率的なやり方というものが生まれてくる余地もあるいはあるんじゃないかといった観点もございすので、中小企業のいわゆる労務管理制度についてのいろいろな援助なり指導といったものも含めて、この退職金の格差というものが何とかなつて是正されるように今後努めていきたいというふうな考えておるわけでございす。

○高杉雄忠君 大臣もお聞きしてわかるように、勤続年数が多くなる大企業と中小企業の格差、退職金は物すごい開きがどんどん開いてくる。したがって、この格差を埋めていくために、私はぜひ長期目標の設定だとか年次計画、こういうものを積極的につくっていただいて格差をできるだけ縮めていく、このひとつをお願いしておきます。

次に、中小企業退職金共済制度の趣旨、それから特徴、そしてその役割、そこを伺います。

○説明員(若林之矩君) 中小企業退職金共済制度は、自分の企業だけでは退職金制度が設けられないいろいろな面があるかと存じます。そういう設計ができないとか、事務的な能力がないとか、資金の管理ができないとかいろいろあるかと思ひますけれども、そういった単独では退職金制度を設けることができないという中小企業が多い実情にかんがみまして、こういった中小企業で働く従業員の福祉の増進、そしてまた、そういう退職金制度ができますればいい人も集まってくる、定着もよくなる、そして企業の振興が図られるといったようなことを目的としてできているものでございす。

小企業の方が集まってくれば、先ほど申しましたように、あるところは掛け捨てになるけれども、かなり長く働いた労働者については高い退職金を払うことができる、こういったような形での制度も採用が可能になるわけでございまして、事業主の相互共済という形をとっておるわけでございす。

そして、もとより中小企業でございすから、三百人未満等がすべて入るわけでございすけれども、最近の状況から申し上げますと、やはりその普及の中心と申しますか、この制度の持つべき役割は、今日的に申しますと、零細企業における退職金制度の普及ということが大きな役割になっているというふうな考え次第でございまして、こういった中小企業の退職金制度の持つべき役割や特徴や役割ということから、異例な形での国の援助が組み込まれているというのが中退金制度の趣旨、特徴、役割かと存じます。

○高杉雄忠君 お答えがありましたように、個々の企業が独自に退職金制度を設けることが困難である、こういうふうなお話です。しかし、中小企業と一口に言っても、百人以上三百人未満の中堅企業、これと五人未満の零細企業、これと一緒に論ずるとするのは非常に私はどうかと思ふんですね。

そこで、零細企業、この中小企業退職金制度への普及状況、特に五割を超えた零細企業での普及率を考えてみますと、中退金制度について、任意加入制度から強制加入制度へと積極的に変えていくことに労働省としては本気になつてもらいたいと思ふんですね。零細企業加入について、どうですか。

○政府委員(小粥義朗君) 確かに零細企業の置かれております実態から見ますと、できるだけ退職金制度の普及を図るために、そうした強制加入的な考え方というののも一つの考え方ではございす。が、実は、退職金制度はこれをつくるかつくらないかは必ずしも義務づけられていない問題でございす。一たんつくるとなつた場合は、それを就

業規則等で明確に中身を定めなければいけないというところになるわけですが、根底の制度をつくること自体が強制的な形になっておりませんので、その面からして、加入そのものを強制加入にすることは、これは法律論としてもなかなか難しいところでございます。

私どもとしては、実質的な問題としてできるだけ加入が広がるようにしなければならぬ、それは先生御指摘のとおりだと思いますので、その加入促進策について従来それなりにやってまいりましたけれども、必ずしも十分な効果を上げておりませんので、加入促進策をもっと積極的に強化して、退職金制度の普及が零細企業にも行き渡るように進めたいと考えておるわけでございます。

○高杉雄忠君 中小企業退職金共済制度、これは中小企業の労働者の福祉増進と中小企業の振興に寄与する、これを目的としているわけですが、一般退職金共済、それから建設業退職金共済、それから清酒製造業退職金共済、それから林業退職金共済のおのについて、中小企業の労働者の福祉面、中小企業経営の振興面で、では具体的に今日までどのような効果を上げてきたのですか、この際伺っておきたいと思います。

○説明員(若林之矩君) 先ほど申しましたように、中小企業退職金共済制度の趣旨は、中小企業で働く労働者の福祉の向上、それから中小企業経営の振興ということでございます。

これを数字としてこういう効果だということを申し上げることはなかなか難しいかと存じますが、退職金制度の普及率を見ますと、中退制度が創設される以前の、昭和三十一年の企業規模三十人以上の普及率について見ますと六四％ぐらいでございましたが、五十六年におきましては九二％を増加いたしました。この間、中小企業退職金共済制度におきましても普及促進に努めてきたわけでございます。現在では、一般と建設と清酒と林業と、これを全部合わせますと、加入の労働者は三百六十万に達しておるわけでございます。このような、先ほど申しましたような退

職金制度がかつてと比べますと相当大幅に普及をしてきているということにつきましては、中小企業退職金共済制度の普及というものが大きな役割を果たしてきた、というふうに考えている次第でございます。

それで、このような中小企業退職金共済制度の普及、一般的な退職金制度の普及というものを通しまして、中小企業におきまします人材確保というものが、かつてに比べますればより容易になったということが言えようかと思ひます。定着面でもいろいろな面でプラスの効果が出てきていると、それが中小企業の振興につながっているというふうに考えている次第でございます。

○高杉雄忠君 中退金制度は、共済方式により退職金カーブを描いた退職金が支給できる、こういうふうにして、手帳である、有利である、安全確実である、こういう特色を有すると、こういうふう

にPRしているわけですね。しかし、中小企業の事業主、労働者に対する、それから中退金制度の恩恵、その効果、これらの制度上の特徴、これらについて明らかにしていただきたいし、また、中退金制度にこのような特徴があるにもかかわらず、どうもその制度の普及が思わしくない。一体どういうところにその原因があるんですか、どういうふうになた考えていますか。

○政府委員(小粥義朗君) 今までの効果をどういうふうに見るかという点は、先ほど部長もお答えさしていただきましたように、計量化してお答えするのはなかなか難しい問題でございますが、現在三百六十万の加入労働者を対象に給付をしているところ、その効果が集約をされてくるわけでございますが、ただそれも、過去に比べれば数が増えてきたとは言いがた、実は全体から見ればまだ加入率は極めて低い。しかも、最近はその数がどちらかといえば頭打ちの傾向にあるということも、私どもも問題として認識をしているわけでございます。

なぜ加入率がそんなに進まないのかという点でございますが、一つには、こういう制度があることをよく知らない中小零細企業の方が結構まだ多いというふうにも認められるわけでございます。また、その点は、やはり加入促進策あるいはPR活動をもっと積極的にやらなきゃならない問題点であらうと思っております。もう一つは、先ほど来お話が出ておりますように、給付額が三十七万円という額では余りにも魅力に乏しいのではないかと、というところももう一つの大きな理由であらうかと思っております。

したがって、これを何とか引き上げるために、まずは掛金の引き上げ、あるいは通算による在職期間の長期化のメリットというものを給付に反映したいということで、今回改正案をお願いをして、いる次第でございます。そうしたもので必ずしも全部が満たされるということではないかと思ひますけれども、少なくとも改善に向かって前進できるものというふうに私どもも考えているわけでございます。

○高杉雄忠君 お答えがありました。中小企業退職金共済制度の一般退職金共済は、当初は従業員百人以下ですね、金融、商業、サービス業等三十人以下なんです。ところが、三十六年の法改正で二百人以下、サービス業については五十人以下ですが、三十九年の法改正で三百人以下に拡大したわけですね。

そこで見ますと、平均加入企業の規模が七・八人、これである現状を踏まえまして、このような対象企業規模の拡大、これは私は余り意味がなかったんじゃないか、こう思ふんですが、これはどういうふうにお考えになりますか。

○説明員(若林之矩君) 中小企業退職金共済制度の加入の対象でございますけれども、今、先生御指摘のように、だんだん範囲が広がってきておりますが、これは、中小企業基本法の改正によりまして中小企業の範囲が変更されます都度、この法律もあわせて改正をして範囲を広げてまいっております。現在の中小企業退職金共済制度に入っております

す企業の平均従業員数は七・八人でございまして、企業規模三十人未満の企業の加入が全体の九三％ぐらいということでございまして、小零細企業の加入が大部分でございまして、やはりこの中小企業退職金共済制度というものは終始こういった零細企業のための制度というものにこれまで力点が置かれてまいりましたし、これからますます、先ほど先生御指摘のように、十人未満のところの退職金の普及が図られていくわけでございますから、こういったところが一つのターゲットになってこの中小企業退職金共済制度を普及促進していくかなきゃならないということでございまして。

そういう意味では、中小企業三百人未満と申しましたが、中小企業退職金共済制度のターゲットは零細企業でございます。その点は御指摘のとおりでございます。しかし、こういった対象が拡大したことに伴って、百人から百九十九人の規模につきましまして、千五百ぐらいの企業、十万人ぐらいの労働者が入っております。それから二百人から三百人ぐらいでございまして、二百ぐらいの企業、二万ぐらいの労働者が加入しておりますので、それはそれなりに意義はあったというふうに考えております。

○高杉雄忠君 次に、中小企業退職金共済制度への加入状況の実態について伺います。

中退金の一般退職金共済制度における加入の事業主数、これは約二十五万、加入労働者数は約百九十四万人である、(というふう)に聞くんですが、これらの数は、この制度の全対象事業主数及び全対象労働者数の何％ぐらいに当たるのか、伺います。

○説明員(渡邊信君) 対象となる企業数を正確に把握する統計資料がございませんので、なかなか明確なお答えはできません。けれども、事業所セクサス等によって推計をいたしますと、対象企業につきましては、一〇％弱程度の企業がこの制度に加入しておりますし、また、労働者の方で見ますと八％ぐらいの労働者がこの制度に加入しておりますというところになっております。

講じている割合が高いようでございまして、それは、そういった地域の中小企業の労働福祉水準を向上させることによって、地域の労働力をその地域にとめておくとといったような効果をねらつて

いるのではないかと、いふに私も分析をして
いる次第でございます。

ただいま御指摘のように、首都圏の關係で申し
ますと、東京、埼玉と神奈川、千葉の間で確かにそ
の県内における援助措置を行っております市町村
の数の差がございますけれども、ちよつと私も
この具体的な理由については分析をいたしており
ません。

○高杉建忠君 十分連絡をとって、援助措置が全
国的に行き届くように、ぜひひとつそういう面の
御指導もいただきたいと思ふんです。

それから補助対象ですね。これは一般退職金共
済加入と特定業種退職金共済加入の両方なのか、
あるいはまた一般退職金共済加入だけに限るの
か、この点はどうなっていますか。

○説明員(渡邊信君) 現在、地方自治体でこの制
度に対します補助を行っている自治体の数は百九
十一と把握しておりますが、その大部分は一般の
退職金共済制度に対する補助のみでございますし
て、一部九つの自治体におきまして特定業種、林
業でございますが、特定業種に対する助成も行っ
ているものがあります。

○高杉建忠君 加入助成金制度について伺うん
ですけれども、地方公共団体の加入助成金制度の
実施状況を見ますと、都道府県レベルでは愛知県
だけが実施しているようですけれども、愛知県の補
助の実施状況、具体的にどんなのがあつたんですか。

○説明員(渡邊信君) 御指摘のように、県レベル
で実施をしているのは愛知県だけでございませ
うが、愛知県におきまして補助の具体的な内容を
見ますと、まず補助対象事業主は、愛知県内に所
在する事業所の事業主で、新規にこの制度に加入する事
業主ということになっております。助成額は一年
間に納めた掛金総額の二〇％でございます。予
算を見ますと六十一年度で六百七十五万円とい
うふうになっております。

○高杉建忠君 次に、相談員制度の趣旨とその業
務内容、それから中退金相談員の設置状況の推移、
今後の増員の予定、こういうものはどういふう

なっていますか、この際伺います。

○説明員(若林之矩君) ただいま御指摘の相談員
制度でございますが、関係行政機関あるいは事業
主団体等を通じて加入促進活動に加えまして、中
小企業退職金共済事業団の直接の手足として加入
の促進に参画して、きめ細かく加入促進活動を実
施しようということで設置をされているものでござ
います。

業務でございますが、未加入企業への個別勧奨
でございます。事業場に伺ひまして未加入の企業
の加入を勧奨するということが一つございませう。

それから、既に入っております企業に対しまして
掛金月額増額などの勧奨をするといったような
こともございませうし、その他、企業でいろいろ難
しい事情があるときの御相談でございますとか、
あるいは退職金の制度についてのより広い御相談
を受けることにもなりますが、基本は、やはり未加
入企業への個別勧奨、それから、既に入つておら
れる企業の掛金月額増額というところが仕事の
一番中心でございます。

五十一年度には東京、大阪に設置をされてござ
いまして、五十一年度からは東京、大阪に設置を
されまして、五十四年度から愛知、福岡、広島、
北海道、宮城、香川と、こういうふうに設置を
されてきておりまして、現在八県で二十三名が設
置をされているわけでございます。

やはり、零細企業に対する相談活動というのは
極めて重要でございます。今後ますます相談員
制度の重要性が高まってくるというふうにお考
えておりまして、その一層の充実を図るようにな
らうと思つております。

○高杉建忠君 それじや具体的に伺ひますけれ
ども、相談員の方々が相談コーナーでどうい
う重点的な活動、特に相談内容で最も多いのはど
ういふようなものがありますか。

○説明員(渡邊信君) まず、相談員の活動状況に
ついて若干申し上げますと、相談員は年間約九千
程度の個別訪問を実施しております。相談員一
人当たり約四百件の企業を訪問しております。そ

のほとんどは未加入企業への加入勧奨でござい
ます。

それから相談コーナー、これは現在東京に一カ
所設けられておるわけですが、六人の相談員で五
万九千九百三十件の相談を受けております。これ
はまだ発足したばかりで、六十年度の四月から十二
月までの実績でございます。業務の内容として主
なものは、本制度の内容、それから加入の手続は
どうなっているのか、こういったものが二万九千
件と最も多数を占めております。

○高杉建忠君 次に、中小企業退職金制度の普及
促進対策の拡充について、大臣、私の提案を含め
て申し上げたいと思ふんですが、五年ごとに中退
金法が改正されておりますので、この際、その改
正中退金法の施行期日にあわせて、ぜひひとつ中
小企業退職金共済制度加入促進年、仮称ですけれ
ども、こういうようなものを設けて、具体的に
やばり制度の改正内容の周知とセットにして加
入促進運動を展開していくべきだと考へるんで
す。ここで労働大臣の所見を伺います。

○國務大臣(林道君) 中小企業の退職金共済制度
につきましては、五年目ごろの見直し、こういう
ことがなされているわけでございますが、こう
いった機会に制度の改善が行われてきているとこ
ろでございます。このような制度の改善を機会と
いたしまして加入促進運動を強化する、これもこ
の制度への普及促進に極めて私どもは有効であ
ろうかと、こんなふうに思つておるわけございま
す。

御指摘のような加入促進年、こういったものを
設けるかどうかは別といたしまして、今回のよ
うな制度改善時の機会をとらえて、この制度
への加入促進のためのキャンペーンなどを強力に
展開しながら加入促進の運動をしていかなければ
ならない、このように考へておる次第でございま
す。

○高杉建忠君 大臣、ぜひひとつ加入促進のため
に年間を通じて、促進月間に限らないで、常に
やばり促進運動を展開していつていただきたい

い。

特に、普及を図るために中期加入達成計画です
ね、こういうものを具体的に策定して効果が上
がるようにひとつ取り組んでいただきたい、こ
ういふふうに思ふんです。あわせて大臣の所見を
伺います。

○國務大臣(林道君) この制度の普及、そしてま
た加入促進につきましては、絶えずこれを皆さん
に知っていただいて、こういった制度を利用して
もらうということに努めてまいらなければなら
ないわけでございますが、この制度の計画を策定し
て、計画的、機動的に取り組んだらどうかと、取り
組まなきゃいかぬじゃないかと、こういった先生
の御指摘は私も全く同感でございます。

そこで、労働省といたしましては、この中期加
入促進計画の策定について大変貴重な御意見を
いただいたと、こういったことに十分留意いたしま
して、今後の加入促進のために私どもとしては促
進策を講じてまいりたい、このように考へておる
次第でございます。

