

第九百九回 参議院社会労働委員会會議録第五号

昭和六十二年九月十日(木曜日)
午前十時二分開会

委員の異動

九月九日

辞任

久世 公堯君
沓掛 哲男君
高橋 清孝君
秋山 長造君

補欠選任

石井 道子君
曾根田 郁夫君
石本 茂君
一井 淳治君

出席者は左のとおり。

委員長

理事

委員

関口 恵造君

佐々木 満君

田代由紀男君

糸久八重子君

中野 鉄造君

石井 道子君

石本 茂君

岩崎 純三君

小野 清子君

曾根田 郁夫君

田中 正巳君

前島英三郎君

松浦 孝治君

宮崎 秀樹君

一井 淳治君

対馬 孝且君

浜本 万三君

中西 珠子君

沓脱タケ子君

内藤 功君

拔山 映子君

議長

國務大臣

労働大臣

政府委員

労働大臣官房審議官

労働省労働基準局長

労働省労働基準局賃金福祉部長

労働省婦人局長

労働省職業能力開発局長

事務局側

常任委員会専門員

説明員

人事院事務総局職員課長

総務庁人事局参事官

外務省経済局外務参事官

文部省初等中等教育局高等学校課長

山崎宏一郎君

河野 昭君

平林 博君

小西 亘君

糸久八重子君

平井 卓志君

野崎 和昭君

野崎 和昭君

平賀 俊行君

若林 之矩君

佐藤ギン子君

野見山真之君

此村 友一君

山崎宏一郎君

河野 昭君

平林 博君

小西 亘君

○委員長の(関口恵造君) 労働者財産形成促進法の一部を改正する法律案、労働基準法の一部を改正する法律案の両案を便宜一括議題といたします。

○委員長の(関口恵造君) 労働者財産形成促進法の一部を改正する法律案、労働基準法の一部を改正する法律案の両案を便宜一括議題といたします。

○委員長の(関口恵造君) 労働者財産形成促進法の一部を改正する法律案、労働基準法の一部を改正する法律案の両案を便宜一括議題といたします。

○委員長の(関口恵造君) 労働者財産形成促進法の一部を改正する法律案、労働基準法の一部を改正する法律案の両案を便宜一括議題といたします。

○委員長の(関口恵造君) 労働者財産形成促進法の一部を改正する法律案、労働基準法の一部を改正する法律案の両案を便宜一括議題といたします。

○委員長の(関口恵造君) 労働者財産形成促進法の一部を改正する法律案、労働基準法の一部を改正する法律案の両案を便宜一括議題といたします。

○委員長の(関口恵造君) 労働者財産形成促進法の一部を改正する法律案、労働基準法の一部を改正する法律案の両案を便宜一括議題といたします。

○委員長の(関口恵造君) 労働者財産形成促進法の一部を改正する法律案、労働基準法の一部を改正する法律案の両案を便宜一括議題といたします。

○委員長の(関口恵造君) 労働者財産形成促進法の一部を改正する法律案、労働基準法の一部を改正する法律案の両案を便宜一括議題といたします。

○委員長の(関口恵造君) 労働者財産形成促進法の一部を改正する法律案、労働基準法の一部を改正する法律案の両案を便宜一括議題といたします。

○委員長の(関口恵造君) 労働者財産形成促進法の一部を改正する法律案、労働基準法の一部を改正する法律案の両案を便宜一括議題といたします。

○委員長の(関口恵造君) 労働者財産形成促進法の一部を改正する法律案、労働基準法の一部を改正する法律案の両案を便宜一括議題といたします。

○委員長の(関口恵造君) 労働者財産形成促進法の一部を改正する法律案、労働基準法の一部を改正する法律案の両案を便宜一括議題といたします。

○委員長の(関口恵造君) 労働者財産形成促進法の一部を改正する法律案、労働基準法の一部を改正する法律案の両案を便宜一括議題といたします。

○委員長の(関口恵造君) 労働者財産形成促進法の一部を改正する法律案、労働基準法の一部を改正する法律案の両案を便宜一括議題といたします。

○委員長の(関口恵造君) 労働者財産形成促進法の一部を改正する法律案、労働基準法の一部を改正する法律案の両案を便宜一括議題といたします。

○委員長の(関口恵造君) 労働者財産形成促進法の一部を改正する法律案、労働基準法の一部を改正する法律案の両案を便宜一括議題といたします。

○委員長の(関口恵造君) 労働者財産形成促進法の一部を改正する法律案、労働基準法の一部を改正する法律案の両案を便宜一括議題といたします。

○委員長の(関口恵造君) 労働者財産形成促進法の一部を改正する法律案、労働基準法の一部を改正する法律案の両案を便宜一括議題といたします。

○委員長の(関口恵造君) 労働者財産形成促進法の一部を改正する法律案、労働基準法の一部を改正する法律案の両案を便宜一括議題といたします。

○委員長の(関口恵造君) 労働者財産形成促進法の一部を改正する法律案、労働基準法の一部を改正する法律案の両案を便宜一括議題といたします。

○委員長の(関口恵造君) 労働者財産形成促進法の一部を改正する法律案、労働基準法の一部を改正する法律案の両案を便宜一括議題といたします。

○委員長の(関口恵造君) 労働者財産形成促進法の一部を改正する法律案、労働基準法の一部を改正する法律案の両案を便宜一括議題といたします。

○委員長の(関口恵造君) 労働者財産形成促進法の一部を改正する法律案、労働基準法の一部を改正する法律案の両案を便宜一括議題といたします。

○委員長の(関口恵造君) 労働者財産形成促進法の一部を改正する法律案、労働基準法の一部を改正する法律案の両案を便宜一括議題といたします。

○委員長の(関口恵造君) 労働者財産形成促進法の一部を改正する法律案、労働基準法の一部を改正する法律案の両案を便宜一括議題といたします。

○委員長の(関口恵造君) 労働者財産形成促進法の一部を改正する法律案、労働基準法の一部を改正する法律案の両案を便宜一括議題といたします。

○委員長の(関口恵造君) 労働者財産形成促進法の一部を改正する法律案、労働基準法の一部を改正する法律案の両案を便宜一括議題といたします。

○委員長の(関口恵造君) 労働者財産形成促進法の一部を改正する法律案、労働基準法の一部を改正する法律案の両案を便宜一括議題といたします。

○委員長の(関口恵造君) 労働者財産形成促進法の一部を改正する法律案、労働基準法の一部を改正する法律案の両案を便宜一括議題といたします。

○委員長の(関口恵造君) 労働者財産形成促進法の一部を改正する法律案、労働基準法の一部を改正する法律案の両案を便宜一括議題といたします。

○委員長の(関口恵造君) 労働者財産形成促進法の一部を改正する法律案、労働基準法の一部を改正する法律案の両案を便宜一括議題といたします。

○委員長の(関口恵造君) 労働者財産形成促進法の一部を改正する法律案、労働基準法の一部を改正する法律案の両案を便宜一括議題といたします。

○委員長の(関口恵造君) 労働者財産形成促進法の一部を改正する法律案、労働基準法の一部を改正する法律案の両案を便宜一括議題といたします。

○委員長の(関口恵造君) 労働者財産形成促進法の一部を改正する法律案、労働基準法の一部を改正する法律案の両案を便宜一括議題といたします。

○浜本万三君 先般、労働省の「労働時報」の一九八七年八月号に、大臣官房秘書課長の松本さんという人が、新しく入省された人にいろいろお話をされておりました中で、新しく入省された人が、私どもは退職する時期に果たして自分の家を持てるだろうかという意味のことを質問されて大変困ったという記事がこへ出ておるわけなんです。

そこでお尋ねをするんですが、勤労者はいずれも一生のうちに自分の持ち家を建てたいと、こういう気持ちがあるに強いんじゃないかと思うわけですが、ところが、財形制度はあっても持ち家の現状は促進されていないと、こういう結果になっておるわけがございします。せっかく労働省が勤労者に対して自分の家を持つような制度をつくっておるのに、その成果が上がっていないという最大の原因は、労働省の方に勤労者の持ち家を推進するような組織がないところに最大の原因があるのではないかと、かように思っておるわけですが。

そこで、財形住宅建設のための新しい組織をつくることを検討されてはどうか、こう思っています。いつまでも家を建てることは建設省だということではなしに、労働省も勤労者の持ち家を促進するとうような立場で新しい組織をつくられる考え方はないのか、そういう点についてお尋ねしたいと思っています。

○政府委員(若林之矩君) 財形の融資は、今後改善を重ねる中で相当に伸びていくものというふうな期待をいたしておるわけがございします。融資件数もふえてきているわけがございします。業務量としても相当大きなものになってくるんじゃないでしょうかというふうに考えておりますし、PRその他の面でももっとと拡充していかなきゃならないだろうというふうに考えておるわけがございします。

そういうことになりますと、先生御指摘のような組織体制というものの整備ということが一つの大きな課題になってくるというふうに考えております。そういうことも踏まえまして、今後とも組織体制の整備につましましては検討してまいりたいというふうな考えております。

○浜本万三君 とにかく勤労者の持ち家を促進するために、先ほど申し上げたように建設省などにばかり任せておくとでなしに、労働省の方でもぜひ何か新しい組織をつくって積極的に対策を立ててもらえるように強く希望しておきたいと思っています。それから、今回の改正の中身について若干お尋ねをいたしたいと思っています。

中身を見ますと、財形貯蓄のうち住宅貯蓄と年金貯蓄については非課税扱いになっておるわけがございします。しかし、一般財形は非課税になっておりませんで、二〇%の課税をされるということになっておるわけがございします。私考えてみますと、勤労者が住宅を建てるということになってまいりますと、住宅貯蓄も年金貯蓄も一般貯蓄も合わせて資金にすることが当然考えられるわけがございします。勤労者の財産形成ということになれば、三つに分けられておるけれどもこれは一つの性格のものであるというふうに思っています。したがって、一般財形につきましても非課税対象にすべきではないかと、かように思いますが、いかがでございしますか。

○政府委員(平賀俊行君) 勤労者につきましては、その資産形成がおくれている、特に必要性の高いものといえます。御指摘のように持ち家の取得、要するに住宅を建設するということが、あるいは年金を自助努力で積み立てる、こういう特別の目的を持った貯蓄に対してやはり勤労者について特別の優遇措置を講ずることが必要である。一般財形につきましても、やはりそういう目的を持つて持たないかという点につきましてもやはり分けられる、そういう意味では目的を持つてものを優遇し、その他のものについては優遇措置を廃止するという選択をいたした次第でございします。

確かに、御指摘のように、一般財形は特に目的を限っていない、したがって、結果的には住宅等の資金に充てられることもあるかもしれませんけれども、やはり税制上の優遇措置をどうするかという政策判断をする場合には、今回のような税制の見直しの場合は、そういう目的を特定しないものについて優遇するということは困難ではないかと考えております。

○浜本万三君 もし改正法案のように、利子に対して二〇%の分離課税が課せられるということになってまいりますと、一般財形貯蓄をやっていくメリットというものが非常に少なくなってくるんじゃないかと、かように思っています。この点はいかがでございしますか。

○政府委員(平賀俊行君) 一般財形につきましても、やはり財形法の中の制度として残しておりまして、課税上の優遇措置はございせんけれども、そういう制度として天引きをして貯蓄をするというこのほかに、例えば年金や住宅貯蓄と同様に財形給付金の制度あるいは一般財形の貯蓄額を基礎にいたしまして持ち家融資の対象となる、その他一般の貯蓄にはないメリットを付与されておりました。そういう意味では一般財形貯蓄も勤労者の資産形成に資するものではないかと考えております。

○浜本万三君 もう少し勤労者財産形成制度を魅きのあるようなものにするために私は二つの提案を申し上げたい、かように思っています。ひとつは、検討していただきたいと思っています。

その一つは、この財形年金制度と企業の退職金制度との結合を図ることができないかということなんです。つまり、一定の要件のもとで財形年金の積立額に退職時点で退職金を追加するようなことはできないのかというのが一つです。

それからもう一つは、非課税限度は今五百万円ということになっていますが、これを一千万円に引き上げることが検討できないのか。

二つの私の提案を申し上げますから、それに対するお答えをいただきたいと思っています。

○政府委員(平賀俊行君) 退職金の制度、企業内です。そういう退職の際に勤続年数その他に応じてかなりの給付をするという制度、あるいはそれがだんだんと企業の中では年金化しているという現実