○高杉建忠君 局長、加入率を高めるために、例
えば三十人以上の中小企業について、労働者の人
たちの半数以上の加入希望者があつた場合、でき
れば私は出先の方で、地方部局でその中小企業に
対して加入の勧告をするような、奨励をするよう
なそういうシステムですね、そうすることに
一層の加入促進を図る、こういうようなやばり
具体的な取り組み、これも考へていいんじゃない
かと、こう思ふんです。いかがでしょう。

○政府委員(小粥義朗君) 勧告という、制度とし
て確立することが適當かどうかは別として、
少なくとも半数の人が希望しているというこ
とであれば、これが加入につながる可能性は高いもの
というふうには私も考へますので、こうした加入
促進、必ずしも中小企業退職金共済事業団なり地
方自治体だけではなく、私どもの直接の出先機
関である都道府県労働基準局あるいは監督署を通
じて加入促進を図つてまいらなきゃならぬわけ
でございますから、その際に、そういうような加

入の動きの、希望のあるところを重点的にとらえて、この加入奨励策を講じていくということは非常に効果的だろうと私も存じます。

○高杉雄忠君 さらに局長、奨励金制度を普及させるために当該地方公共団体に対して援助措置、これをもう具体的に講ずべきだと考えるんですよ。どうでしょう。

○政府委員(小粥義朗君) これは、いろいろ率直に申しまして問題があるかと存じます。元来、地方自治体の方で国が助成制度をつくる先こういう制度をつくって、少なくとも百九十一の団体がやっておられるわけですが、その気持ちの中には、自治体が先行することでもって国がそうしたものを制度として全国的に持てるように、その先駆的な役割を意識された向きもあるようにも聞いているわけでございます。しかし、今回の改正で掛金助成制度を国としても講じていきたい、そういうことになるわけでございますから、そうすると、今までの自治体が行っております奨励措置とある部分、相当部分においてダブルの形になろうかと思ひます。その場合に、これを上積みとして引き続き支給をしていただくような方向に持っていくたいのか、あるいは同じ掛金助成としては大体共通のねらいであるとすれば、むしろほかの部分についてそうした地方自治体の奨励策が講じられるような方向に持っていくたいのか、これは私もこれから施行までの間に十分検討しなければならぬ問題だと思っております。

○高杉雄忠君 大臣、お聞きしたいように、ひとつ前向きに御検討いただきたいと思ひます。それから局長、制度普及のためにやっぱり社会保険労務士さん、そういう人とかそういう団体、そういう人たちにできれば委託費のような形で出して具体的な指導をする、こういうような方向で何かお考えありますか。

○政府委員(小粥義朗君) 今回の改正では、事業主団体に対して業務の委託の範囲を広げて手数料

の支給を行う、こういうことで考えておりまして、現段階では、まだ社会保険労務士の方についてどのようなことを制度としては考えておりませんけれども、今御指摘になりましたように、事業主団体だけを通じてPR活動をするだけでは、果たして十分かどうかといった問題がございます。また実際に、事業主団体が加入促進の活動をする際に、それぞれの団体と深いかわりを持つておられる社会保険労務士の方を通じてやられるケースもあるかと存じます。そういった面の実態もいろいろ私どもこれから把握をさせていただきまして、今せつかつの御提言でございまして、研究をさせていただきたいと存じます。

○高杉雄忠君 それから、商工会議所の事業主にも普及の協力をいただいているんですが、やっぱり労働組合もその対象にして、労働組合からもどんどん積極的に地域において加入普及、こういうことを具体的に取り組んでいく必要がある。そういう積極的な活用についても、ぜひひとつ検討いただきたいと思うんですが、いかがですか。

○政府委員(小粥義朗君) 確かに、これは行政サイドだけの加入促進活動だけではなく、労働組合としてもその組合員の福祉の向上につながる問題でございまして、私どもとしてはそこに大きな期待を実は持たたいわけでございまして、ただ現実の組織状況が、必ずしも大企業に比べて中小企業の場合、組織状況が高いわけじゃないですね。むしろ、中小零細になるほど極端に組織率も下がっているわけでございまして、そうした地域の状況に合った対応がまた必要になろうかと思ひますけれども、少なくとも中小企業退職金共済審議会でも労働側委員が三者構成の一つとして入って、いろいろこの問題についての御討議もいただいているわけでございまして、そうした労働組合サイドの各地域における活動をどういうふう

に今後加入促進に結びつけていくか、これも私も十分検討させていただきたいと存じます。

○高杉雄忠君 それから、大臣、中央や地方にも

できれば加入促進運動の推進母体として、これまた仮称であります、共済制度普及協議会、こういうようなものをつくっていただいて、そして事業主の代表の方や労働組合の役員、代表の方も含めて具体的にやり組み、中央も地方もそういう促進を具体的にやり考える必要がある、こういうふうな思ふんです。これ、私の提案にもなるかと思ひますけれども、その点いかがですか。

○政府委員(小粥義朗君) 先ほど労働組合のことについてもお答えいたしましたように、単に行政だけじゃなく、また事業主だけじゃなく、労働組合も含めまして、言うなら関係者が一体となつてこの加入促進を進めることがまことに望ましいことであると存じます。

ただ、そういう協議の場が具体的にどういう格好でつくられるか、これは今にわかにお答えをできる具体的な構想も持っておりませんけれども、今回の改正を契機に、さらにその普及状況等を見ながら、御指摘のような関係者による協議の場というものをどういうふうに持っていくたいのか、私ども研究をしたいと思います。

○高杉雄忠君 ぜひひとつ、前向きに御検討いただいて、具体的な加入促進ができるようにしていただきたいと思うんです。

次に、パートタイマーや派遣労働者への中途金制度の適用問題、これについて何うんですが、まずパートタイマーに対して何うんです。

退職金制度を設けている事業所の状況ですけれども、五十八年一月の雇用管理調査によりますと、わずか九・六%であります。また、その派遣的労働者に対して退職金制度を設けている事業所の状況、これは五十九年十二月の職業別労働力実態調査結果、これによりますと、事務処理業の場合に一七・四%なんです。こうした実態、これに対してどういうふうな認識をされ、どういうふうな受けとめられているんですか、伺います。

○政府委員(小粥義朗君) パートタイマーあるいは派遣労働者の方々の就労の形は、いわゆる終身雇用的な就労の形ではない面があるわけでござい

まして、そういう面で、実はそうした人を使用する企業のサイドの方からは、退職金の必要性というもののについて常用労働者に比べると意識が低い。また、現にそうした形態で働いておられるパートタイマーあるいは派遣労働者側の方々の方からも、いわゆる長期間同じところに雇用されて退職金をもらうというよりも、むしろ日々の賃金を高めてほしいという希望がある向きもあるわけでございまして、そういうようなことが両方重なつて、退職金の適用の割合が低いものというふうに見ております。

○高杉雄忠君 局長も御存じのように、パートタイマーや派遣労働者という方々は小規模事業所で雇用されているケースというのが多いわけですね。パートタイマーや登録型の派遣労働者に対する中途金の適用、これはどこにネックがあるのか、どういうふうな労働省の方では把握されておりますか。

○政府委員(小粥義朗君) パートタイマーの方でも、通常の労働時間の三分の一以上働かれる方々、これはパートタイマーとはいえないながら実質的に常用労働者に近い就労形態を持っておられるわけですが、そうした方については現行の中小企業退職金共済制度へも、いわゆる包括加入の原則の中でできるだけ入っていただくように私も指導もしているわけですが、それよりもさらに就労時間の短いパートの方でも数多くおられるわけでございまして、そうした場合に、先ほどお答えしましたような、いわゆる企業サイドの意識あるいはパートタイマーの方自身の意識といった面で、全部が全部、退職金よりも日々の賃金の引き上げを希望されるといった面があつて、そうした面で退職金が必ずしも普及してない、こういう面があるかと思ひます。

それから派遣労働者の場合には、いわゆる常用型と先生御指摘の登録型とあるわけでございまして。常用型はこれはもう純然たる常用ですから、派遣元において退職金制度というものも適用される可能性は十分持っているわけでございしますが、

登録型の場合には、手を挙げたときだけ就労をするという形になるものですから、そういう面では、言うなら断続的な就労形態というものも出てくるし、その場合の退職金のいわゆる基礎になる期間をどう見ていくかといったようなことも、必ずしも常用の場合とは違って、企業のサイド、それから派遣労働者自身のサイドからの声も私も実は必ずしも強く耳にしているわけじゃございません。ただ、そうした声がありながら、まだ表面に出ていないというところも率直に言っておろうかと思えますから、この辺は、近く派遣法が施行にもなる予定でございますので、その施行の状況を見ながら私もどうしてもこうした派遣労働者に対する退職金制度の適用について、今までどちらかといえども実はやってなかったというわけでございしますから、検討を進めてまいりたいと思えます。

○高杉雄忠君 ぜび、パートタイマーや登録型の派遣労働者の労働福祉の向上のために、中退金制度の適用について早急に検討していただきたい、これもこの際要請をしておきます。

同時に、パートタイマーで少し具体的にお聞きするんですが、実際に加入まで持っていくためには、経営者と労働者の双方に対する加入促進、宣伝、これが必要であるし、その場合、自治体の協力がぜひとも必要だと、こう考えるんですけども、いかがでしょう。

○政府委員(小粥義朗君) パートタイマーの場合、既に自治体の中に、そうしたパートタイマーを対象とする退職金制度の創設についていろいろ工夫をしておられる自治体もございます。そうした面からは、自治体のいろいろな働きかけというものが大きな力を持つものと考えますが、派遣労働者、特に登録型派遣労働者について自治体の立場でどういう形の働きかけなり活動というものが考えられるか。これは今までのところむしろない、初めてこれから出てくる問題かと存じます。特に、派遣法施行に当たります職業安定機関の対応も、その面から今後そうした事態についての検討を必要とするかと思いますが、パートタイマーについて

では、御指摘のように、自治体の活動あるいは働きかけといったものがかかなり大きな影響を持つものというふうにも考えますので、そうした点は、今後私も大いにその面での推進を図れるような対応をしてみたいと思えます。

○高杉雄忠君 特にパートタイマーで申し上げるわけですが、自治体で加入助成措置をとっているところというのは、昭和五十七年四月で一県百二十一市、それから二区五十五町五村、こういうふうになっているんですね。それで、パートへの助成でなく中退金より特退共への助成、または最近では摂津市のパートタイマー等退職金共済条例、こういうものや大阪府の貝塚市のパート労働者対象とした中小企業退職金共済掛金補助制度、こういうものが七月からスタートするというふうになっているんです。

こういう積極的に取り組んでいる自治体があるわけですから、国としても対策、対応、こういうものを急ぐ必要があると思うんです。自治体に対する協力もさることながら、国の積極的なそういう姿勢もぜひ必要だと思ふんですが、いかがですか。

○政府委員(小粥義朗君) パートタイマーに対します退職金の適用の問題は、今御指摘になりました近畿地方の市において積極的な対応が出されているわけでございます。私も実は、そうした市の行っておりましてパートタイマーの退職金制度は国の制度としてつくれないのかというふうなこともいろいろと意見をいただいているわけでございますが、今回の中小企業退職金共済制度は、あくまで中小企業を対象としたものでございしますので、一部自治体で行っておりますパートタイマーの退職金制度、これは大企業、中小企業を問わず、いわゆるパートタイマーに着目しての制度でございしますから、必ずしもか合わない面があったわけでございますけれども、いずれにしても、パートタイマーの退職金問題については、私も今、パートタイマーの雇用管理に関する研究会を省内で持っておりますので、その中で検討してもらったことになっております。

なお、御指摘のありました貝塚市の事例は、これは中小企業退職金共済制度を前提としての奨励措置でございしますが、これはこの制度に直接結びつく制度でございします。まだ詳しい内容は承知しておりませんので、私も至急勉強したいと思っておりますけれども、それがこの普及促進に相当な効果を持つということであれば、これは大いに今後とも広めていってしかるべき対応ではないか、こういうふうにご考えております。

○高杉雄忠君 局長ね、パートについて検討いただくということでありまして、ぜびひとつ頭に入れておいていただきたいんですけれども、現行の支給条件では、一般の場合で言いますと一年未満、これは不支給になるわけですね。一年以上二十三月月までは掛金総額を下回る額、こういうふうになっている非常に少ない。不支給の条件もあります。検討委員会ができて積極的に検討されるようでありますから、それらを含めて前向きにひとつ支給条件についても御検討いただいで、できるだけ不支給がないようなことも含めてお願いをしたい、こう思うんですが、いかがですか。

○政府委員(小粥義朗君) 先ほどお答えいたしましたパートタイマーについての雇用管理の研究、全般的にパート問題についてやるわけでございますので、その中で退職金問題もあわせ検討を行うということをやることになっておりますが、確かに御指摘のような、パートタイマーの場合のいわゆる掛け損、掛け捨て、常用労働者を対象とした今の中小企業退職金共済制度、それと同等であるより、むしろパートタイマーの特質に着目した形のものがあるべきではないかと、これはパートタイマーの方の希望等もいろいろまた把握をしてみたいと思ふかと存じますけれども、これはパート、そうしたパートタイマーの希望等を把握しながら、それに合った形の退職金制度というのはどうあるべきか、そうした観点で研究を進めてまいりたいと思ひます。

魅力あるものにしていく、そして、その普及率を高めていく、こうでなきゃならぬと思うんですね。どうしても魅力に乏しい。いろんな今までのお答えを聞いていても、大企業に比べると格差が大きくて低い、そういう実態。

それで、この際どうなすけれども、今回の法改正の中身で、退職金給付の水準、これを引き上げる必要があると思うんですが、これはどういふふうになっていきますか。

○政府委員(小粥義朗君) 退職給付の水準は、これは掛金に応じて決めるという仕組みをとっているわけでございます。

結局、従来の退職金の支給額が実績として低い数字しか出てないというのは、つまるところ掛金月額が低いというところに帰着するわけでございしますから、したがって、なるだけ高い掛金で申し込まれるような形に今回いろいろ奨励措置も考えているわけでございします。掛金は一定にしておいて一定期間掛けた場合に、その際に支給される退職金の額を引き上げるとなりますと、これは全体の収支の問題になってまいりますので、掛金を高めることで退職給付の額の水準の向上を図るということでも対応したいと思っております。

○高杉雄忠君 大臣ね、これまた要請、お願いになりますけれども、いろいろずっと今まで議論をしてきまして、魅力あるもの、そして掛金との関係もありまして、できるだけ給付水準、退職金をたくさんできるようなにする、そういう制度の見直し、これについては、やはり非常にデンプラの速い今日の情勢ですから、情勢の推移を勘案して、現行の五年というのを少なくとも三年ぐらいに短縮して、そしていろいろな問題点も浮き彫りにされていきますから、そういう内容を盛り込むように、三年に短縮しても制度の見直し、これをしていくべきだ、こういうふうにご考えるんです。大臣、どういふふうにお考えになりますか。

○国務大臣(林道雄君) 今回の改正によりまして、私も、中小企業退職金共済制度というもののへの

一層の加入促進や退職金水準の向上が図られるものと期待をいたしておるわけでございますけれども、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ること」とされました年金制度の導入の問題や、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、今回の中退法の第九十八条の「五年」といったものにこだわらずに、必要に応じて適宜審議を再開などいたしまして検討をしてもらい、給付改善の問題も含めまして、今後ともこの制度の一層の改善、充実に図られますように私どもとしては努めてまいりたいと思っております。

○高杉雄忠君 ぜひひとつ積極的にお取り組みいただきたい。お願いをしておきます。

それから、具体的に今度は今回の法改正の前身について伺うんですが、掛金の月額最低額を千二百円から三千円に引き上げるんですね。二・五倍の引き上げ率、これは前回の法改正のときの一・五倍と比べると大変大きい、こういうふうに思うんですが、二・五倍の率にした理由、それから今回の最高額の引き上げの倍率一・二五倍、そうしますと、前回の法改正時の一・六倍に比べて逆に低いわけですね、その理由、これはどういうふうになるんですか。

○説明員(若林之矩君) 最高の掛金額につきましては、前回の法改正以降の賃金とか退職金等の推移を見ますと、二・五％程度の上昇が見られているわけでございます。したがって、一万六千円の二・五％アップということで二万円に引き上げることとしたしております。

それから最低掛金額につきましては、現行の最低掛金額は千二百円でございまして、これに二・五％ということになりますと大変低い金額にとどまるわけでございます。たびたび申し上げることでございまして、やはり給付の水準をできる限り引き上げていくというためには、最低掛金額というものを大幅に引き上げることがまず必要であらうかと思うのでございます。仮に千二百円の掛金で三十年加入し続けると、その

退職金は百五十万ぐらいということになるわけでございまして、民間の退職金水準のモデルの四分の一程度にとどまるということでございます。そこで、この制度における退職金額をできる限り民間退職金の水準に引き上げようというためには、最低掛金額の大幅な引き上げが必要となってまいります。最低が上がりまして、最低掛金額を引き上げますと、最低が上がるだけじゃなくて、その波及効果としてほかのところも、つまり最低以上のところも徐々に引き上げられ、全体の掛金月額水準がかなり引き上がるという効果が期待できるわけでございまして。

そこで、どうして三千円ぐらいにしたかということでございますが、期間雇用者を対象といたします特定業種の退職金共済制度における掛金月額を月額に換算いたしますと、建設業で三千七百八十円、清酒で三千円、林業で二千二百五十円となっておりますわけでございます。その他、最近におきます中小零細企業の加入時の掛金の水準、こういったものも勘案いたしまして千二百円を三千円と、大変大幅に引き上げられ、引き上げることとしたわけでございます。

○高杉雄忠君 次に、資産運用の方法に生命保険を加えるわけですね。

そこで伺うんですが、導入をした方がいいというのは何なのか、それからまた生命保険契約について、契約を締結する生命保険会社というのは何社ぐらいなのか、この際明らかにしていただきたいと思うんです。

○説明員(若林之矩君) 中小企業退職金共済事業団または特定業種退職金共済組合と生命保険会社の間で、この中退制度の被共済者を被保険者というたします生命保険の一種で、退職年金制度に活用されております企業年金保険契約というものを締結することによりまして、生命保険会社に納付する保険料を企業年金資産として運用をしてもらい、保険契約者でございまして事業団あるいは特定業種退職金共済組合は、被保険者の退職時に一定率の運用利回りによつた保険金を受け取るという

ことにするわけでございます。と同時に、一定率を超えた運用実績の部分についてはさらに配当を受けるといふことになるわけでございますが、これが今回の生命保険で運用するということの本身でございます。

こういうような資産運用の方法として、現在生命保険が法律上は規定されてないわけでございまして、けれども、これを法律を改正して導入することとした意味でございますが、現在、御承知のような低金利の状況下でございまして、従来の定められました資産運用の方法だけでは運用の利回りが低下をしております。制度の安定的な運営を図るという観点からは、安全でしかもできる限り有利な方法がございましたならば、これを取り入れさせていただきますまして、できるだけ効率的に運用するということが必要であるというふうに考えておるわけでございます。

もう一つは、運用の面ではないのでございましてけれども、生命保険会社と運用についての契約を結ぶということになりますと、当然、生命保険会社による制度への加入促進というものが期待できるわけでございまして、私どもこういう形での加入促進の力も期待していこうというふうに考えておるわけでございます。

じゃ、どういうところと結ぶのかということでございますが、契約を締結いたします生命保険会社は、企業年金を取り扱っております生命保険会社全社を対象といたしております。将来的には、ただいま申しましたように、大いに制度加入の力になってもらいたいわけでもございまして、制度への加入促進等の実績に応じて資産の運用を委託していくというふうにしたいと考えております。

○高杉雄忠君 次に、退職金給付に対する国庫補助を廃止して、掛金負担軽減措置に要する費用に對する国庫補助、これを新設することになっていきますね。これはどういう理由なんですか。

○政府委員(小粥義朗君) 従来の国の補助が、いわゆる給付補助とそれから事務費補助と両方あつ

たわけでございますが、その一つである給付補助が掛金月額の最低額に対応する形で決められておりました。したがって、一番低いところにはばりついていたというふうな形になっておりました。それがついていくために、かえって加入の申し込みの掛金月額がその補助に見合う部分にどうしてもとられやすい、言葉をかえまして、掛金月額は低いところに集中する逆の理由にもなっていた面も実はあるわけでございます。したがって、そういう国の補助というものがもつと全体の掛金、ひいては給付の水準向上に役立つように考えるべきではないかということで、むしろ従来についておりました国の補助は、事務費の補助の充実に充てるといふことで、従来の形の給付補助はこれを廃止し、かわりに直接的な助成の形でございまして掛金に対する助成という形で制度を変えたい、こういう趣旨でございます。

○高杉雄忠君 それじゃ局長ね、掛金助成に要する費用を労働保険特別会計予算から支弁するわけですね。そういうことですね。その理由、それはどうでしょう。

○政府委員(小粥義朗君) これは、中小企業退職金共済制度が個々の企業では退職金制度がつくりにくい、そういうところに国がかかわってその制度をつくる、こういうことでございまして、事務費についてはこれは国の負担において補助をする。

給付の問題になりますと、これは従来、制度発足以来、一部の補助はついていたわけでございまして、いわゆる給付補助は退職金そのものになるわけでございまして、退職金は、本来でしたらこれは使用者責任において負担されるものということになりますと、労働保険の中で使用者だけの拠出によるものがあるわけでございまして、そういう使用者責任による退職給付については、使用者の拠出による資金をもつて充てることがむしろなじむのではないかといった点が一つでございます。

それからもう一つは、こうした掛金助成を行い

ますことが、中小企業における雇用の安定なり、あるいは中小企業で今後退職金の不払いといった事態が出ないように未然に防止するためにも、中小企業退職金共済制度の普及、適用が大きな効果を持つわけでございますから、そうした雇用の安定あるいは退職金の保全といった観点からも、いわゆる労働保険の福祉事業としての趣旨にかなうものであるという、そうした両面から、今回労働保険特別会計で支弁することに切りかえたわけでございます。

○高杉雄忠君 時間がありませんから、この論議についてはいすれ機会を改めてしたいと思います。が、労働省のよって来るものは労働保険特別会計ですべてやろうと、これはやはり国の財政、予算のあり方の基本的な問題だと思ふんです。私は立場を異にして、やはり国がきちっとしたことをやるべきだという立場に立っていますから、この辺についてはまた論議をする機会を得たいと思ふます。

時間がありませんから、先に進めさせていただきます。建設業の退職金共済制度の問題について何うんですが、共済に加入しても証紙が貼付されていないケースが非常に多いということも聞いています。そういう実態を労働省の方ではどういうふうに把握されておられますか、伺います。

○説明員(若林之矩君) 建設業退職金共済制度の加入の促進、手帳の交付、そして証紙の貼付ということにつきましては、かねてから御指摘をいただいている問題でございます。昨年の十月に、建設業退職金共済制度への加入状況、証紙の購入状況等について調査をいたしました。

それによりまして、制度への加入率は、元請では一〇〇%、一次の下請ですと七四%、二次の下請ですと二七%と、二次の下請の加入率が大変低くなっております。

制度に加入しております企業でも、加入対象者の一部についてしか被共済者としていない、つまり手帳を交付していないということが出ております。これもやはり二次下請の方になりますと、交

付をしていない比率が高くなっております。一次下請の場合でございますと、半分ぐらい交付している。二次下請になりますと、一五%ぐらいしか交付をしていないといったような結果が出ておるわけでございます。

それから証紙につきましては、元請が購入いたしまして、下請に對しまして被共済者の就労日数分の証紙を必要数交付しているというような結果を得ておるわけでございます。

○高杉雄忠君 具体的には、貼付の履行確保対策ですね、どういふふうに考えていますか。

○説明員(若林之矩君) 建設業におきまして加入の促進、手帳の交付、証紙の貼付の履行確保につきましては、従前から建設省当局とも連携をとりまして進めてきておりまして、公共工事につきましては、一つには、工事費の積算に当たりまして建設業退職金共済掛金相当額を含めるということについていたしております。第二といたしましては、工事を受注いたしました建設業者から、発注官庁等に對しまして共済証紙購入状況の確認に必要な書類を提出させるということにいたしております。それから、受注業者が下請契約を締結いたします際には、掛金相当額を下請代金の中に算入するか、または、先ほど申し上げましたけれども、下請業者に對して共済証紙の現物を交付するということが指導を進めてまいっております。こういったような形で進めてまいっております。

ただいま申し上げました調査結果からも、手帳の交付の実情を見ますと、手帳の交付を受けておりますと比較的印紙の貼付が履行されているというところでございまして、ポイントとしては、手帳が交付されているかどうかというところにあるというふうな認識をいたしているわけでございます。

そこで、今回の法改正におきましては、新たに加入した被共済者を雇用した事業主、言いかえますと、事業主が労働者に初めて共済手帳を交付するという場合につきましては、その事業主に対して国の補助によりまして掛金の一部免除措置を講ずるといふことにさせていただくというところで提

案をいたしているわけでございます。これによりまして、従来、制度に加入していませんでした期間雇用者についても、手帳交付が進みますと、一たび手帳をもらえば、その手帳がいっぱいになれば次の手帳をくれというようになりますし、手帳をもらえば、これに印紙を押してくれということになるわけでございますので、手帳の交付が進みますと証紙の貼付の履行も進むというふうな期待しているわけでございます。

今後とも、引き続き関係官庁とも協力を深め、また、新しいこういった掛金助成を活用いたしまして、履行の確保を図っていききたいというふうな考えております。

○高杉雄忠君 建設業退職金のことについて特別お願いしておきますけれども、掛金改正については六年間据置きとなつておるわけですね。日額百八十円を四百五十円まで引き上げていい、こういうふうになつておるわけですから、これについてもぜひ検討いただきたい。

同時にまた、建設業退職金事業本部、それで運営委員会、これをぜひ設けていただいで、証紙の取り扱いも具体的にできるようにひとつ御指導いただきたい。

それから、特に証紙の取り扱いの業務委託ですね。これは地域に行きますと、銀行とか郵便局とかの窓口で取り扱っているけれども、地域によっては非常に不便なところもある。したがって、身近なところで手に入るような方法を具体的に検討し、実施ができるように、例えば農協で扱うとか、そういうことも含めてひとつ実施ができるようにしていただきたい。どうでしょう。

○説明員(若林之矩君) 特定業種の退職金共済の日額の問題でございますが、一般の退職金共済は、法律で掛金の額が書いてございますけれども、特定業種退職金共済の場合は、法律で一定の幅が書いてございまして、その範囲内で業種別の団体が定款で決めるということになっておるわけでございます。これまでのケースでは、法律の改正のたびに掛金日額の引き上げが行われておるわけでござ

いますが、中小企業退職金共済審議会の建議におきましては、資金あるいは退職金等の動向も踏まえながら、この日額の問題が適切に対応されるようにというふうな建議をいただいております。こういった建議も踏まえまして、業種別の団体に対して掛金日額が適切に定められるように要請をしてみたいというふうな考えております。

それから運営委員会でございますが、これは特定業種退職金共済組合に運営委員会がございまして、中小企業退職金共済審議会の使用者側の委員の方、労働者側委員の方に参加していただいておりますが、こういったものも積極的に活用していきたいというふうな考えております。

それから印紙の購入の件でございますが、現在は金融機関で扱ってらるっておるわけでございまして、かなり支店もあるわけでございまして、私どもといたしましては、現在証紙の売りさばきにつきましては比較的うまくいっているのではないかとこのように考えている次第でございます。が、かねてから郵便局等でも扱わせたいのじやないか、今、先生御指摘のような農協でもといったような御意見もございします。ただいま申しましたように、地域によってはあるいはそういうあれもあるのかもしれない。私どもは、全般的には現在の売りさばきでうまくいっているように考えておりますけれども、なお引き続き、御意見でございますので、研究をさせていただきますと存じます。

○高杉雄忠君 不便なところもありますから、ぜひひとつ前向きで実施ができるようにお願いをしておきます。

最後に、労働大臣から所見を伺って、私の質問を終わりたいと思ふんです。

この法律の第四十四条第一項第二号で、共済事業団は、保健だとか保養、教養のための施設の設置、運営を行うこと、こういうふうになつておるわけですね。そこで、施設の設置、運営状況について、もし未設置であるなら具体的にスケジュール

を組んで、設置に向けての取り組みを積極的に行っていた。これが一つです。

それから融資制度の拡充について、中小企業事業主に対して労働者の福祉施設の設置に要する資金を貸し付けることに限っていますけれども、中小企業に働く人たちの子供の進学とか、あるいは結婚や住宅建設等に要する資金の貸し付けもぜひひとつできるように検討をいただきたい、こういうふうに思っています。

私は、本法案の審議に際して幾つかの提案をいたしました。要請をいたしました。これらはすべて働く人たちの福祉の向上、生活の確保、こういう観点であり、働く人たちの基本的な権利の実現でもある、こういうふうに思っています。

したがって、それらの諸点について要請申し上げましたから、具体的にその実現ができるように、労働大臣の一層の御指導をいただきたい。特に大臣に期待するところ大でありますから、最後に大臣の所見を伺って、私の質問を終わります。

○政府委員(小粥義朗君) 今、御指摘の中に融資問題がございますので、私からその分についてお答えをしたいと思います。

中退事業団が持っております資金、これをするだけ事業主に還元すべきではないか、あるいは退職金の支給の対象になる労働者の福祉に還元すべきではないか、こういう御意見もいろいろいただいているわけでございます。

施設につきましては、事業団みずから施設の設置、運営ができるようになってはおりますが、直接は今やっております。しかし、間接的な方法として、事業主に対する施設の資金の融資といったもの、あるいは地方債を通じてやるといったような形でやっております。一方また、労働者に対するいろいろな資金の需要に対して融資をするという問題もございしますが、実は、これらの事業団の資産はいずれも将来の退職給付の原資に充てなければならぬものでございしますので、したがって、その運用は安全でなければならぬ、ということが要請されるわけでございます。

そうなりますと、融資の利息というものが、低いもので採算がとれるというわけにはまいらないといった面もございまして、今までのところ、融資業務については必ずしも積極的な広がりを見せておりません。

今、特に御指摘のありました労働者に対する進学であるとかあるいは住宅等の資金の問題、これは一方で財産形成貯蓄というものがございします。その中で、その貯蓄を原資にした融資制度も実は制度として道が開かれておりますので、御指摘の点は、そうした中でさらにうまく生かされるように私も検討してまいりたいと思っております。

○国務大臣(林道雄君) 先ほど来、いろいろと貴重な御提言、御意見などを私どもは拝聴いたしました。今回のこの法改正に当たりまして、そしてまたこの法律を運営するに当たりまして、私どももいたしましては、それぞれの御意見を十分に参考にいたしながら、これの運営に努力してまいりたいと思っております。

○委員長(岩崎純三君) 午前の質疑はこの程度にとどめ、午後一時まで休憩いたします。

午後零時六分休憩

午後一時四分開会

○委員長(岩崎純三君) ただいまから社会労働委員会を再開いたします。

休憩前に引き続き、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、質疑を行います。質疑のある方は順次御発言を願います。

○中西珠子君 日本経済の中で中小企業が果たしている役割は大変大きく、日本の経済発展に対する中小企業の労働者の貢献度も非常に高いと思いますが、中小企業と大企業では賃金、労働条件に大きな格差があり、殊に退職金については、中小企業での退職金制度の普及率は大変低く、退職金そのものも非常に低水準にあります。殊に、従業員規模一人から九人の企業では、退

職金制度の普及率は五三・八%と約半分にすぎないと言えませんが、その五三・八%の企業は、中退金共済制度加入と考えてよろしいわけでしょうか。

○説明員(若林之矩君) ただいま御指摘でございますように、十人未満の企業におきまして退職金の普及の状況というのは大変低いものがございします。

私どもの中小企業退職金共済制度の加入状況を見ますと、二十五万の加入事業場のうちで、その九十数%が三十人未満の零細企業でございします。わけても六六%ぐらいが十人未満のところでございします。したがって、中小企業退職金共済制度という点から見ますと、そのほとんどが十人未満の零細企業の事業主が加入している、そこで働いている労働者がその恩恵を受けているというところでございしますけれども、何分にも十人未満の事業場というのは多いわけございまして、先生おっしゃいましたような、今五三%ぐらいの零細企業で退職金制度を持っているものほとんどは中小企業退職金共済制度に入っていると、こういうふうには言えない現状にございします。