もございします。ただ、この退職金を年金貯蓄その他に繰り入れることにつきましては、仮に税制上の優遇措置という面だけからしますと、退職金については別途特別の優遇措置が講じられており、また、財形につきましても、退職時というよりもその在職中にいろいろ計画的に自助努力をするという建前がございします。

そういう意味で、制度的な関係あるいは優遇措置としての取り扱いなどについて研究しなければならぬ点がございします。しかし、財産形成制度、これは勤労者の老後を安定させるという趣旨のものでございせんし、現在、財産形成審議会におきましていろいろ御検討をいただいておりますが、御指摘の点などもそういう意味で十分検討いただくべきテーマであると考えております。

それから第二点の、非課税限度額を拡充するべきであるという御指摘でございします。この点につきましては、この制度といいますが、税制上の優遇措置という見地からは、勤労者に対する取り扱いとそれからその他の各層とのバランスなどということも考慮をしなければいけません。確かに長期的に年金を積み立てていくというような観点などを含めて、今後ともやはり私どもとして十分政府内部において議論を深めてまいりたいと存じております。

○浜本万三君 相当遠慮した答弁なんです、いづれにしても、今後政府内部でよく検討していくということをお答えいただいたと思っています。

とにかく、ヨーロッパの方々からも大変批判を受けておりますように、住宅問題は国際的に批判を受けておるわけがございしますから、労働省としても勤労者のための持ち家が促進できるように積極的な対策を講じていただくようにさらに要望しておきたいと思っています。

それから、先ほどから御答弁をいただいておりますように、勤労者の持ち家促進ということ、目標は高く掲げておるけれども実績は余り上がっていないという答弁なんです。これを積

極的に進めるために、今後はこれまでの政策のほかに還元融資として、例えば良質な賃貸住宅の供給であるとか土地造成にも利用できるように制度を改善したかどうかという気持ちを持っております。

特に先ほど組織をつくったかどうかということもお話をいたしました。現に労働省の方で直接関係しておられる組織の中には勤労協とか住宅生活協同組合とかいうものもございまして、事業が円滑に行われておるそういう事業団体に土地造成等の融資をされるような制度を検討してもらいたいと思うわけです。住宅を建てようと思っても土地がなければしょうがないこととございまして、したがって良質な宅地を造成し、それに住宅を乗せる、そこでやっぱり融資制度の中で面倒を見るような体制をつくらなきゃだめだ、かように思います。そういう点についてはどういうお考えでございましょうか。

○政府委員(若林之矩君) ただいま御指摘の土地造成につきましては、財形はあくまでも家を建てるということを中心構成されておりますので、現時点では土地造成というものを特に対象としておりませんことは先生の御指摘のとおりでございます。また、貸付先につきましても事業主とか事業主の団体に対して貸していくということにしておりますので、今お話ございましたような住宅生活協とかあるいは地方公共団体あるいは都道府県とか市の住宅供給公社といったところには財形の資金を貸すことができないわけでございます。今お話ございました勤労協には貸し付けする方法はございまして、住宅生活協とか地方公共団体にはないわけでございます。

しかし、今後財形制度は特に有利になってまいりましたので貯蓄額は着実にふえていくというふうな期待はしておりますし、そういったしますとその三分の一を勤労者の生活向上のために還元融資をしていくということになるわけでございまして、そういった形で非常に広く融資対象というものを考えていくことはひとつ可能ではない

いかというふうに思うわけでございます。ただいま先生の御指摘は大変貴重な御提言でございまして、私もこの点につきましては真剣に研究をさせていただきたいというふうに考えております。

○浜本万三君 実は私住宅生活協の責任者をやっておることもございまして、これまで二十一年間に一万戸ぐらゐの家を建てた経験を持っているわけですよ。それで、住宅生活協が勤労協を通して資金から借りる金利が高いときには九%を超すようなことであるわけですね。ここの金利の四・二五%でも借りて宅地造成をすれば大変安い宅地が造成できると思うわけなんです。ですから、勤労者の持ち家制度を促進するためには宅地造成から意を用いる政策をとらない限り決してうまくいかない、かように思うわけですね。

そういう意味で、高い金利を使って宅地造成をしておる住宅生活協等に財形の融資の道を開いていただければ大変格安な宅地が勤労者に提供できる、こういうふうな私思ひますので、ぜひひとつ検討をいただきまして、早く政策の実現を図ってもらいたいということを希望しておきたいと思ひます。

それから、時間が参りましたので最後に一つお尋ねをいたしたいと思ひますが、最近の状況を見ますと勤労者の収入は月々余りふえておりません。住宅等の必要資金は非常に乏しいということが先ほどのやりとりの中ではつきりいたしました。また、高齢化の急進展しておる中で退職後の生活手当ても不十分であるという状態でございます。こうした中で、財形制度は勤労者のトータル的な生涯生活設計の有効な政策となるように改善をしていかなくやならぬと思ひます。国民の多数を占める勤労者にもつとこのような政策の光を当ててもらわなくやならぬと思つております。単に勤労者の年金、持ち家というだけでなく、勤労者の生活設計という全体に目を向けた政策をぜひ実現してもらいたいと思ひます。税の恩典一つをとりますと国として一貫した

ものがないという批判もございまして、またあるときには、恩典があつてもそれを十分享受できないという場合もございまして、そういう中で勤労者の皆さんは政府の政策に相当の不信感を持つておることは間違いないと思ひます。したがって、より一層の財形制度の拡大充実を図る必要があるんではないかと思ひます。これは労働省も大いに責任を感じてもらいたい、かように思つております。これらの点につきまして労働大臣の決意のほどを承つて、私の質問を終わらせてもらいたいと思ひます。

○国務大臣(平井卓志君) やはり豊かな勤労者生活を築いていくことが目的でございます。そういう中で、特に立ちおくれております勤労者のストックの充実を図る、そして勤労者の生活の質を高めるということが大変肝要であらうかと思ひわけでございまして。

この財形制度は、当面は年金、資産の保有また住宅取得を促進することが中心となるわけでございまして、蓄積された財形貯蓄の活用の方策、これは非常に多額の資金にもなりますし、ただいま委員からも御指摘ございましたように、現在対象となつておらない問題も含めまして効果的な方法を今後十分に検討しなければならぬ、そういうことも含めて勤労者の資産形成の一層の促進について積極的に取り組んでいかなければならぬ、かように考えております。