こういった零細企業に対して、私どももますます加入促進を図らなかならないというふうに考えておる次第でございします。

○中西珠子君 特定業種退職金共済の方の加入状況はどうでしょうか。

○説明員(若林之矩君) 特定業種の退職金共済制度で見ますと、建設業退職金共済制度に加入しております企業は十一万七千でございします。加入労働者数で申しますと百五十五万というのを見ておられます。これはなかなか加入率というのをはっきりとしたしゅうございします。入っているのははっきりいたしゅうございします。分母をどうとるかというのは難しいわけございしますけれども、私ども大体五〇%ぐらいの加入状況ではないかというふうに考えております。

それから林業の退職金共済制度でございします。加入企業数が三千、加入労働者数が五万六千というところでございまして、こちらの方はまだ制度ができてから期間が短いということもございまして、加入の状況は大体三割ぐらいというふうに入っております。

○中西珠子君 中小企業全体を考えると、中退金共済制度に加入しているのは約一割ぐらいと言われているんですね。これはまた最近数年間ちっとも変わってなくて、ずっと一割ぐらいと言われているんですが、この加入率が低い理由というのはどのように分析なさっていらっしゃいますか。

○説明員(若林之矩君) ただいま先生一般の退職金共済制度の普及率一割程度という御指摘でございまして、中小企業の事業場、独自の退職金制度を持っているものも持っていないものも全部分母にいたしますと一割程度の加入率ということになるわけでございます。中小企業の中でもとりわけ小零細企業におきましては、自社の退職金制度の普及率がまだ低いわけでございますので、先ほど申し上げましたように、中退制度に入っております事業場の比率でございます、圧倒的に小零細企業が多数入っているわけでございますけれども、普及率という点では大変低い水準にとどまっているというところでございします。

こういうように、小零細企業において退職金制度の普及率が低いということの理由をいたしましては、まず何よりもこれらの企業の経営基盤が脆弱であるということが挙げられようかと思えます。それから、従業員の生涯福祉というのに対する理解が十分でない。次に申し上げますけれども、やはり中小企業は離職が激しいわけございまして、働いている人の生涯を考えての福祉、ライフサイクルを考えての福祉という点ではやはり立ちおくれがあるわけでございます。それから、退職金制度は一般に終身雇用慣行というものを前提にしているわけでございますけれども、小零細企業では、ただいま申しましたよう

に、離職職が大変に激しいわけではございまして、一般に働いている人の勤続年数が大変短いということでもございまして、こういったことから、終身雇用慣行になじみにくい、そういった面からまた退職金制度の導入がおくれているというふうに考えております。

○中西珠子君 非常に加入率が低いということは残念なことではございませぬ。

それで、昭和五十五年四月二十四日の参議院社会労働委員会の附帯決議がございしますが、これでは、「中小企業退職金共済制度を一層魅力あるものに改善するとともに、加入促進対策を強化し、その普及促進を図ること。」と、こうなっておりますね。この附帯決議以来、加入促進のためにどのような御努力をなすつもりでしたか、お聞かせください。

○政府委員(小粥義朗君) まず労働省としては、私どもの出先機関であります都道府県労働基準局、それから労働基準監督署を通じて、事業主に対する呼びかけ、パンフレットの配布とかいったようなことを含めて呼びかけをしまいたしております。それから、中小企業退職金共済事業団それ自体もPR活動をやっておりますのと、もう一つは、事業主団体を通じて啓発、宣伝活動をお願いしてきている。さらに、中退事業団と業務の委託関係を持っております金融機関の手を通じて加入促進の働きかけをするといった、いろいろなルートを通じてのこともやっております。

それらのほかに、そうした諸般の加入促進活動を効果的に行うために、毎年十月を加入促進月間として、そうしたマスコミ機関も活用した形で加入促進の活動を進めるといったことをやっておりますが、総じて言えますことは、それはいろいろなルートがございませうけれども、いわゆる広報活動というところが主体になっていたわけではございませぬ。

○中西珠子君 事業主の団体などを通してやりになるというところは、業種別にやったり別の対策をそれぞれおとりになっていたということですか。

か。

○政府委員(小粥義朗君) 事業主の団体はいろいろなものがございませう。例えば商工会議所であるとか商工会であるとか、さらには業種別の団体、協同組合といったようなものもございませう。そうした各種の事業主団体を通じて、宣伝あるいは加入の奨励を呼びかけていただいていたわけではございませぬ。

○中西珠子君 共済契約者の脱退状況をどのように把握していらっしゃいますか。相当脱退が多いような感じをこの統計を見て受けるんですが、まず一般退職金共済についてお伺いいたします。

○説明員(若林之矩君) 中退制度の五十九年度におきます共済契約者の脱退数は一万五千八百八件でございませう。それから被共済者の脱退数は二万八千八百八十四人というふうになっております。

○中西珠子君 清酒製造業の退職金共済の加入、脱退状況の推移を見ますと、共済契約者は五十六年度に大量に脱退しているわけですね、二百一。それからそれ以後の脱退は少ないように思えます。しかし、五十六年度に非常に脱退数が多かったというのは、どういう理由なんでしょうか。

○説明員(若林之矩君) 清酒製造業の脱退状況でございませうけれども、五十二年から五十四年ぐらまでは大体低い五十人から七十人ぐらいで推移いたしておりましたが、確かに先生御指摘のように、五十六年には脱退いたしております事業所数が二百一でございませう。確かに五十六年は脱退が多くなっております。

〔委員長退席、理事大浜芳栄君着席〕
五十七年以降は脱退がとまったわけではございませうが、ちょっと私もこの経緯は承知しておりますので、また調べましてお答え申し上げますと存じます。

○中西珠子君 ちょっと関心がありますので、後でお知らせください。
建設業の退職金共済の方は、昭和五十七年度に

大量の共済契約者の脱退が出ていますね。これは五千九百八十三という数字が出ていますが、それ以後五十八年が四千七百九十二、五十九年が三千五百五。五十七年以前に比べると、その以後の方が増加しているように見られますが、その理由については把握していらっしゃいますか。

○説明員(若林之矩君) 建設業の脱退状況でございませうけれども、過去におきまして、例えば四十八年ごろに四千三百ぐらゐの脱退が出たことがございませう。そういうことで、建設業につきましては過去につきましても、かなり脱退が波を打っている点がございまして、これはやはりそのときどきの建設業界の景況等も反映しているんじゃないかというふうに考えております。

○中西珠子君 景況の反映ということは、建設業あたりは非常ににも言えると思うんですが、建設業は、一般の方の脱退の防止策というふうなものとは違っていらっしゃるわけですか。

○説明員(若林之矩君) 先ほど、中退制度一般の場合におきます企業の脱退が、五十九年度の場合には一万五千件であると申し上げましたが、これの脱退の原因について見ますと、その大半が被共済者の全員退職というものでございませう。

具体的に申しますと、事業主が一人、従業員が一人というふうなことで、その従業員について中退制度に入っていたのだと、ところが、その一人の従業員の方が退職をしたので、そこで脱退をするというふうなケースが大半でございませう。しかし、中にはやはり経営不振による掛金滞納といったようなものもあるわけではございませう。それから被共済者の脱退数でございませうが、二十二万八千八百と申し上げましたが、これはもうほとんどが退職による脱退でございませう。

そこで、先生のただいまの御指摘は、そういった事業主が制度から脱退するのを防止する方策はないのかと、こういうことではないかと存じます。これにつきましても、私も相談員制度というふうなものを持っておりまして、こういったケースについていろいろ御相談に應ずるといふよ

うなこともいたしておりますが、今後ともこういった企業の脱退というものを防止いたしますために、この相談員制度等を強化して、事業主の御相談に十分に応じるといふ体制をとっていかなくやらないと思ひますし、やはり金融機関が何といひまして日ごろ掛金を収納しているところでもございまして、毎月毎月の収納状況を一番把握しているところでもございまして、金融機関との連携も強化いたしまして、できる限り脱退を防止していくということに努力してまいりたいと考えております。

○中西珠子君 円高で打撃を受けている事業主の掛金滞納ケースというのが、もう既に出てきているのではないかと存じますが、どうでしょうか。

○説明員(若林之矩君) 現在のところ、私も、円高の影響で事業主の方から脱退の御相談があるというふうなことは聞いておりませぬ。

○中西珠子君 脱退とまでいなくても、掛金がなかなか納められないで、掛金納付を猶予してもらいたいというふうな、そういうケースは出ていませんか。

○説明員(若林之矩君) まだ、私どものところではそういったケースは聞いておりませぬ。

○中西珠子君 そういう可能性も非常にあるのではないかと思うんです。もしそういうケースが出てきた場合には、納付期限延長とか、そういうことはできないでしょうか。一時的な猶予措置ということはできないでしょうか。第二十一条では、五人未満の従業員規模の共済契約者については納付期限の延長とあります。しかし、こういう五人未満の規模でない、もう少し大きい規模の共済契約者で掛金納付ができなくなった場合の猶予措置というのはないのでしょうか。

○説明員(若林之矩君) そういう景況の状況に応じて、いろいろと事業主の方が財政的に難しい状況に陥るといふようなケースは過去にもあるわけではございませうし、しかし、やはり労働者の老後のための退職金制度でございませうから、そういった中でも何とか契約を続けていただいて、退職金制

度を維持していただきたいと私どもは考えておるわけでございます。

そこで、今、先生が御指摘のような事態になりましたときに考えられますことの一つは、労働大臣の認定を受けて掛金の減額をするということが一つ考えられるわけでございます。もとより、私ども、掛金の減額につきましては、やはり安易に認めるわけにもまいりませんので、これにつきましては、経営の悪化の状況などにつきましての一定の基準を設けて、そういった状況になったときにはこれはやむを得ないということで、認定をし減額をして契約を続けていただくということにしているわけでございますけれども、さらにそれとも難しいということになりますと、いよいよ掛金の滞納になります。なりましても、直ちにこれで契約を解除するということは、やはり何としても維持していただきたいという面からいいますとそういうことはできませんので、一年間掛金の納付を猶予するというにいたしておりました。一年間滞納ということになりますと、この時点では契約解除もやむを得ない、こういうことでございまして、

○中西珠子君 逆に、中退金法適用のために中小企業の要件があるけれども、中小企業でなくなった場合、今度は脱退するわけですね。それはよくなったケースかもしれないですけれども、そういうケースは非常に多いのでしょうか。

○説明員(若林之矩君) 中小企業の退職金共済制度に入っているという企業は、何と申しましたも零細企業でございまして、それから、幸いに大いに成長されて中小企業でなくなると、人数の要件が仮に三百を超えなくても資本の要件と

○中西珠子君 この中小企業の要件というのは非常に厳しいもので、絶対に弾力的に運用はできないものなんでしょうか。もうびしょとなつていて、一人でも二人でもふえたなあと、もうだめ

だということになるんでしょうか。

○政府委員(小粥義朗君) 三百人を一人でも超えたらもうだめであるとか、資本金が一億円を一回超えたらだめだとかいうようなしやくし定規なことではなく、これはやはりそういった状態をとらえて判断するというのが建前でございます。それから、ある瞬間を超えたから即だめであるというようなことではなく、一定の継続する期間を見て私どもは判断をしたい。そういう形の中で弾力的な取り扱いができるようにしていきたいというふうに考えております。

○中西珠子君 それでは、加入促進の対策として、今度は掛金の減額措置というものを考えようになっているらしいんですけれども、法律案の十八条の二、それが一般の方で、八十三条の二が特定業種の方ですね。この内容について御説明ください。

○説明員(若林之矩君) 今回、新設することになります掛金助成の内容について御説明申し上げます。本制度に新たに加入することにより負担あるいは掛金の引き上げに伴います事業主の負担を軽減させて、新規加入及び掛金引き上げの促進を

第一に、新規の加入事業主に対します掛金助成、これは中小企業退職金共済事業団、一般の方でございまして、新規の加入事業主に対して掛金総額の三分の一につきまして加入後二年間助成をするにいたしております。

第二点目といたしましては、掛金月額の変更に係る掛金助成でございます。これも中小企業退職金共済、一般でございまして、これは事業主が掛金の月額を変更した場合、三千円を六千円に引き上げるといったような場合でございまして、こういった増額に要する費用の三分の一につきまして、変更後一年間助成をするということにいたしております。

それから第三点は、これは特定業種の退職金共

済の場合でございまして、新規被共済者に係る掛金助成というものでございまして、新規被共済者を雇用する事業主に対して、最初の一年間につきまして証紙貼付に要する費用の五十ないし六十日分について助成をするというものでござい

これはもう少し具体的に申し上げますと、特定業種退職金共済制度というのは、御承知のように、業界の退職金制度でございまして、業界の中を労働者が移動する場合にすべて通算されて適用されるものでございまして、したがって、手帳を持ってAの事業主からBの事業主へ行って張つてもらうわけでございますが、一番最初に労働者

○中西珠子君 今のは十八条の二と八十三条の二と、後の方が今おっしゃった特定業種の方ですが、省令事項にこれからなされるものの内容を御説明くだすったわけですね。

○説明員(若林之矩君) そのとおりでございまして、

○中西珠子君 こういった加入促進対策、非常に結構だと思っておりますけれども、その費用、それを労働保険特別会計から支弁するということだそうですが、これは労働保険の目的に反しないかという心配があるわけですね。そしてまた、法律的に問題はないうるかとか心配する向きもあるわけですが、いかがですか。

○政府委員(小粥義朗君) 私ども、労働保険特別会計からこの掛金助成に要する補助金を支弁することにいたしました理由は、大きく言って二つあるわけでございます。

はいわゆる四事業でございまして、その目的に照らしてかなうものというふうに考えましたわけですが、具体的に申し上げますと、中小企業のこの退職金制度というものは、中小企業における雇用の安定に非常に大きな効果を持つということが考えられるわけでございます。したがって、雇用保険事業の目的の一つとしての雇用安定というものにも大いに貢献する面がある。

他方、労災保険におきましては、既に賃金の不払いから生じた場合の立てかえ払い事業の経費を支弁をいたしております。こうした退職金共済制度に加入することは、それだけ退職金の保全が確実になるわけでございます。従来やつております立てかえ払い事業の対象になるような事故が起こることを、言うならば未然に防止をする、こういう効果を持つわけでございます。

そういう観点から、それぞれ雇用安定あるいは労災助成から支弁することはその目的にかなうものであると、こういうふうに考えているわけでございますが、

(理事大浜方栄君退席、委員長着席)

もう一つ全体を通じて、いわゆる掛金の助成は、つまりは退職給付の原資になるわけでございます。退職金の原資は、共済制度に入っているところも入っていないところも含めまして、元来使用者の責任とされているわけでございます。そういう退職給付に充てるための助成ということであれば、やはり使用者の支弁する経費でもって充てるのがむしろなじむものではないか。先ほど申し上げました雇用保険の四事業あるいは労災保険の福祉事業、いずれも使用者提出の保険料によりその事業に要する費用を賄う仕組みになっておりますので、そうした観点からも労働保険特別会計からの支出にかなうものあるいはなじむもの、こういうふうにご覧いただければいいと思います。

○中西珠子君 使用者提出の保険料と掛金、そういったものから使うのであるから使用者側からは問題はないと。それからまた、雇用保険の目的である雇用安定にも資するから雇用保険事業の中の

四事業から出してもいい、労災の方は福祉の目的にかなうと、こういうことなんですね。これから聞かれたときにはそのように御説明いたしますしう。

今回の法改正によって加入促進のための助成制度ができるわけですが、どの程度これに加入者が増加すると思っていられるのでしょうか。

○説明員(若林之矩君) たいま申し上げましたように、今回の助成制度によりまして加入促進を図っていくということですが、一般の中小企業退職金制度の共済契約者数、被共済者数につきましては、六十一年の二月末で共済契約者数が二十五万三千事業主でございまして、それから被共済者数は百九十七万二千人でございまして、残念ながら最近では伸びが頭打ちの状況にござい

ます。今回の掛金の助成の導入によりまして、今後五年間で加入企業、加入労働者、こういったものを二、三割程度何とか増加させたい。この制度を有効に活用することのほか、いろいろと加入促進策を今回の法律の中でも講じさせていただくわけにございまして、こういったものを有機的に活用いたしまして、ただいま申しましたような形で加入企業、加入労働者数を二、三割程度増加させたいというふうに考えている次第でござい

ます。○中西珠子君 御期待どおりに二、三割は少なくとも加入者がふえると思います。掛金減額措置で助成をなさるといことは大変結構ですけれども、掛金そのものも引き上げていられざるわけですね。これはもちろん、退職金の充実に資するように最低の掛金月額を上げて、そして最低を上げるばかりでなく全体を上げる、また月額の刻みも整理した方がいいというふうな中退金共済審議会の建議があったわけにござい

ますが、今回、掛金月額の増加というものは何を根拠にしてお決めたのかということですね。それで、掛金分布状況を見ますと、掛金月額三千円未満の被共済者の割合というのは三六・五%、それから最低の掛金月額千二百円というものは一

五七%で、最も多いわけですね。これを二倍半に引き上げられて最低を三千円にするということになすったわけですね。もちろん掛金減額措置をおとりになすことは一生懸命助成なさるわけですが、これは既加入事業主にとっては急激な負担増になるということには全然ないでしょうか。その点についての配慮をするようにという審議会の建議もあるわけですが、増額をなすった根拠と

いうか、考え方というものをお知らせいただきたいと思ひます。○説明員(若林之矩君) 最高の掛金月額につきましては、前回の法改正以降の賃金、退職金等の推移を見てみますと、大体二五%程度の上昇が見られております。したがって、一万六千円の現在の最高の掛金月額に二五%アップいたしまして二万円の引き上げということにいたしましたわけに

ござい

ます。それじゃ、最低の方の千二百円はどうするかというところでござい

ますが、先ほど申し上げておりますように、今回、民間の一般の退職金の水準というものを比較いたしてみますと、仮に現在の千二百円で三十年加入を続けましてもその退職金は百五十万ぐらいでございまして、民間の退職金水準のモデルの四分の一にも満たないというものでござい

ます。したがって、この制度における退職金額を民間の退職金水準にできる限り近づけるといふためには、最低掛金そのものの大幅な引き上げが必要になってまいります。こういう最低掛金月額を大幅に引き上げますと、それに伴ひましてその直近のところから、掛金月額全体の平均を相当引き上げるといふ、そういう波及的な効果も期待できるわけにござい

ます。そこで、千二百円というものを大幅に三千円に引き上げたわけにござい

ますが、引き上げに当たります特定業種の退職金共済制度におきます掛金日額を月額に換算いたしますと、建設業の場合で三千七百八十円にござい

ます。それから清酒の方では三千円にござい

ます。それから林業が二千二百五十円ということにござい

ます。こういったことと、それから、最近におきます中小零細企業の事業主の方が初めて加入して掛ける最初の掛金の月額の状況を把握いたしまして、これらのことを勘案して三千円と決めたわけにござい

ます。先生御指摘のような、これが加入の阻害要因にならないように、そのほかにもいろいろと加入促進のための手だてを講じさせていただきますので、全体を総合的に活用いたしまして、今、先生御心配のようなことのないようにして、さらには従来以上に、先ほど申しましたような目標に向けて加入促進の努力を進めてまいりたいというふうに考えております。

○中西珠子君 それでは、この中退金制度の一般と特定業種との、それぞれの退職金共済制度の収支状況を説明してください。

○説明員(渡邊信君) 退職金共済事業団等の収支は、加入脱退状況や金利の動向等によって影響を受けて、毎年異なっております。昭和五十九年度の決算によつて見ますと、まず一般の退職金共済制度におきましては、収益が一

千八百二十五億七千万円、費用が一千八百三億三千万円となつてお

りまして、差し引き二十二億円の剰余金を計上しております。特定業種退職金共済制度におきましては、収益が四百五十三億九千万円、費用が四百十三億四千万円となつてお

りまして、差し引き四十億の剰余金を計上しております。○中西珠子君 それでは、資産運用の方法として生命保険を加える理由は何ですか。○説明員(若林之矩君) 中小企業退職金共済及び特定業種退職金共済の資産の運用につきましては、これは法律に規定がございまして、一定の範囲での資産運用が許されているわけにござい

に効率的な運用の方法として、生命保険を資産の運用の対象として加えさせていただくという事でございませう。

もう一つは、これは波及的な効果ということでございませうけれども、生命保険が資産の運用の対象という事になりますと、当然生命保険の会社が企業に対する勧誘活動をするわけでございませうので、こういったことを通しても新規加入とかあるいは掛金の増額というものが促進されるということでもございまして、私どもはこういった波及的な意味での効果も期待をいたしている次第でございませう。

○中西珠子君 生命保険を加える理由としては、低金利時代にまさに有利な運用を図るということは大それたし、また勧誘活動を大いにやってももうという波及効果、これも大いに結構だと思えますが、六十一年度生保会社へ委託する資産額はどのくらいを見込んでいらっしゃいますか、また対象はどのくらいの会社ですか。

○説明員(若林之矩君) まず、対象の企業でございませうが、これは生命保険会社すべてを対象として契約を結ぶということにいたしております。将来的には、何よりもやはり新規加入等についての実績、つまり貢献度に応じて資産の運用をしていきたい、契約を結んでいきたいというふうに考えております。

当面、生命保険による運用でございませうが、総額では年間で四百億前後の運用を予定いたしております。

いずれにいたしましても、こういった問題は金利の状況等をにらみながら進めていかなければならない問題でございませうので、極めて弾力的な問題でございませうけれども、ただいま申し上げたような数字を考えているところでございませう。

○中西珠子君 それでは、ちよつと年金制度の導入についてお伺いいたします。

中小企業退職金共済審議会の五十九年八月の建議でも、六十年十二月の建議でも、中退金制度で年金制度を導入することについて検討するべきで

あるという指摘がなされておりますが、労働省のこれに対する考えをお聞きしたいと思います。

○政府委員(小粥義朗君) 私ども、労働者の老後の生活保障としてこれから年金が非常に大きな役割を占めてくることになると考えております。その場合に、いわゆる公的年金と、それから職域年金と申しますが企業年金のものと、それとまた個人保障により、個人の貯蓄によります対応と、大きく言って三つの領域があるかと思っておりますが、公的年金だけではなかなか老後の生活の保障は得られない。したがって、職域保障としての企業年金というものは、今後さらに重要性が高まってくるのではないかと考えております。民間企業における流れを見ましても、いわゆる退職一時金が年金化をする方向に今動いております。

そういう意味では、この中小企業の退職金制度におきましても、年金制度の導入ということにはやはりいずれ考えなければならぬ問題であるというふうに出てきておりますが、現状においては、この中退の退職金の額は平均で三十七万四千強というような額でございませうから、年金化するにはまだまだ熱していないということもございませうので、今回は改正の中に織り込んでおりませうけれども、審議会の方ではそういった問題意識の提起がございましたので、私も今後その面の検討をしてまいりたいというふうに思っております。

○中西珠子君 検討を続けていただきたいと思っております。

次に、パート労働者の退職金問題でございませうが、中退金制度にはパート労働者は締め出しということではないんですね。これについての指導はどのようになすつもりですか。

○政府委員(小粥義朗君) 中退制度は、いわゆる包括加入の原則をとっております。ある企業でこの共済制度への加入の契約を結びますと、その企業が雇用しております従業員を原則として全部被共済者ということにする建前でございませうが、ただ、その従業員の中には、いわゆる常用労働者だけではなくて、パートタイマーあるいは期間を

決めて雇用されます臨時労働者といった方もおられますので、そういった方については、これは包括加入の原則の適用を除外しても差し支えないと、こういうふうにいたしているわけでございませう。

その意味で、パートタイマーの場合は必ずしも包括加入の対象になっていないということでもございませうけれども、パートタイマーの方にも、いわゆる常用に近い形で働いておられる方がおられるわけでございまして、通常の就業時間が常用労働者の三分の二以上超えるような時間で働くパートタイマーの方については、これをできるだけ包括加入の建前にのっとり加入の対象にしてみようという、私も指導としてはいたしているわけでございませう。

○中西珠子君 それは大変結構でございませうから、大いに強力な指導をしていただきたいと思っております。

パートは、何といつても賃金、労働条件は悪いし、それから雇用の安定がないということで、退職金のある人は本当に少ないわけでございませうが、パートの退職金について、労働省としてはこれからどういうふうな方針を立て、対策を立てていかれるおつもりなのか。今の中退金制度への包括加入についての方針はわかりましたけれども、全般的にどのようなお考えでいらっしゃるか、お伺いしたいと思います。大臣、お願いいたします。

○國務大臣(林道雄君) 労働省におきましては、パートタイム労働者の就業実態が多様化しておりますことから、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、学識経験者などによる調査研究を進めているところでございませう。御指摘の退職金に関する問題につきましても、さらに研究を重ねてまいりたいと思っております。

○中西珠子君 よい方向へ結論をお出しいただくように願っております。

現行の通算制がございませうが、その通算の利用状況は今はどうなっておりますか。事業主の都合で退職した場合だけ通算制が今は許されていると

いうことですが、そういうものの件数がおわかりになりましたら教えていただきたい。それから、これからの改正につきまして、その効果をどのようにお考えになっているか、お教えいただきたい。

○説明員(渡邊信君) 現行の通算制度は、おっしゃいましたように、事業主側の都合によりまして退職を余儀なくされた、こういったケースにつきまして労働大臣が認定をしますと通算を行うことができるようになっておりますが、その認定件数ですけれども、昭和五十七年度で四百九件、五十八年度で三百六十四件、五十九年度で三百二十八件というふうになっております。

今回御提案をしております新しい通算制度につきましては、一つの企業で最低二年以上被共済者であった場合には、自己都合退職であっても通算を認めようということにしております。本制度に加入しております企業の割合が大体一割ということでもございませうから、転職をします労働者が次の企業で被共済者になる可能性も約一割、こういった前提で推計をいたしますと、毎年約二万二、三万人の労働者がこの制度から退職をしております。その一割の二万二、三千人が確率的には被共済者になる可能性があるわけですが、二年以上の被共済者期間が必要と、こういったことも考えますと、今後は毎年一万五千人程度がこの通算制度を利用できるということになるのではないかと、うふうに見込んでおります。

○中西珠子君 二年以上という要件を付された理由、それからまた、この次加入するときは二年以上という要件を付された理由は何ですか。

○説明員(若林之矩君) まず、二年以上継続して一つの事業場でこの共済制度に入っていたという人が移動した場合に通算を認めるということになしたておりますが、中小企業退職金共済制度は、やはり中小企業に働いている労働者の福祉というものがまず第一義でございませうけれども、また、そういった退職金制度を充実させることによつて、よき人材を確保し、そしてまた、企業に定着を

図るといふ中小企業の振興という観点も含まれて
いるわけでごさいます。そういった観点から、
二年同じ企業で働いて、そして移動したという人
についてこの通算の制度の対象にしようとしたも
のが二年でごさいます。

それから、後の方の二年でごさいますが、二年
以内に別の企業に就職をした場合に対象にしよう
ということでごさいます。これは期間の区切り
方として、長ければ長いほど通算が有効である
ということもあるかと存じますけれども、やはり
これは事務的にも大変にフォローしていくのが難
しい問題でごさいます。もとよりコンピュータ
等を活用して通算業務をするわけでごさいますけ
れども、そこにはおのずと限度がございますので、
そういった観点を踏まえて、二年以内に新しい職
につかれた方ということにした次第でごさいま
す。

○中西珠子君 法第九十八条で、「掛金及び退職
金等の額は、少なくとも五年ごとに」、「検討する
ものとする」とあります。それで、前回の法改
正、五十五年からことは六年目に当たるわけ
でごさいます。五年目に法案を提出なさるなかつ
た理由は、何でしょうか。

○政府委員(小粥義朗君) 四年目に当たります
一昨年、中小企業退職金共済審議会から建議をい
たきました。また、その建議をいただいて私ども
も検討をいたしましたわけでごさいます。その検討の
過程で、例えば国庫補助のあり方あるいは通算制
度のあり方、例えば通算制度のあり方といひます
のは、これを余り大幅に認めた場合には、逆に移
転を奨励するような格好にもなりかねないとい
った危惧も一面議論としてございました。したがっ
て、そうした面をカバーする格好で適切な通算制
度というのはいくつかあるのか、あるいは年
金制度を導入するとしても、どういふような形
のものが今後考えられるのかといったような問題
をなお掘り下げて検討する必要があるということ
で、引き続き審議会での検討を一年続けていた
いたわけでごさいます。

したがって、結果的に五年目の検討での改
正案は昨年提出するに至らなかったわけでご
さいます。おとしの検討結果をさらに掘り下げ
た形でこの一年検討を進めさせていただいて、今
回法案として所要のものを御審議いただく、こ
ういうことになったわけでごさいます。法律で
「五年」とありながら、結果的には一年延びたとい
うことについては、私ども大変遺憾に存じてお
るわけでごさいます。この点は、今後そうしたこ
とのないように十分留意してまいりたいと思つて
おります。

○中西珠子君 政府部内で意見の相違があつてな
かなか出せなかったという話も聞いているん
だけれども、とにかく五年の検討というのが六年に
なつたりしないで、将来はもっと短くしていただ
きたい。少なくとも三年目ぐらいの検討が必要
にやないかと考えている。ぐういなんですが、と
にかく、政策的な問題は非常に慎重な検討が必要
ではございませうけれども、何でもおくれないう
にやつていただきたいと思ひます。

それからまた、これちよつと古いんですけれど
も、昭和五十七年の七月に、政策推進労働組
合がアンケート調査をやつたんですね。それに
よりますと、中退金の利用状況は二・四%とい
うわけ、大変利用状況が低いというわけなんです
が、なぜ中退金を利用しないかという理由につ
きまして、同調査によりますと、もうとにかく手
続が面倒なので利用しないというのが一五・九%
あるわけですね。

それで、その手続を簡素化してほしいという要
望は、このアンケート調査ばかりでなく、あ
ちから耳にするわけでごさいます。労働省
では、これに対応して手続の簡素化といふもの
をなさるおつもりであると思ひますが、どのよ
うなことをなさるおつもりですか。

○説明員(若林之矩君) 今、先生御指摘の政策推
進労働組合の五十七年のアンケート調査によ
りますと、先生おっしゃいますように、手続が面倒
だといふことが一五・九%あるということでご
さいます。

ます。

私ども実は、お言葉を返すようでごさいますけ
れども、中退制度は、メリットのつは簡便だ
といふことでPRをさせていただいてるわけでご
さいます。中退制度は、制度に加入します事業主
が従業員一人一人について掛金月額を決めて金融
機関に払い込むだけで、あとはもう運用もそれ
から支払いもすべて中小企業退職金共済事業団が実
施するといふものでございまして、事業主の方が
自分で自分の会社の中に退職金制度を設けられる
といふことに比べますと、大変手軽な退職金制度
になつてゐるというふうに考え、PRもさせていただ
いてゐるわけでごさいます。

手続が面倒で利用しないといふことの具体的な
内容がどういふものかわかりませぬし、私ども
少しでも煩雑なものがあれば、それは簡便なもの
にして、使つていただきやすいものにならねば
なりません。今後ともいろいろな形で、既に
入つてゐる事業主の方ですとか、あるいは現在退
職金制度がないけれども、これから入ろうとい
ふような事業主の方々に、いろいろな機会に御意見を
伺つて、問題点は探つてまいらうといふふう
に思つております。

今回の制度改正に当たりましては、掛金、退職
金等の口座振替、口座払いの導入を予定いた
しております。これは省令で処理するものでござ
います。これが省令で処理するものでございま
すが、これによりましてかなり手続が簡単にな
りまして、支給の事務が速くなるというふう
に考えております。今後ともいろいろな意味で努力
はしてまいりたいと考えております。

○中西珠子君 とにかく口座振り込みを申込金、
掛金、退職金等についてなさるといふことは非常
に結構なんです。中退金共済審議会でも事務手
続の簡素化を進めなさいといふことをおっしゃ
つてゐるわけですから、一層の簡素化を進めて、加
入者が多くなるように御努力願ひたいと思ひま
す。

それからまた、同じようなアンケート調査によ
りますと、インフレによる目減りがあるから利用
しないという理由も挙げられてゐるわけですね。

中退金制度へスライド制を導入するといふことは、
退職金のスライド制といふのは一般にもないか
ら、非常に難しいことだと思ひますけれども、こ
の点に関してはどのようなお考えでいらつしや
いますか。