○浜本万三君 終わります。

○糸久八重子君 私は、労基法の改正案につきまして質問をさせていただきます。

七日の本会議の代表質問の中でも指摘いたしましたとおり、我が国の労働時間は欧米先進国十五カ国の平均よりも五百時間長い、つまり欧米諸国の労働者と比べて六十三日分も多く働いているという状況であります。しかも重大なことは、この間こうした労働時間の著しい格差は縮まるどころかむしろ拡大傾向さえ見られる、これでは欧米諸国から厳しく批判され国際経済摩擦の要因となつてゐるのも当然であります。

したがって、今日我が国の労働時間の短縮というのは緊急かつ重要な国民的な課題となつてゐるわけですが、私は、労働時間の短縮はこれまでのように労使の自主的な努力それから労使の交渉に任せるだけでなく、つまり、単に労使間の問題と考えるのではなく、国民各層の協力を求めて、それこそ官民一体となつて、これを進めていかなければならないと思ひます。そして、日本は働き中毒患者の国などという西欧諸国の批判や汚名を一日も早く返上していかなければならないと考えるわけですが、そこで、きょうは特に外務省それから人事院、総務庁にもわざわざ御出席をお願いいたしました。

まず、外務省から御質問をさせていただきますが、今指摘いたしましたとおり、我が国の長時間労働については欧米諸国から非常に厳しい批判の聲が聞かれてゐるわけです。我が国の長時間労働の改善というのは、実は非常に長い間の懸案でありまして、政府も例えば十五年前の円高対策において週休二日制の推進に動いておりましたが、外務省はこの年に世界各國の週休二日制の実施状況を調査をしていらつしやいます。それによりますと、欧米諸國のほとんどが当時既に官庁や銀行を含めまして週休二日制が社会的に確立しており、その当時の一人当たりの国民所得が千五百ドル以上の先進諸國では週休二日制を実施してゐないのは我が国だけだったわけでありまして。

現在でもなお欧米諸國との労働時間格差が非常に大きいわけですが、こうした格差につきましまして、外務省としては一体どのように認識していらつしやいますのか、お伺いをさせていただきます。

○説明員(平林博君) 今先生御指摘のとおり、外務省といたしまして、諸外國の労働時間と我が國の労働時間を比べたような調査、検討を何度か過去に行つた経緯がございますが、一般的に申し上げまして、欧米の主要國に比べますと我が國の労働時間は長くなつてゐるというところは間違いないところでございます。したがって、外務省としては労働時間の短縮は労働者福祉の向上のみな

らず、国際的な協調の確保あるいは国際的な協調を重視した経済体制の観点から大きな意義を持つと、こういうふうな考えでおります。

○糸久八重子君 我が国は、今世界のGNP二割国家とか世界最大の債権国になっております。したがって、今日国際的な経済社会の発展に寄与することが期待されているわけですが、実際にはむしろ、国内を見れば勤労国民の労働条件とか生活条件の水準は非常に低いわけですね。そして、国際的に見ても経済摩擦の震源地となっておりまして、欧米諸国との労働時間格差を是正することは、我が国にとっても緊急かつ重要な課題であると考えますけれども、外交を所管する外務省としてはどのような見解をお持ちですか。

○説明員(平林博君) 先生今御指摘のとおりだと考えております。労働時間の欧米諸国との格差の是正、解消、この問題につきましては、もちろん国民生活の充実という観点から極めて重大な問題だと考えておりますが、外務省といたしましては、そのほか第一点といたしまして、諸外国との間で調和のとれた国際経済体制を築くためには、労働時間の短縮も避けて通れない問題であるということ。それから第二点といたしましては、この労働時間の短縮は消費の拡大、内需の拡大という効果をもたらすと考えておりますが、この内需の拡大は我が国に対する諸外国からの強い要請でもございまして、経済面における国際的な貢献という観点からいたしまして、労働時間の短縮につきましましてはできるだけ早い段階で先進諸国に追いつくということが重要な課題だと考えております。

こういう観点から、先般、五月の十四日でございますが、経済審議会が出された建議におかれまして、大変いい意見が開陳されております。外務省といたしましては、こういう点も諸外国にPRをいたしておりますが、ぜひこういう方向で物事が進んでまいりたいと、こういうふうに考えております。

○糸久八重子君 総理は、七日の本会議の私の質問に対して、週四十時間制への移行時期については新前川レポートの目標の実現を図るため、一九九〇年代前半にできるだけ速やかに移行できるように努力すると、そう答弁をなさいました。

外務省といたしましては労働時間格差についての各国の声を厳密に受けとめるとともに、総理の答弁を踏まえて関係各省庁に対し格差の解消とか、週四十時間制の確立を積極的に働きかけるべきだと思っております。いかがでしょうか。

○説明員(平林博君) 先生今御指摘の新前川レポート、経済審議会の建議の際も、外務省は政府部内でのいろいろな意見を申し上げましたが、ただいま申し上げましたようないろいろな国内的な観点のみならず、日本の今後の国際国家としてのあり方という点からも本件は大変重要でございまして、今後とも機会あるごとに関係方面に今申し上げましたような意見をもとに働きかけてまいりたいと、こういうふうに考えております。

○糸久八重子君 次に、人事院にお伺いをさせていただきます。

昭和四十八年に人事院も諸外国の調査をしていらつしやるようですが、近年ますます外国とのギャップが広がってきておりますし、欧米との摩擦の原因にもなっているこの状況、過去の日本の公務員を含む労働時間の推移についてどう認識、評価をしていらつしやるのでしょうか。

○説明員(山崎宏一郎君) 昭和四十八年に諸外国の公務員の勤務時間等の調査を行っております。さらに今年、昭和六十二年四月一日現在で主要四十カ国の調査を行いました。これを御紹介いたしますと、その四十カ国のうち三十一カ国が完全週休二日制をとっております。しかも一九六〇年代にこの中で十九カ国がそこまで到達しているという状況、それから平均週所定勤務時間は四十カ国平均で三十八時間二十九分という状況でございます。これらの状況等も見ながら四週五休を五十六年から実施しております。

今年度は、既に昨年より試行に入っております四週六休でございますが、試行状況は全体として

順調であるということで、四週六休の本格実施の勧告をしたところでございます。これらを通じましてさらに時間短縮を図ってまいりたいというところで、引き続き週休二日制の推進あるいは勤務時間の短縮について検討していきたいと思っております。