○説明員(若林之矩君) この制度の収支は、当然
のことでごさいますけれども、現行の給付を前提
にいたしまして、掛金と給付との均衡を図つてお
るわけでごさいます。仮に、今百万円の退職金
を支給されるという形で均衡しておりましたもの
を、物価スライドで百万円ということにいたし
ますと、その十万円分の掛金は過去にさかのぼ
つていただかなきゃならぬ。そうしませんが、収
支が相均衡しないわけでごさいます。そのことは
結局、基本的には事業主の負担を増加させるこ
とになるわけでごさいます。

この制度は、任意加入を基本といたしてござ
います。ですから、任意加入でこれだけの退職金
が払われるといふことで掛金月額を定めたのに、
スライドで退職金の方は上がるということになり
ますと、事業主の方では掛金をさかのぼつて強
制的に賦課されるというふうな結果になるわけ
でごさいます。これはやはり中小企業退職金共済
制度が持つてゐる共済制度としての基本的な考
え方からいってできないことだらうというふう
に私は考へてゐる次第でごさいます。

○中西珠子君 共済制度としてはできないこと
であらうとおっしゃいましたけれども、加入率
が二、三割は少なくともふやしていただくとい
うことだそうでごさいますけれども、何かやつぱり
強制加入の要素といふものを入れないと、なか
な加入率が上がらないんじゃないかという気持
ちが非常にあるわけですね。

それで、強制加入にすることは難しいと思ひま
すけれども、そういう強制加入的なものに発展
させていくといふことは絶対に不可能でござい
ないといふことが一点ですね。

それから、今、五十九年度の退職金の平均が約三十七万ですね。それで、中退金制度の今回の法改正で非常に退職金も上がるであろうし、加入者もふえるであろうということなんでございますけれども、中小企業退職金共済審議会の六十年十二月二日の建議の中では、「我が国社会が今後本格的な高齢化社会の到来を迎えるにあたり、退職金は、労働者の老後保障の機能をもつものとして一層重要な役割を果たすものと考えられる。」と、こう書いてありまして、改善が必要ということを書いておられるわけです。今回の法改正で確かに改善があるわけですが、将来やっぱりこれをもっと発展させて、本当に老後保障の一端を担うというふうなものになさっていくつもりがあるのかどうか。

そしてまた、先ほどもちょっと出ましたけれども、今回大幅な改善があるのに、五年たつてみてやっぱりうまくいかなかったなあとということでは、五年先に見直しでは遅いのではないかと。少なくとも三年先ぐらいに見直しをやっていたらいい、一層の改善をやっていたらいいと思うんでございますけれども、労働大臣、いかがでございましょうか。

○政府委員(小粥義朗君) 見直しの時期の問題、大臣からお答えをいただきますが、その前の御質問について私からお答えをいたします。

強制加入的な形がどうしてもとれないのかという点でございまして、先ほどもお答えいたしましたように、退職金制度自体がいわゆる企業の任意で設けられるわけでございます。したがって、その加入を強制するのは法律をもつてもなかなか難しい面があるということ、それからもう一つは、中小企業退職金共済制度以外に、いわゆる適格年金制度であるとかあるいは特定退職金共済制度であるとかといったものがございます。それぞれの制度が、例えば中退制度は、比較的勤続期間の長い人に有利に働くような退職金カーブを描いて給付をするように考えておりますけれども、むしろ特定退職金共済制度におきましては、比較的短

期間の方が中退制度に比べれば有利になるということと、勤続期間の長い人を主たるねらいとした制度としてつくるのか、あるいはそうではなく、短い期間の人を主たるねらいとしてつくるのかでいろいろ形が変わってくるわけでございます。

したがって、それぞれの企業の労働者の在職期間が長いところ短いところ、いろいろございまして、そうした面からも、すべからずこれに加入を義務づけるというのはなかなか問題の多いことではないかと考える次第でございまして。

○国務大臣(林道君) 今回の改正によりまして、中退制度への一層の加入促進や退職金水準の向上が図られるというふうに私も期待をいたしておるわけでございますが、昨年の十二月の審議会の建議にもございまして、「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、中退法の九十八条の「五年」というその期間にこだわることなく、必要に応じて適宜に審議会を開くなどして検討を行って、今後のこの制度の一層の改善、充実に努めてまいりたいと思っております。

○中西珠子君 労働大臣、大いに期待しておりますから、中小企業の労働者の福祉、それから老後の安定に資するように、中退金共済制度改善のために一層御努力をお願いしたいと思っております。終わります。

○委員長(岩崎純三君) この際、委員の異動について御報告いたします。

本日、和田静夫君が委員を辞任され、その補欠として野田哲君が選任されました。

○佐藤昭夫君 本日議題の中小企業退職金共済制度、この制度は、いわば独自の力で退職金制度を設けることが困難な中小零細企業に對して、国の援助と事業主の相互共済によって退職金制度をつくっていくという趣旨、目的で制度発足をして二十七年を経過してきたわけでありまして、

同僚委員からも出ておりましたが、まず議論の前提として、この制度への普及の状態とか、加入の状況、とりわけ十人規模、十人以下とか三十人以下とか、そういう零細企業の加入率、そういうものとはどんな姿でしょうか。

○説明員(若林之矩君) 加入率を計算いたします場合、基礎であります対象となり得る企業数をどういうふう把握するかという資料がございませうので、事業所センサスをもとに大まかな推計をいたしますと、全体としては一〇％弱でございまして、今度これを企業規模別に展開してまいりますと、この場合、さらに事業所センサスでは、一つの企業の支社、営業所等も入っておりますので、これを分母にいたしますと少し率が少な目に出るという問題がございしますが、それを前提にさせていただきますまして御説明を申し上げますが、一人から九人規模の企業では約六％、それから十人から三十人が一四％、三十一人から百人が一四％、それから百人から三百人が九％、そういう数字になります。ただいま申し上げた六％、一四％、二％、九％、これは若干数字としては低目に出る数字であるということをお断りいたしたいと思います。

○佐藤昭夫君 多少そういうアバウトな数字ではありますけれども、今も申しましたように、九人以下に至っては六％と端的に示されるように、零細企業について遅々としてこの制度への加入が進んでいないということが明瞭だと思えます。

そこで、今回のこの法改正を通して、こうした零細企業の加入促進がどのように進むかということについて、どういう展望を持っておられるでしょうか。この法案を通してこういう促進策が出てくるんだという点についてはどうでしょうか。

○政府委員(小粥義朗君) 中小企業全体の中でこの制度への加入率が一〇％程度、こういうことになっておるわけでございますが、私ども、今回の法改正によりまして今後加入促進の活動をいろいろ展開していくわけでございますが、それによって一応目標としては、現在の加入企業あるいは加

入労働者数が二割ないし三割、今後五年ぐらいの間にはふえるようにしていきたい、こういうふうな考えております。

具体的にどんなことを今後展開していくかという点でございまして、従来やっておりました加入促進策は、いろいろなルートを通じてのPRが主体の加入促進策でございました。今回は、制度の仕組みとして、まず新しくこの制度に加入される企業に対する掛金助成制度を新しく設けるということが一つでございまして。

それからもう一つが、従来、事業主団体にはいわゆるPR活動等のことをお願いしておりましたけれども、単にPR活動だけではなくて、加入事業主からの申込金の収納業務といったような業務も新しく委託業務として加えて、そういうした事業主団体の日常の活動を通じて傘下の企業の加入が進められるような形に持っていきたい。その委託業務の範囲を広げたことに対応しては、その団体に対する手数料の交付といったことも考えていきたいと思っております。

さらに、資産運用の弾力化の一環として、生命保険の導入を図ることにいたしておりますが、これは、その生命保険会社のまたいろいろな活動が加入促進にもそれなりの効果を持てるんじゃないかと、そうした期待も込めて生命保険の問題を考えておりますので、それらのものを総合することによって、従来以上の加入促進が進むものというふうに期待をしておりますし、また、その期待が現実のものになるように、私ども行政の立場でも進めてまいりたいと思っております。

○佐藤昭夫君 ただいまのお答えは、もちろん中小企業全体としての加入もおくれているわけですから、全体として加入を促進していくための方策をどう講ずるかという、この重要さは否定するものではありません。否定するものではありませんけれども、とりわけその中でも零細企業がおくれているんだから、この零細企業の勧誘が前進していくような、促進をされていくような、そういう方策はこの法案で何か手だてはあるんですかとい

うことを聞いているんです。

○政府委員(小粥義朗君) 三百人未満の中小企業の中で、さらに例えば十人未満の零細企業だけをとり出して特別にこういう手だてということは、今回の改正では区別した形では考えておりませんけれども、私も、現に入っております加入企業も、三百人以下とはいながら、大方が三十人未満に集中しているわけでございます。したがって、先ほどお答えいたしました加入促進のための諸方策は、むしろそうした三十人未満の小規模あるいは零細企業におのずから向けられることになるわけでございます。ですから、先ほどの事業主団体の活動を通じてと申し上げましたが、例えば商工会といったようなものを通じてやることも考えておりますが、その場合は、当然十人未満の零細企業が中心になってくるといった面もあるわけでございまして、御指摘のように、三百人以下全体というよりは、むしろ小規模零細の方に重点を向けて、先ほどの加入促進策というものの効果を発揮していきたいというふうに考えているわけでございます。

○佐藤昭夫君 やはり、今度の法案を通して、とりわけ零細企業に対する手だてをどうするかというところが余り重視をされていらないような、そういう感じがするわけです。

実は、私の出身であります京都、御存じのように中小企業の町であります。西陣とか友禅、清水焼、そういう伝統産業分野が数多くあるわけですから、その中の西陣、ここはほとんど十人前後の零細企業でありまして、この西陣の関係での退職金制度の状況について少し調べてみました。

それによりますと、京都府と京都市と西陣織工業組合、この三者が協力をしまして機業調査委員会というのをつくって、何回か実態調査をやっているんですが、昭和五十九年度の第十一次調査の結果でありますけれども、西陣全体で、いわゆる機屋さんというのが千軒ぐらいある。調査の対象になったのが九百六十八軒というのですか

ら、かなり精度の高い調査でありますけれども、独自の退職金制度を持っているところ、これが昭和五十九年調査三〇・五%、五十六年調査二八%、五十九年調査三〇・七%、それから今の中退共、退職金共済制度に入っているところが五十三年一五・九%、五十六年一九・六%、五十九年二二・八%、こういう姿であります。五十九年についてみれば、二つ合わせても五〇%ちょっとという状況でありまして、半数の企業は全く制度がない。全く制度のない企業というのが、ほかならぬ零細の中でも超零細と言わなければならない企業だということが歴然としていられるわけですね。

ですから、そういうところに対してはどうしても特別の手だてを講じて援助の手を差し伸べ、そういうところでの事態の改善が進んでいくような方策が今日必要になってきているというふうに見えるんじゃないかと思うわけでありますけれども、そうした点で今もお聞きをしますと、今度の法改正を通して何か少しいろいろ零細、超零細、ここに手だてが進むのかと思うと、別にそういう特別のことは考えていないということでありまして、今回の法案で、掛金助成を始めるということとで事業主負担が多少軽減をされる、これが全体としてこの加入促進に役立っていくであろう、そういう思惑であります。

問題は、従来の共済給付、退職金給付、この国庫補助を廃止したというこの問題でありますけれども、冒頭に申しましたように、この共済制度というのが、そういう中小零細企業における退職金制度の充実を図るというこの趣旨、目的、これからいって国庫補助のむしろ強化を図る必要があるんじゃないか。なぜこの国庫補助制度を廃止するのかというところがどうしても理解できぬわけですが、この点はどうか。

○政府委員(小粥義朗君) 給付に対します補助というのがこの制度創設以来ついているわけでございしますが、いわゆる任意的な制度にこうした給付に対する国の補助が出るというのは極めて異例なことでございます。なおかつ、退職金の支払い

そのものは本来企業の責任とされているといった面が他方にあるといったことから、さらに加えて、現在までの給付補助の仕組みというものが掛金月額の最低額に対応する形で決められている。そのために、幾ら高い掛金額を掛けても、補助のメリットというのはもう一定のものに限られてしまっているといったことから、かえって掛金月額が最低額の周辺に集中するような逆の面も実はあったように私も分析をしているわけでございします。

したがって、同じ国の補助をするのであれば、もっと直接的に給付の改善に役立つような形で考えるべきではないかということで、ストレートな効果が期待できる掛金に対する助成ということとで、制度の補助の仕組みを考えたいわけでございします。補助の資金の性格とかいろいろの面のお尋ねも從來からいたしておりますが、従来の給付補助を変えて、掛金助成に対する国の補助という形にしたのはそういう趣旨でございします。

○佐藤昭夫君 今、御説明されているのは、補助制度のシステムといえますかね、これをいろいろ他の制度とのつり合いやらバランスやら、そういうことからいって一定の手直しが必要だということの理由は言われるわけけれども、補助制度そのものを廃止する、廃止しなくちゃならぬというふうには今の御説明からは必ずしも納得ができません。

それで、せっかく従来国費からのそういう補助制度というものをやっていたと、しかし遅々として進んでないじゃないか、もちろん中小企業全体の加入も進んでないけれども、とりわけ零細企業、超零細企業、この部分が進んでない、だからこのに対する特別の手だてが今日必要じゃないか。だから、国庫による補助制度、これをやめるならやめるとして、いわば一般会計からのお金の支出がそれで浮くんですから、その中の何がしかでも零細の企業の退職金制度への加入促進のためにそういうお金を使うといったようなことをなぜ考えなかったのか、これからの考え方もしくは全くな

ないのか。

例えば、そういうことなんかも含めて、零細企業に対する特別の手だてを、私は一例として言っているんですが、今後の課題として、特別の手だてをどうしても考えてもらう必要があるんじゃないか。今後の課題として、その点についてはどういう考え方ですか。

○政府委員(小粥義朗君) 国庫から支出しておりました給付補助を廃止して、その廃止分はこれは事務費の充実に充てていきたいという考え方をとっているわけでございますが、別途掛金助成に対する補助を新しく設けるわけでございします。

御質問の趣旨は、例えば掛金助成の制度を一つとらえても、いわゆる中小企業一般という形じゃなくて、その中に何らかの階層別の区分というものを設けて、特に零細企業に手厚くできないかという御趣旨も含まれているかと思っておりますけれども、私も、中小企業全体のこの制度の加入状況がまだ一割程度というように極めて低い状況でございしますから、今回は、中小企業全体についての掛金助成という形で制度を考えております。

ただ、この制度が本当に零細企業には全然働かないのかどうか、これはやはり制度の実施の状況というものも見定めた上でいろいろ分析もしなければならぬ問題が出てくると思います。そうした中で、明らかにそこに質的なネックがあるとすれば、それはどういふふうにあるのかを改善したらいいか、当然この制度についての改善の検討は今後も引き続き行っていくわけでございしますから、そうした中で必要な措置が考えられるとすれば、今後とも考えて検討していきたいと思っております。

○佐藤昭夫君 ぜひそういう方向で、零細、超零細企業の加入促進のための方策について、大臣もよくひとつ目を注いでもらって検討を始めてほしいというふうにお願いたします。

次の問題であります。今回の法改正によって始まります掛金助成というシステムであります。これについては同僚委員からありましたが、既に全国の多くの自治体でいろいろな形でその取り組

みが始まっています。全国で既に百八十八とか百九十一とかいう、そういう自治体でこの助成を行っているということがあります。

そこで、この内容を見ますと、愛知県では新規加入一年間掛金月額の一〇%とか、三重県の鈴鹿市のように三〇%を見ているところもある。それから長野県の実田町、従業員二十人以下の事業主に対して掛金月額の一五%、年間一万八千円を限度にしてこれを無期限交付するところもあるわけであります。

今回、国がこの掛金助成をやると、新規加入二年間三分の一助成をやると、このことのために、既に始まっております地方自治体のこういう独自施策、これがかえって逆に後退をして、差し引きすれば従前と双方あわせて大した変わりないというようなことでは、中小企業に対するこの施策が全体として前進をしたということに必ずしもならないわけですね。ですから、ぜひ今回国がこういう施策を始めるに当たって、自治体が既にやり始めている独自施策が後退をしないように、相ともに携えて前進をする、この中小企業施策が前へ進んでいくという、こういうことになるようによく留意をして、自治体と連携プレーを進めてもらいたいというふうに思いますが、どうでしょう。