○糸久八重子君 公務員の制度は、民間の水準に後追い準拠する形となっておりますが、それでは十分であると思いません。むしろ官民一体となつて進めていくべきではないかと考えるわけですが、新前川レポートでも時短、週休二日制の推進は大きな課題として取り上げられておりまして、また総理も九月七日の本会議で労基法改正に関連して、四十四時間は三年後、四十時間は一九九〇年代前半のできるだけ早期に移行を目指すという答弁をなさっておりますけれども、人事院の認識はいかがでございますか。

○説明員(山崎宏一郎君) 時短あるいは週休二日につきましては、官民を問わず重要な政策課題だといふ認識は人事院としても持っております。さらに四十時間労働制を目標に掲げた基準法改正については、国会において審議されているということも認識しております。したがって、公務員につきましても完全週休二日制を目標に掲げ、具体的な課題として取り組む必要があるというふうに認識しております。八月の人事院報告の中でその旨見解を述べたところでございます。

政府側におかれましては、いろいろな条件整備を早目早目していただくことがその推進に寄与するんではないかというふうに考えております。

○糸久八重子君 週休二日制を推進するという政府全体の施策の観点からすれば、中小企業を含む民間への促進効果の面からも公務員や金融機関の先行を進める必要があるのではないかと思いますけれども、この点はいかがですか。

○説明員(山崎宏一郎君) 新前川レポートにおきましてもそのような趣旨の御提言がされていることは承知しております。それから、公務員においては週休二日制が進みますと民間への波及効果も少

なからず生ずるということも理解しております。それらのことを念頭に置きながら今後推進策を図ってまいりたいと思っております。

○糸久八重子君 閉庁問題につきましては人事院はどのように考えていらつしやるのか、基本的な認識をお伺いしたいと思います。

○説明員(山崎宏一郎君) 人事院は、基本的には職員の勤務条件サイドからのアプローチをするということできているとしまして、従来から時間短縮あるいは休日増といいますが、そういうものについて御提言なり勧告を申し上げております。今回は四週六休を勧告申し上げたところでございます。ただ、将来の週休二日制の展望といいますが、あるいはより望ましい職員の勤務条件の確保という観点から申しますと、閉庁問題というのは避けられない問題だと理解しております。ただ、役所を閉めるかどうかという問題は行政サービスはどう国民に対して提供していただくかということとございまして、非常に波及するところも大きい問題でございまして、基本的には政府において御判断をいただく問題というふうに理解をしておりますけれども、先ほど申し上げましたような観点から、この夏の報告におきまして土曜閉庁の導入が望ましいという提言をさせていただきまして、政府において積極的に御検討いただくよう期待しております。

○糸久八重子君 四週六休制につきましては、昨年の十一月末から試行実施をされておりました。この十一月で一年を迎えます。我が党としましては、閉庁方式による四週六休制をできる限り速やかに実施すべきであると考えておりますけれども、公務員の勤務条件のあり方にかかわる人事院としては閉庁方式のメリットについて検討されているはずだと思っておりますけれども、いかがでしょうか。

○説明員(山崎宏一郎君) 現在試行を行っておりますのは、いわゆる閉庁スタイルといいますが、半柱上陸スタイルといいますが、土曜日に職員が半分ずつ出てくるという形で試行を行っております。したがって、今回我々が勧告いたしましたし

たのは、今の試行を行っている形での四週六休制をできるだけ速やかに実施していただきたいということでございます。しかし、閉庁方式につきましても政府において鋭意検討されまして、できるだけ早く進展をいたしますことを期待しております。

閉庁方式がとられた場合のメリットといいますが、職員サイドだけのことを申し上げるのもいがかと存じますけれども、いろいろ職員サイドから見ますとメリットがありまして、わかりやすく申し上げますと、土曜日に心置きなく休ませていただくということがあろうかと思ひますし、非常に少人数の職種、ボーラーマンとか電話交換手とか、あるいは少人数の職種しか職場にいない場合とか、あるいは少人数の窓口官署、法務省等で一人なり二人なり三人しかいない登記所等ございませうけれども、そういうところではやはり職員側から見ますと閉庁スタイルになりますと比較的休みやすくなるというふうなメリットは生ずるかというふうに理解しております。

○糸久八重子君 外務省、人事院、ありがとうございます。

次に、総務庁にお伺いをさせていただきます。総務庁は、最近、サミット参加六カ国を対象とした諸外国行政機関の閉庁状況等の調査結果を発表いたしました。これによりまして、イタリアが過所定労働時間三十六時間で週休一日半制をとっているのを除けば、各国とも官公庁はほぼ土曜閉庁、それから病院、銀行も土曜、日曜休業で、デパートは日曜のみ閉店となっております。我が国でも早急に官公庁の土曜閉庁を実施しなければならぬと考へますけれども、いかがでしょうか。

○説明員(河野昭憲) ただいま先生から御紹介いただきましたように、総務庁といたしましては主として諸外国の公的部門における閉庁がどうなっているのかという観点から先般調査したわけでございます。調査結果につきましては先生から今御紹介いただいたとおりでございますが、いずれにしても、イタリアを除きまして他の五カ国は

一九六〇年代までに閉庁方式による完全週休二日制というものを實現しているわけでございます。総務庁といたしましては、先ほど外務省からも申しましたが、労働時間短縮による国際協調あるいは公務員の勤務条件の改善、そういう観点からこの閉庁方式による完全週休二日制というものを目標にして努力していくべきものと考えております。

○糸久八重子君 先ほど人事院にも質問をいたしましたけれども、公務員の週休二日制の実施、特に土曜閉庁の実施は中小企業を含む民間に対する時短促進効果があると思うのですけれども、どうでしょうか。また、週休二日制を推進するという政府全体の施策の観点からすれば、公務員や金融機関の先行型でこれを推進する必要があると思うのですけれども、どうでしょうか。

○説明員(河野昭憲) これも先ほど人事院からも御答弁しましたが、新前川レポートでは、労働時間短縮のおくれている中小零細企業への指導を積極的に進める、波及効果の大きい公務員、金融部門、これについては積極的に週休二日を進めていくべきであるということになっております。

政府は、これも新前川レポートを受けて緊急経済対策というものを閣議レベルで決定したわけでございますが、その中でやはり当面四週六休制へ円滑に移行するように、また閉庁方式の導入を検討するようにということを決断しております。したがって、私どもこれからこういう問題を進めていく上には、やはりこういう中小零細企業への波及、そういうことについても十分念頭に置いて進めていくべきであると考えております。

○糸久八重子君 先ほど申しましたけれども、総務庁は、一九九〇年代前半にできるだけ速やかに週四十時間制に移行できるよう努力する、そう答弁をしておりました。総務庁といたしましては当然この総務答弁を踏まえまして今後努力されるだろうし、また特に時短促進効果の観点から、公務員の週休二日制、土曜閉庁については公務員先行

型でこれを推進していくものと考えてますけれども、これについてはいかがでしょうか。

○説明員(河野昭憲) 総務の御答弁は、労働基準法の中で法定労働時間を四十時間とする目標年度ということでございます。これは必ずしも国家公務員の完全週休二日制の目標年度と一致しているというふうには考へておりませんが、いずれにしても、御答弁の趣旨は国全体として時短を進めていくということだろうと考えております。したがって、その中で大変大きい部分を占めております公務部門につきましてもこの総務の御答弁の趣旨に沿ったような方向で検討を進めていかなければいけない、そのように考へております。

○糸久八重子君 この労働基準法改正案は来年四月実施となっております。一方、公務員の四週六休制はこの十一月で一年を迎えるわけですが、公務員先行という考へ方、閉庁方式の社会的波及力も考慮すれば、私は速やかに十二月から四週六休の実施に踏み切るべきだと思ひますし、あわせて閉庁も実施するように最大限の努力をすべきだろうと考えてます。

閉庁については、十二月実施がどうしてもできなかったというときは来年の四月には実施すべきだと、そう考へるわけですが、労基法の改正問題とあわせて閉庁問題が国民の関心を集めておりませうけれども、四週六休の本格的実施及び閉庁の実施の方針が早急に、せめて年内に決定をされるならば、その時短促進効果というのは非常に大きいものと思ひます。

総務庁としては、どのように考へ、また具体化の努力をしていらっしゃるのか、お聞かせください。

○説明員(河野昭憲) 先ほど申しましたように、緊急経済対策の中では、公務部門の四週六休制につきましては円滑に移行と、それから閉庁問題につきましては閉庁方式導入の検討ということを決断しております。それに基づきまして今検討しているわけでございます。

まず、四週六休につきましては、先生御指摘のように昨年の十一月からおおむね一年ということとで試行をやっておりまして、現状を申し上げれば九割の職員は試行に入っておりまして、ほぼ順調にいつております。ただ、残り一割、具体的には国立病院等の職員でございますが、これにつきましては現在十月に試行に入ろうということで、業務の見直しとか改善、工夫ということを行っている段階でございます。したがって、いつからこれが本格実施になるかということにつきましても、もう少し早くその試行に今入ろうとして努力しているものの状況を見させていたいただきたいということでございます。

それから、閉庁につきましては、その緊急経済対策の決定の後、政府部内に人事管理運営協議会幹事会という場がございますが、ここに閉庁問題専門部会というものを設けましてそこで検討してまいりました。昨日、閉庁問題専門部会の考へ方を取りまとめまして幹事会に報告したところでございます。今後は、その内容をたたき台にしまして、もう少し幅広く検討していかなければいけないと考えておるわけでございます。

ただ、いずれにしても、先生先ほどからの御指摘でございますので、今後ともなるべく早く政府としての方針決定をし、なおなるべく早く実施に移せるように努力してまいりたいと考えております。

○糸久八重子君 冒頭にも申し上げましたとおり、労働時間短縮は官民一体となって取り組む必要がございます。政府部内におきましても、相互に十分連携協力し合つて、最大限の努力をするように要請をしておきたいと思ひます。総務庁、どうもありがとうございます。

さて、労働省にお伺いをさせていただきます。今お聞きになったように、関係各省それぞれに努力をなさっている。私といたしましては、もっとも努力をしてもいいと思ひますし、労働省についても最大限の努力をしてもいいと思ひます。ついでには、そういう立場で質問を

進めたいと思いますので、積極的前向きに御答弁をお願い申し上げます。

まず、法定労働時間制について質問をいたします。

新前川レポートでは、一九九〇年に二千時間、そして二〇〇〇年に向けてできるだけ早期に千八百時間という目標を定めております。政府は昭和五十五年、昭和六十年までには二千時間を目標とするという目標を決めまして、週休二日制等労働時間対策推進計画を策定いたしましたけれども、この目標は結局実現ができません、そして一九九〇年まで延ばされたわけでありまして、この推進計画、これは労働省の労働基準局賃金福祉部編となつてゐるわけですが、労働省でおつくりになつたわけですが、二千時間のその内訳は、実は見てみましたら次のようになっております。ちよつと読ませていただきます。

完全週休二日制（一〇四日）及び国民の祝祭日の全休（二二日）を享受すれば、年間一六六日が休日となり、さらに平均的な付与日数である一三日の年次有給休暇が完全に消化されると、一年の労働日数は、二二六日となります。一日の所定労働時間を仮に八時間として年間一、八八八時間となり、これに日本の雇用慣行に伴う若干の所定外労働を加えた姿がほぼ欧米主要国並みの水準を実現した姿となるわけですが、残業時間については、不況が最も進み、雇用自体が問題となつた昭和五〇年における残業時間、年間一〇時間、年間一二〇時間という数値が参考になると考えます。

そう書かれてあるわけなんです。そこで、二千時間、それから千八百時間となつた場合の週休日数、それから国民祝祭日、年次有給休暇、時間外労働の内訳はどのようにすると想定をしたらいいと思いますか。

○政府委員（平賀俊行君） 先生の御質問は、ただいまの労働省で立てました計画と、それから前川レポートで千八百時間と想定しているものと祝祭日あるいは年次有給休暇等の想定された日数と

の相違をお尋ねというふうに理解をして、それでお答えをいたします。

先ほど先生の御質問の中にありましたように、五十五年に立てた推進計画では週休二日制ということで、百四日、週休を予定しております。それは前川レポートでも同じでございます。

それから、週休日以外の休日として、推進計画では国民の祝祭日十二日を一応基礎としておりますが、前川レポートではそのほかに慣行的な休暇等なども加えて、今大体慣行的に休んでいる国民の祝祭日も含めて、十六日を予定しております。それから、年次休暇につきましましては、当時そのころの実績に近い十三日という数字を想定しております。前川レポートではこれまた既にレポートの中に明らかにしておりますように、二十日の休暇を完全に取得するということを想定しております。