○政府委員(小粥義朗君) 私どもも、国がとりま助成措置と各自治体が独自にやってくれた助成措置とが、相携えて中小企業退職金共済制度の充実に役立つような方向にいきなと願っているものでございます。

ただ、今まで各自治体がそうした独自の制度をとってまいりました経緯としては、国が国の制度としてやってもいいけれども、なかなかそれが実現しないのであれば、自治体だけでも先駆けで制度をやる、それで、国の制度ができた場合にそこに発展的に吸収されるという形でやられている向きもないとは実は言えないわけでございますし、そこは確かに事柄の性質上、こちらから強制をするわけにはまいりませんが、趣旨としては私

どもも、せっかく今までそうした措置をとってこられたわけですから、例えば助成のねらいがまさに完全に重複するすれば、少し視点を変えた形で地方自治体の助成制度というものをつくり直すなり、ともに国と各自治体との助成が相まって、さらにこの加入促進が進むような結果が得られるように、今後自治体に対しても働きかけていきたいというふうに考えております。

○佐藤昭夫君 次の問題は、零細企業への普及の促進、そしてそこで働く労働者の福祉の向上、こういった問題等の関係で、全体的な労働条件との関連をどうとらえるかという問題であります。

先ほど紹介しました西陣織の調査、ここで見ますと、退職金制度以外の問題で調べますと、加入率、普及率、健康保険六一・六%、厚生年金五七・七%、労災保険四八・九%、雇用保険四六・五%、それから少し性格が変わりますけれども就業規則四九・八%、こういうことでありまして、やっぱり全体としておくられているわけですね、この数字が示すように。

そういった点で退職金制度の前進を図る、これを一つの契機にしながら、健康保険や厚生年金は厚生省の管轄ということになるかもしれないけれども、あとの三つについては労働省の管轄の仕事でもありますし、これらが総合的に全体として労働者の生活と権利が守られるように進んでいくという方向で、労働大臣、ぜひ目を配っていただいて、そういう方向での指導をこれを機会に強めてもらいたい。西陣だけの問題でないと思います。中小企業全体の姿だと思いたすので、そういう方向でお願いをしたいと思いますが、大臣、どうでしょう。

○政府委員(小粥義朗君) 今、西陣の実態について特に雇用保険、労災保険の適用状況のお話がございました。それが五〇%を割っていることを甚だ遺憾に存するわけでございます。ただ、現在の労災保険、それから雇用保険ともに、農林水産業の一部を除いて全面適用の建前をとっておりますが、必ずしも全部が加入をしていないというのもの

事実でございます。

ただ、例えば労災保険で申し上げますと、保険事故である労働災害が出た場合には、これは未加入であつても事業主が過去二年の保険料を払うことによって労働者には保険給付が受けられるような仕組みをとっておりますために、必ずしも事前の一〇〇%入っているという姿になっていない、そうした事情もその辺に一つの理由があるうかと思っております。

したがって、私どもは、労災あるいは雇用保険を含めまして、いわゆる零細企業の労働者の福祉が守られるように、退職金問題とあわせて、今後その適用の拡大であるとか加入促進といったものに力を入れていきたいというふうに考えているわけでございます。

○国務大臣(林道君) 労働省といえども、零細企業の中で働く人たちの問題は、今回のこの法の改正によりまして、十分に私どもとしては配慮しながら適正な法の運営がなされるように万全の努力をしてまいりたいと思いたす。

○佐藤昭夫君 次に、法の第三条第三項で定めております包括加入の問題であります。

これも西陣の例でありますけれども、工場に出動して手機を織っておるそういう職人さんであります。事務員はこの共済制度に加入をさせるけれども、手機の織工の方は加入させない、こういう例が数多くあります。

したがって、この包括加入の問題についてどういった具体的な指導、それから出先機関としてのチェック、これをやっておるのか。いずれにしても、包括加入をせよと法で定めておる、それに沿ってきちんとこれが行われていくような指導のひとつ徹底をせよという必要があるだろうと思いたすので、どうなっておるんでしょう。

○説明員(若林之矩君) 中小企業退職金共済制度におきましては、包括加入の原則をとっておりますが、この制度に加入している事業主は、包括加入の例外として認められている者以外のは、すべて加入させるべきことというふうにな

なっております。

そこで、事業団といえましては、加入を勧奨いたしまして、わけでも契約を締結するときを中心として指導をいたしております、事業主の方にパンフレット等、しかしかの人以外は原則包括加入ですということをし上げて契約を締結するということにいたしております。また、その他の機会には、加入事業主がご集まりの機会に包括加入の原則についての周知に努めておるわけでございまして、今後ともこういう形で包括加入の原則の周知徹底に努めてまいりたいというふうに考えております。

○佐藤昭夫君 パート労働者の問題、これももう同僚委員からありましたとおり、常勤労働者とはば似たような仕事をしながら排除されておるといふのはいかにも不合理ということで、ぜひパート労働者といえども中退金への加入促進、この積極的なひとつ指導をすべきだということ、そのことも当局は既に確認をされておるところであります。具体的にパート労働者の指導要綱というのがありますね。こんな中にこの問題をひとつびちと徹底させることを位置づけるということなにかを検討してもらえぬかというふうに思いたすが、どうでしょう。

○政府委員(小粥義朗君) 「パートタイム労働対策要綱」のことを御指摘かと思いたすが、パートタイマーに対する退職金制度については、先ほど大臣からもお答えしましたように、雇用管理のあり方についての研究会を設けておりますので、その中で検討を進めていくということにいたしていただくわけでございます。

私も先ほどお答えをしたわけでございしますが、いわゆるパートタイマーの方の退職金の希望というものが人によってそれぞれ差がある面が正直言って認められるわけでございまして、そうしたパートタイマーの方の退職金に対する希望なりそうしたものの実態というものもよく把握をしなければならぬと思っております。そうしたものを踏まえた上で、要すれば「パートタイム労働対策

要綱」の中に織り込むべきものについては織り込んでまいりたいというふうに考えております。

○佐藤昭夫君　そうしたら最後に、中小企業の退職金問題とは少し外れますけれども要望を、お尋ねをするものでありますけれども、御承知のように、自動車教習所は夜間教習もあつて、長時間労働が恒常化をして全国的にもいろいろ問題になっていると思ひます。本年三月に、きのう質問通告で文書をお渡ししておいたところでありましたけれども、京都の自動車教習所労働組合の関係の連絡会議が京都の労働基準局あてに、長時間労働の解消、労働時間短縮を協議するための労働組合と経営者そして基準局の三者協議の場を六月中にぜひ設けてもらいたいという要望を出しているわけでありました。

労働者としても、この三者協議は適切にひとつ進めていこうという従来の立場であらうと思ひますし、ひとつこの協議が実のように指導方をお願いしたいということですが、どうでしょう。

○説明員(若林之矩君)　労働省といつたしまして、労働時間短縮の行政指導、わけでも中小企業に對します行政指導につきましては、地域とか業種の実情に応じた改善がなされますように、従来から、同じ地域とか業種におきます中小企業集団というものを対象にいたしまして、業種別会議を開催するなど労働時間短縮に向けての関係者の理解の得られるように環境整備を図つてきておるわけでございますが、六十一年度におきましては、中小企業集団を対象にいたしまして、週休二日制等の推進会議の開催とか、あるいは労働時間短縮援助事業の実施といったようなものを対策の手法として、中小企業における労働時間短縮の促進に努めておるわけでございます。どういったような集団をとらえて指導していくかというところは、各基準局で地元の状態等を判断して進めたりしておるわけでございます。

御指摘の教習所につきましては、これまでも業種別会議等で取り上げてきた経緯もあるわけでございます。まして、教習所の労働時間が長いという実態

も踏まえて、現地局としても何らかの指導を進めるといふ考えでおるわけでございますけれども、どういった指導手法をとっていくとか、そういったことは地域の実情、業種の状態に応じて、それぞれ現地で判断していくことでございまして、そこは現地局に任せておるところでございまして。

○佐藤昭夫君　終わります。

○下村泰君　本法案の施行に伴ひましていろいろの問題が生まれてきておりますけれども、私は、労働者の現在の背景についてちよいと伺ひたいんです。

かつては人手が余つておりました。それだけに賃金も安くて済んだ。そのころにはある程度の賃金といひましようか、それがいただければ生活ができる。ですから、単に飯の種というのが今までの私は労働条件だと思ふんです。労働者にとつても、ところが、今のような豊穡な、豊かな時代に入りますと、もう主食の飯だけの問題ではなくて、今度は副食の方に移っていくわけですね。したがつて同じ労働条件でも、賃金ということよりは健康であるとか、週休二日制であるとか、持ち家であるとか、あるいは定年延長、退職一時金、老齢年金、あるいは思つたときの所得保障、仕事そのものや仕事の進め方、処遇などというふうな働きのいいのある、ここは非常に働くのに条件がいいというふうな方向にどんどん変わつてきていると思ふんですね。生きること自体に精いっぱい条件から解放されて、生き方、いわゆる生活の質、労働の質、これを問題にするようになってきたと思ふんです。

これからの企業は、このような変化の中にあつて、今申し上げました主食よりもおかずの方、副食、労働福祉、しかもそれをよりおいしい、つまりおかずの方、副食の方、こういうものを労働者に提供することなしには経営することがだんだん経営者も難しくなつてきた、こういうような状態になつていふと思ひますけれども、これに對して労働省はどういうお考えをお持ちでしょうか。

○政府委員(小粥義明君)　まさに御指摘のよう

労働者の意識の変化にもございまして。かつては賃金が最大の眼目であつたわけですが、これも、国際的にも見て我が国の賃金水準は、アメリカ、西ドイツには及びませんが、フランス、イギリス等を抜く水準に届いてまいつております。しかしながら一方、労働時間であるとか、あるいはいよいよ福祉厚生面の面とか、あるいはストックの面、資産といひますか、住宅その他のストックの面ではまだまだ足りない面があるというようなことから、そちらの方にむしろ労働者の問題意識なり関心も向いてきているというふうに私も考えます。

したがつて、単に賃金だけではなく、そうしたものを含めた総合的な生活の向上というものが図られるように、行政としての対応も今後求められていくだろうし、またそれに対応していかなきゃならないというふうに考えております。

○下村泰君　これは、例えば大企業と言われる企業はそれぞれそういったことができるわけですね、ある程度は。もつとも満足という点にはいかないでしょう、人間なんというのを見れば切りがないですから、これでもかこれでもかという欲望がありますからね。例えば大学なんかでも就職時期になりますれば、いろんなことが見出しになつて、私の会社ではこういうことをやりますからどうぞうちへ来てくださいというふうなことをやる。それがやれる企業はまだいいわけですよ。ところが、今一番問題になつていふのは中小企業、殊に零細企業です。そうすると、低経済成長の段階で、この構造不況の中で、先ほど私が言いました主食よりもおかずの方ですね、こつちの方にはなかなか手が回りかねる場合もあるというんじやなくて、むしろ回りかねない企業の方が多いんじゃないかと思ふんですね。そうしますと、労働福祉の改善に向けて企業が、零細企業といえども努力すべきであるということこれは言をまたないわけですが、国としても、労働福祉の拡充のために、各種制度の改善を含め大いに取り組まなきゃならない。これ労働省も大変なこと

だと思ふんですね。これに對してどういふ御意見がございましょうか。

○政府委員(小粥義明君)　零細企業の場合の人の管理といひますか、雇用管理、いろんな業種によつての違いはございまして、例えば一つの例がファーストフード産業の場合、言うならアルバイトだけで必要な人員を賄つて、正社員は店長一人であるというふうなケースがあるわけでございます。ところが、その方が効率がいいと思つて始めたところが、そうしたアルバイトだけではサービスの身についても正社員に比べれば非常に差がつくとかということ、やはり例え小きくても正社員といひますか、いわゆる常用労働者をちゃんと要所に持つて、それでアルバイト等との適切な組み合わせの中でやっていかないと、それはサービスの大幅な低下を来すし、お客さんも離れてしまつと、こういったことも実は聞いているわけでございまして。

そうなりますと、零細企業の場合、どちらかといへば従来は人の使い捨てみたいな面が例えば三次産業の場合はあつたかと思ひますけれども、今はやはり三次産業でもそうした人の使い方にいろいろと気を配り、そのためにまた退職金制度等が導入されれば、そこで必要な人が定着をしていくという面のメリットも期待できるわけでございますから、そうした零細企業における人の使い方、雇用管理といったものについても、今後いろんな好事例集といったようなものを集めまして、私ども個々の企業がそれなりの工夫で対応ができるようなことも考えていかなければならないというふうに思つております。

○下村泰君　結局この法案の改正も、ただいまおっしゃつたような認識に立つて立案されたものだと思いますけれども、改正内容の個々の事項で、それについて具体的にひとつ説明がいただければ幸いだと思います。

○説明員(若林之矩君)　我が国の退職金制度は、大企業では大変普及しているわけでございますけれども、中小企業、わけでも零細企業、十人未満の

ところの普及状況が極めておくられているわけでございいます。半分ぐらいの企業は退職金制度がないというのが現状でございます。そこで、こういった十人未満の退職金制度のないところ、しかしこれからは高齢化社会でございまして、老後の退職金制度の持つ意味というのは極めて大きいわけでございいます。そういった意味で、退職金制度の充実というのは急務になっておるわけでござい

ます。ところで、私どもの中小企業退職金共済制度の現状を見てみますと、退職金の支給実績、一番新しいところでは平均三十七万ぐらゐというところでございまして、退職金というには大変低い水準でござい

ます。そこで、今回の改正の主眼をいたしましては、一つは中小零細企業、わけでも零細企業に中小企業退職金共済制度の加入促進を図っていくと、一人でも多くの労働者がこの中小企業退職金共済制度に入って退職金制度を持つようになるようにというのが一点でござい

ます。もう一つは、今申しましたように、現在の支給実績が三十七万というところでございまして、これをできる限り高い水準にするというための方策を講じるといふものでござい

ます。こういった二つの観点に立ちまして幾つかの改正を行うことにいたしておるわけでござい

ます。七年で二回もらうよりは、十四年で一回もらった方が退職金の額が大変有利になるというところでござい

ますので、そういった形で通算制度をとるようにな

らせていただきます。それからもう一つは、さつき三十七万と申し

ましたけれども、この原因の一つは、掛金の月額が低いというところでござい

ます。現在は最低掛金が千二百円でござい

ますけれども、その千二百円の最低掛金のところに一五

％ぐらゐ張りついているというところでござい

ます。三十三万未満のところ最低掛金を思い切つて引き上げるといふことにいたしまして、千二百円の現行の最低掛金を三

千円に引き上げること

にいたしておるわけでござい

ます。同時に、直接的に千二百円から三

千円に上げると、同時に、その周辺につきま

す波及的効果で掛金月額が引き上

がっていくということが期待されるわけでござい

ます。それから、さらに第三点といたしましては、この制度への加入を促進いたしまして、また給付の水準を引き上げ

るために一般の退職金共済制度におきましては、新たにこの退職金制度に加入いた

しました事業主に

つきましては、二年間にわた

りまして掛金の月額につ

いての助成をするという

ことを考えております。それから、既に入っている事業所が掛金を引き上げる、例えば三

千円を六千円に引き上げるといったような場合には、一年間にわたりましてその増額に必要な経費の一部を助成しようというものでござい

ます。それから第四点といたしましては、かねてから建設業等の特定業種の退職金共済制度につきま

しては、手帳の交付でござい

ますとか、印紙の貼付、

そういった履行が進んで

いないという御指摘を受

けておりますので、こ

ういった問題を解決いた

しますために、初めて労働者に第一冊目

の手帳を交付する事業主に対しましては、一年間にわたりま

して掛金の助成をするという制度を新設したいと考

井家の家憲で今から二百五十年前に、使用人に對する主人の慈悲として退職手当を出すべきことと述べているんだそうすね。実にどうも先見の明があるというのか何というか。私も子供の時分に覚えていたのは、のれん分けという、普通の企業、普通の企業というよりは、商家はのれん分けという退職金制度みたいなものがある、それがだんだん今日まで変化して来ている。