それから、超過勤務になりますが、そのころ百二十時間という数字を想定しておりますけれども、最近の実績などから見てもう今百八十時間とかなり高目の実績が出ておりますので、前川レポートで聞き及びますところは百五十時間ぐらいの時間を想定しております。

それからなおさらにつけ加えますと、実は五十五年の計画でモデル的に一日の労働時間を八時間として実は計算して、それが二百三十六日の労働日に対して千九百時間近い時間を計算して、それに超過を足して二千時間という推計になつておりますが、前川レポートでは、一日の労働時間は八時間制の建前になつて、現在の所定時間の統計的な数値といひますか、それは七・四時間ぐらいになつておりますので、一日の労働時間は七・四時間として計算して、それで合計して千八百時間という程度の数字が積算されているというふうに理解をしております。

○糸久八重子君 何回も申し上げますけれども、総理の答弁は、新前川レポートの目標の実現を図るために一九九〇年代前半にできるだけ速やかに移行できるよう努力すると、そうおっしゃつてい

るわけですが、一九九〇年代前半といつても大変幅があります。遅くとも一九九〇年代前半の半ばである一九九三年までには週四十時間制へ移行すべきであるとは考えられるので、すけれども、大臣のこの点はいかがでございますか。

○国務大臣（平井卓志君） 御趣旨に沿いますよう、最大限の努力をいたしたいと考えております。

○糸久八重子君 ただいまの大臣の御答弁では最大限の努力をしてくださるということ、かなり明確になつてきたわけでありまして、かなりあるならばその年限を法律に明記することができるとは、またそうすることによつて労働時間の短縮がより一層進むのではないかと考えますけれども、この点はいかがでございますか。

○政府委員（平賀俊行君） 労働基準法で定めます法定労働時間は、御承知のように、すべての事業場に罰則つきで強制される性格のものでござい

ます。したがつて、実態とかけ離れたものとすることはできませんし、また実態として週四十時間労働制あるいは完全週休二日制が相当程度普及した状態を前提としなければならぬと存じます。そういう労働時間の実態の動向は労使の御努力あるいは経済情勢等に左右されるものでございまして、現時点でその移行時期あるいはそういうような実態なのかどうかというのを確定的に見通すことはなかなか困難でございまして、したがつて法令上明記することは適当でないかと存じております。

しかし、いずれにいたしましても、労働時間の短縮は重要な課題であると認識しております。労働省としてもこういった実態が早く実現するよう、に最大限の努力をいたしたいと存じております。

○糸久八重子君 これまで政府は労使の自主的努力を基本にして行政指導を行つてきておられますけれども、労働時間の短縮は全くというほど進まなかつたという経過を考えますと、やはり実施時期を法律に明記する必要があると思ひます。その方が経営者としてもあらかじめ労働時間の短縮の

計画が立てられ、労働時間の短縮が一層進むものと思ひますけれども、この点はいかがですか。

○政府委員（平賀俊行君） 今回、労働基準法の改正を御提案いたしましたのも、御指摘のように、確かに最近、特に最近の十年間、労働時間の短縮がほとんど進んでないという状況にかんがみ、やはり法的な措置が必要であるという考え方のもとに御提案申し上げた次第でございます。

確かに、その確定期限をもつて将来法定労働時間がどうなるかというところで、法律上に明記することによつて御指摘のような効果があることは、それは私も私も考えておりますけれども、先ほど申し上げましたように、実態がやはり必ずしもそういう状況にならないということなどにつきましまして問題があると存じております。しかし、法律を改正して、法律をこれにして労働時間の短縮を進めたいという考え方もござい

ますし、また、御指摘の趣旨も十分踏まえて、事業主が計画的に労働時間の短縮を進められるように私も私も十分指導してまいりたいと存じますので、御理解をいただきたいと思います。

○糸久八重子君 今後二千時間から千八百時間の目標に向けて労働時間の短縮を進めていくわけですが、その場合、完全週休二日制の早期確立等が必要不可欠でございまして、そのためには、当面の法定労働時間を四十六時間ではなく、四週六休制の姿となる四十四時間としなければ目標が達成できないと考えますけれども、大臣いかがでしょうか。

○国務大臣（平井卓志君） この労働基準法は、先ほど来局長からも答弁を申し上げておりますように、罰則つきで全事業場に適用されます最低基準を定めた法律でございますから、中小規模の事業場の半数以上が週四十八時間制となつておるこの実態等を考慮いたしますと、やはり当面の法定労働時間は中央労働基準審議会の建議に沿つて週四十六時間といたしまして、なるべく早期に週四十四時間とすることが適当であると考えております。

ただ、この週四十四時間制への移行時期につきましては、改正法施行後三年をめどに、できるだけ速やかに週四十四時間といたしたいと考えております。

○糸久八重子君 次に、法定労働時間の猶予措置について伺います。

総理は本会議で、その対象となる事業場はなるべく少なく、また猶予期間の長さはなるべく短くすることが望ましいと答弁をしておられます。このように考え方に立つならば、当面の法定労働時間の適用が猶予される事業場は小規模零細企業に限定をし、猶予する期間も二年程度とすべきであると考えますけれども、いかがでしょうか。

○国務大臣(平井卓志君) 当面の法定労働時間の適用を猶予される事業場につきましては、規模別、業種別の労働時間の実態に即して、当該規模また業種に属する事業場の相当数が週四十六時間を超えている場合に限定することとして、具体的には、中央労働基準審議会の意見を聞きまして上で、できるだけ限定する所存であります。

なお、猶予期間でございますが、この猶予期間につきましては三年とすることを予定いたしております。

○糸久八重子君 政府案によりますと、法定労働時間四十六時間からスタートをし、段階的に短縮されることになるわけですが、法定労働時間が四十六時間から四十四時間、さらに四十時間へと移行した際の猶予措置については、今回の猶予措置よりもさらに限定すべきであると考えますけれども、大臣いかがでしょうか。

○国務大臣(平井卓志君) 法定労働時間が四十四時間あるいは四十時間となりました場合の猶予措置の対象事業場の範囲また猶予期間の長さにつきましては、具体的にはその時点で検討すべきことでございますが、猶予措置の対象となる事業場はなるべく少なく、またその期間の長さはなるべく短いことが望ましいという基本的考え方に基づいて検討することになるというふうに考えております。