退職金の性格については功勞褒賞説、資金後払い説、生活保障説、生活補助説等の諸説がある、この退職金の性格を置いていいますか。

○説明員(若林之矩君) 退職金の性格、機能というのはいろいろな説がございますけれども、結果的にはそれらをみな包括したような形なんだろうと思ふんです。一般の資金と同じでございます。基本的には労働者にとっては老後の生活費としての意味を持ち、また企業にとっては、生産コストの一部でございますから、経営効率を重視した形になるわけでございますけれども、一つには退職後の労働者の老後生活の資金、そしてまた中途退職者の場合には失業中の生活費に充てるといふことになるわけでございます。それから持ち家の取得とか、子女の教育とか、そういった大型出費へ充当するそういう機能を持っておるわけでございます。それから、一般には長期勤続優遇の形をとっておりまして、労働者の移動を抑制したり、あるいは企業への帰属意識を高める、労働者の定着を図る、こういった機能も持っておるわけでございます。それから、企業として円滑な労働力構成というものの適正な維持を図るという意味も持っているということも言われておりますし、また、ただいま先生御指摘のように、在職中における労働者の功績に対して報いる、こういった性格も持っていると思ひます。

役割がますます増加してくるというふうに考えておるわけでございます。

そこで、私も今このような改正をお願いしておりますのも、退職金の持つ労働者の老後生活に對する役割がますます高まってくる、こういう観点に立ちまして、退職金の普及促進に努めてまいりたい、そういったことで今回の改正もお願ひをいたして次第でございます。

○下村泰君 もう一点だけ伺ひして終わらせていただきます。

中小企業退職金共済法についてこういうことを言っている学者がいらつしやるのね。退職金も資金であり労働条件である以上、労使間交渉により対等決定されるべきものであるのに、法律では加入や掛金額、したがって退職金額が事業主の意思によつて決められ、労働者の意思は無視されている。二つ目が、中小企業労働者の退職金制度に對する要求を、粗末な代償を与えることにより、かわすことができる。すなわち、中小企業者はこの制度を運用することにより、労使の自主的決定による退職金制度を回避でき、既にある自主的な退職金制度を中退職金制度に埋没させることができる。しかも、掛金額は使用者の意思で決められるため、本制度の普及は退職金の水準を低く固定する役割を演じる。三番目、一般の自主的退職金制度が恩恵のない労務管理的性格を克服する方向に進みつつある中で、この法律は、恩恵的、労務管理的な性格を確認したことになる。四番目が、中退職金の退職金額は低く、大企業の退職金制度との間に開きがあるため、中小企業ばかりでなく、大企業の既設の自主的な退職金制度の改善を阻む役割を演じかねないなどの問題を指摘し、こういうふうな学者が言っているらつしやるんですね。これに對する労働省の見解を承つて終わりたいと思ひます。大臣も、できれば一言どうぞ。

○政府委員(小堀義朗君) 退職金を初めいたします労働条件の決定、基本的には労使対等の立場でこれを決めるということでございます。そのための具体的方策として、例えば労働組合と企業との

の間での交渉でこれを決めていくということになるわけでございますが、労働基準法の立場でございますと、退職金制度を設けるか設けないかは必ずしも基準法上義務づけられていないわけじゃございません。ただ、これをつくる場合には、その内容について就業規則で明らかにすべきであるということと義務づけられているわけでございまして、したがつて今御披露ございました意見、私も必ずしも納得のいかなない点もございまして、

といふのは、中小企業退職金共済法に加入するに對して、労使の間でのいろいろな話が前提となつて、その上で、じやどのランクの退職金、つまり掛金月額でいこうじやないかといったことは当然労使の間で決め得るわけでございまして、それを踏まえて事業主が加入の手続をとるといふことにすぎないわけでございまして、退職金共済制度があることが、労使が決める仕組みというものを奪つてしまつていけるという筋合いのものではないといふふうに考へるわけでございまして、

○國務大臣(林道君) 今、局長から御答弁申し上げましたけれども、今回のこの退職金の共済制度といふものは、何と申しましても魅力をもつともつとあるものにしていかねばならないといふふうに私も思つております。

そういったようなことにかんがみまして今回のこの法の改正をお願いしているわけでございまして、私もさういふわけでございまして、さらにこの制度を魅力あるものにするようにということで、いろいろと最大限の努力を払つてまいりたいと思つております。

○委員長(岩崎純三君) 他に御発言もなければ、本案に對する質疑は終局したものと認めて御異議ございませんか。

(「異議なし」と呼ぶ者あり)

○委員長(岩崎純三君) 御異議ないと認めます。

○委員長(岩崎純三君) この際、委員の異動について御報告いたします。

本日、前島英三郎君が委員を辞任され、その補

欠として松岡満寿男君が選任されました。

○委員長(岩崎純三君) これより討論に入ります。御意見のある方は賛否を明らかにしてお述べ願ひます。別に御発言もないようですから、討論はないものと認めます。

これより採決に入ります。

中小企業退職金共済法の一部を改正する法律案を問題に供します。

本案に賛成の方の挙手を願ひます。

(賛成者挙手)

○委員長(岩崎純三君) 全会一致と認めます。よつて、本案は全会一致をもつて原案どおり可決すべきものと決定いたしました。

大浜君から発言を求められておりますので、これを許します。大浜君。

○大浜芳雄君 私は、ただいま可決され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對し、自由民主党・自由国民会議、日本社会党、公明党・国民会議、日本共産党、民社党・国民連合、二院クラブ・革新共闘の各派共同提案による附帯決議案を提出いたします。

案文を朗読いたします。

中小企業退職金共済法の一部を改正する法律案に對する附帯決議(案)

政府は、中小企業と大企業との間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改善のための施策を総合的に推進するとともに、本法律の施行に当たつては、高齢化社会における老後保障としての退職金制度の重要な役割に十分留意し、つづつ、次の事項について、適切な措置を講ずべきである。

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余裕金につ

いは、安全かつ効率的な運用を行うとともに、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得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、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、給付改善に關し検討するとともに、林業退職金共済制度は、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、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。

五、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。

六、増大するパートタイマー等の労働条件、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。

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

右決議する。

以上でございます。

○委員長(岩崎純三君) ただいま大浜君から提出されました附帯決議案を議題とし、採決を行います。

本附帯決議案に賛成の方の挙手を願います。

(賛成者挙手)
○委員長(岩崎純三君) 全会一致と認めます。よって、大浜君提出の附帯決議案は全会一致をもって本委員会の決議とすることに決定いたしました。

ただいまの決議に対し、林労働大臣から発言を

求められておりますので、この際、これを許します。林労働大臣。

○國務大臣(林道喜君) 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、努力してまいらる所存でございます。

○委員長(岩崎純三君) なお、審査報告書の作成につきましては、これを委員長に御一任願いたいと存じますが、御異議ございませんか。

(異議なしと呼ぶ者あり)

○委員長(岩崎純三君) 御異議ないと認め、さよう決定いたします。

本日はこれにて散会いたします。

午後三時十分散会

四月十六日本委員会に左の案件が付託された。

一、戦時災害援護法案(片山基市君外五名発議)

戦時災害援護法案

戦時災害援護法

(援護)

第一条 先の大戦の際に、本邦その他の政令で定める地域において、これらの地域ごとに政令で定める期間内に、空襲その他の政令で定める戦時災害にかかった者で当該戦時災害にかかった当時日本の国籍を有していたものの当該戦時災害による負傷、疾病、障害及び死亡に関する援護に關しては、この法律に別段の定めがあるものを除き、戦傷病者特別援護法(昭和三十八年法律第六十八号。以下「特別援護法」という。)及び戦傷病者戦没者遺族等援護法(昭和二十七年法律第二十七号。以下「遺族援護法」という。)(公務上の負傷又は疾病に係る障害年金及び障害一時金並びに弔慰金に係る部分(第三十五条第二項において準用する第二十四条第三項に係る部分を除く。))に限る。の例による。

2 前項に規定する負傷又は疾病が特別援護法に規定する公務上の傷病に該当する場合においては、同項中同法に係る部分の規定は適用しない。

第二条 前条第一項に規定するもののほか、同項

に規定する者で当該戦時災害により死亡したものの(以下この条において「戦災死者」という。)

の遺族には、遺族給付金として百二十万円を支給する。

2 遺族給付金を受けることができる遺族の範囲は、戦災死者の死亡の当時における配偶者(婚姻の届出をしていないが、事実上婚姻関係と同様の事情にあった者を含む。第四項及び第六項において同じ。)、子、父母、孫及び祖父母で、戦災死者の死亡の当時日本の国籍を有し、かつ、その者によつて生計を維持し、又はその者と生計をとらしていたものとする。

3 戦災死者の死亡の当時胎児であつた子供が出生し、かつ、出生によつて日本の国籍を取得したときは、将来に向かつて、その子は、戦災死者の死亡の当時日本の国籍を有し、かつ、その者によつて生計を維持し、又はその者と生計をとらしていた子とみなす。

4 遺族給付金を受けることができる遺族の順位は、配偶者、子、父母、孫、祖父母の順序とする。ただし、父母については、養父母を先にし実父母を後にし、祖父母については、養父母の父母を先にし実父母の父母を後にし、父母の養父母を先にし実父母を後にする。

5 遺族援護法第三十六条第二項の規定は、前項の規定により遺族給付金を受けることができる順位にある遺族が生計不明である場合について準用する。この場合において、同条第二項中「弔慰金」とあるのは「遺族給付金」と、「昭和二十七年四月一日」とあるのは「戦時災害援護法(昭和六十一年法律第 号)の施行の日」と、「昭和二十七年四月二日」とあるのは「同法の施行の日」と読み替へるものとする。

6 第二項に規定する遺族が、戦災死者の死亡の日以後この法律の施行の日(次項において「施行日」という。前項に、次の各号のいずれかに該当したときは、遺族給付金を支給しない。

一 日本の国籍を失つたとき。

二 離縁によつて、戦災死者との親族関係が

終了したとき。

三 配偶者については、婚姻(届出をしていないが、事実上婚姻関係と同様の事情にある場合を含む。))をしたとき。

四 配偶者、子及び孫については、第二項に規定する者及び戦災死者の兄弟姉妹で、戦災死者の死亡の当時、その者によつて生計を維持し、又はその者と生計をとらしていたもの以外の者の養子となつたとき。

7 禁錮以上の刑に処せられ、施行日(戦災死者の死亡の日が同日以後であるときは、その死亡の日)において、その執行を終り、又は執行を受けることがなくなるまでの遺族(刑の執行猶子の言渡しを受けた遺族を除く。))には、遺族給付金を支給しない。

8 遺族給付金は、五年以内に償還すべき記名国債をもつて交付する。この場合においては、遺族援護法中国債に係る部分の規定を準用する。

9 遺族援護法第六條、第十六條、第二十八條本文、第三章、第四十五條から第四十八條まで及び第五十條の規定は、遺族給付金について準用する。

(調整規定)

第三条 第一条第一項に規定する負傷、疾病、障害又は死亡が、他の法令(行政措置を含む。)による給付(遺族に対する年金たる給付を含む。)でこの法律による援護に相当する給付として政令で定めるものの支給事由に該当する場合においては、政令の定めるところにより、この法律による援護の全部又は一部を行わないことができる。

(政令委任)

第四条 遺族援護法に規定する日又は月の読替えその他特別援護法及び遺族援護法の例によることとが困難と認められる場合における特例に關しては、この法律による援護の趣旨に照らして合理的に必要と判断される範囲内で、政令で必要な規定を設けることができる。

2 第一条第一項の規定に基づく政令の改正によ

り新たに遺族給付金を受ける権利を有する者があることとなる場合においては、日の読替え等について、政令で必要な規定を設けることができる。

附 則

(施行期日)

第一条 この法律は、公布の日から起算して一年を超えない範囲内において政令で定める日から施行する。

(特別援護法の一部改正)

第二条 特別援護法の一部を次のように改正する。

第四条第一項第一号中「又は別表第一号表ノ三」を「若しくは別表第一号表ノ三に定める程度の障害又は旧恩給法施行令(大正十二年勅令第三百六十七号。恩給法施行令の一部を改正する勅令(昭和二十一年勅令第五百四号)による改正前のものをいう。第三十一条第一項に改め、同条第二項を削り、同条第三項を同条第二項とし、同条第四項中「又は第二項」を削り、「第一項第二号」を「同項第二号」に改め、同項を同条第三項とする。

第六条第一項中「(同条第二項の規定に該当する者にあつては、同条同項。以下この条において同じ。)」を削り、「すみやかに」を「速やかに」に改める。

(特別援護法の一部改正に伴う経過措置)

第三条 この法律による改正前の特別援護法第四条第二項の規定により交付された戦傷病者手帳は、この法律による改正後の特別援護法第四条第一項の規定により交付されたものとみなす。

(社会保険診療報酬支払基金法の一部改正)

第四条 社会保険診療報酬支払基金法(昭和二十三年法律第二百二十九号)の一部を次のように改正する。

第十三条第二項中「第百六十八号」を「第百六十八号。戦時災害援護法(昭和六十一年法律第百八号)によりその例によるものとされる場合を含む。以下この項において同じ。」に改め

る。

(厚生省設置法の一部改正)

第五条 厚生省設置法(昭和二十四年法律第五百十一号)の一部を次のように改正する。

第四条第二項中「の外、左に」を「のほか、次に」に改め、同項第二号中「戦没者遺族」の下に「戦時災害傷病者、戦時災害死亡者遺族」を加える。

第五条第百八号中「及び戦没者の父母等に対する特別給付金支給法(昭和四十二年法律第五十七号)」を「戦没者の父母等に対する特別給付金支給法(昭和四十二年法律第五十七号)及び戦時災害援護法(昭和六十一年法律第百八号)」に改める。

第六条第八十一号中「戦傷病者特別援護法」の下に「(戦時災害援護法によりその例によるものとされる場合を含む。)」を加え、同条第八十四号の次に次の一号を加える。

八十四の二 戦時災害援護法の定めるところにより、障害年金等を受ける権利を裁定し、及び障害年金の額を改定すること。

(身体障害者福祉法の一部改正)

第六条 身体障害者福祉法(昭和二十四年法律第二百八十三号)の一部を次のように改正する。

第十九条の二第二項中「更生医療の外」を「更生医療のほか」に、「第百六十八号」を「第百六十八号。戦時災害援護法(昭和六十一年法律第百八号)によりその例によるものとされる場合を含む。第四項において同じ。」に改める。

(精神衛生法の一部改正)

第七条 精神衛生法(昭和二十五年法律第二百二十三号)の一部を次のように改正する。

第三十二条第六項中「第百六十八号」を「第百六十八号。戦時災害援護法(昭和六十一年法律第百八号)によりその例によるものとされる場合を含む。」に改める。

(地方税法の一部改正)

第八条 地方税法(昭和二十五年法律第二百二十六号)の一部を次のように改正する。

第七十二条の十四第一項中「第百六十八号」を「第百六十八号。戦時災害援護法(昭和六十一年法律第百八号)によりその例によるものとされる場合を含む。第七十二条の十七第一項ただし書において同じ。」に改める。

(結核予防法の一部改正)

第九条 結核予防法(昭和二十六年法律第九十六号)の一部を次のように改正する。

第三十四条第一項中「但し」を「ただし」に、「第百六十八号」を「第百六十八号。戦時災害援護法(昭和六十一年法律第百八号)によりその例によるものとされる場合を含む。次条第二項において同じ。」に改める。

(租税特別措置法の一部改正)

第十条 租税特別措置法(昭和三十三年法律第二十六号)の一部を次のように改正する。

第二十六条第二項第一号中「第百六十八号」を「第百六十八号。戦時災害援護法(昭和六十一年法律第百八号)によりその例によるものとされる場合を含む。」に改める。

(児童扶養手当法の一部改正)

第十一条 児童扶養手当法(昭和三十六年法律第二百三十八号)の一部を次のように改正する。

第三条第二項第十三号の次に次の一号を加える。

十三の二 戦時災害援護法(昭和六十一年法律第百八号)に基づく年金たる給付

第十三の二 戦時災害援護法(昭和六十一年法律第百八号)に基づく年金たる給付

この法律施行に要する経費

この法律施行に要する経費は、七十五億円の見込みである。

昭和六十一年四月二十八日印刷

昭和六十一年四月三十日発行

参議院事務局

印刷者 大蔵省印刷局