○糸久八重子君 法定労働時間短縮に際しての猶予措置は、猶予という名前が示すように、猶予するのはいつまでとあらかじめ期限を決めておかなければならぬものだと思います。

本来、事業場の規模や業種の違いによって法定労働時間の適用の差別があつてはならないと思ひますし、猶予措置を設けても一日も早く解消しなければならぬことからすれば、猶予期間が終つたとき、さらに延長されることはよもやないと考えますけれども、大臣いかがでしょうか。

○国務大臣(平井卓志君) おっしゃいます猶予措置でございますが、これは、法定労働時間の短縮に際しまして、直ちに所定労働時間を短縮することとが困難な規模、業種の事業場について、一定の期限を区切つて、その期間中に新たな法定労働時間まで所定労働時間を短縮してもらつたためのものではないかと、当初定めました期限を延長することはないというふうに考えております。

○糸久八重子君 次に、変形労働時間制の問題に入ります。

三カ月単位の変形労働時間制については、衆議院で野党四党の共同要求が政府・与党に受け入れられまして、一日、一週の変形労働時間の上限、連続して労働させる日数の限度を設けることに修正をされましたが、具体的な時間数、日数についてどのように考えておられるでしょうか。

一日の上限は、諸外国の立法例等を見ましても十時間とし、また、一週については、週休二日制の時代を考えれば、例えば四十八時間、休日については少なくとも週一日は確保されるようにすべきであると考えますけれども、この点につきましても大臣いかがでございますでしょうか。

なおかつ時間外労働をさせられたら、労働時間の短縮を図るために三カ月単位の変形制を新たに導入するという労働省の趣旨に反し、これでは何のための変形制かわからなくなります。

変形労働時間制を採用した場合には、時間外労働を認めるべきではないと考えますけれども、この点はいかがでございますでしょうか。

○政府委員(野崎和昭君) 先生御指摘のとおり、三カ月単位の変形労働時間制につきましては、業務の繁閑に合わせまして所定労働時間を設定することを認めまして、これによりまして時間外労働をなくして、全体としての労働時間を短縮することを目的としたものでございます。したがいましは、この変形制を採用する場合には、突発的なものは別といたしまして、時間外労働はないということをお前提にいたさなければならぬというふうに思っております。

また、実際に、制度的にもこの三カ月単位の変形労働時間制は、法定労働時間が、現在四十六時間にいたすことを予定いたしておりますが、その四十六時間を超えた時間から割り増し賃金を払うのではなく、所定労働時間を三カ月平均で四十六時間以下にしたいとしまして、その四十時間を超えた時間から割り増し賃金を払っていただくようにいたしております。そういうことになっておりますので、この制度をとりながら時間外労働をいたしますと、制度をとらないで時間外労働をした場合よりも多くの時間外労働増し賃金を払わなければならないという結果になりまして、制度的にも時間外労働を抑制するような仕組みになつていく次第でございます。

○糸久八重子君 そうはおっしゃいますけれども、制度上は時間外労働をしたから割り増し賃金を支払うことを規定しておりますし、時間外労働を行わせないということもあり得るのではないかと、この点が危惧されるわけです。

突発的なものは別として、恒常的な時間外労働はないことを前提とおっしゃるのならば、そのようなことにならないよう厳重にチェックすべきだと考えますけれども、いかがでしょうか。

○政府委員(野崎和昭君) 先生御指摘のとおり、趣旨でございますので、この制度につきましても、そういう趣旨が徹底するように周知に努力いたしますとともに、時間外労働協定には変形労働時間制を採用しているかどうかがかかるようになっております。したがいまして、届け出があつた際にその中身を検討させていただきまして、必要な指導をさせていただきたいというふうに考えます。

○糸久八重子君 次に、妊娠婦の問題について質問をさせていただきます。

妊娠婦につきましては、これも私が本会議で指摘いたしましたとおり、母性保護の観点から変形制の適用を除外すべきであると考えられるわけですが、現行法六十六条は、使用者は、妊娠婦が請求した場合においては、時間外、休日労働の協定があつた場合でも就労をさせなければならない旨規定しております。そして、それと同様の措置を講ずるべきであると考えられるわけですが、大臣、この点はいかがでございますでしょうか。

○国務大臣(平井卓志君) 委員がおっしゃいますように、母性保護は重要であると認識をいたしております。妊娠婦につきましては、変形労働時間制の適用を除外することにつきましては、本委員会の御議論を踏まえまして適切に対処してまいり所存であります。

○糸久八重子君 次に、育児や介護の家族責任を有する労働者の問題につきまして伺います。

育児や介護などの家族責任は、女性の肩にかかつているのが我が国の実態でございます。育児、介護の責任を有する労働者は、勤務時間が日ごとに変つたら職業生活と家庭生活とを両立できないで、事実上働くことができなくなるおそれがあります。また、これは男女雇用機会均等法の目的にも反することになるわけでありまして、そのようなことにならないように法令で配慮義務を明確に規定すべきではないかと考えるわけでありまして、大臣、いかがでしょうか。

○國務大臣(平井卓志君) 育児担当者につきましては、男女雇用機会均等法第二十八条におきまして、「事業主は、育児休業の実施その他の育児に関する便宜の供与を行うように努めなければならない」とされておるわけでございます。この趣旨を踏まえまして必要な指導を行ってまいりたいと考えております。

また、介護の責任を有する者につきましてもこれと同様の配慮がなされるよう、育児担当者とあわせて通達を出し、指導してまいる考えであります。

○米久八重子君 婦人局長にお伺いをいたします。これは先般の労働一般の中でも御質問させていただきまして、均等法の施行後一年半たちますが、施行後の状況はどうなっておりますか。また、調査をなさったとおっしゃったわけですが、その調査の結果は集計でできましたでしょうか。また、コース別人事管理がふえていないのかと大変危惧するわけでございます。そのあたりがもしわかりになりましたら御説明ください。

○政府委員(佐藤ギン子君) たびたび御質問いただきまして、先生も御存じのことと存じますけれども、雇用機会均等法が施行をされて一年数カ月たちましたけれども、おかげさまで男女を問わない求人あるいは採用、それから新入社員についての男女同様の教育訓練、その他定年制につきましても是正が進んでいるということで、全般的に企業における雇用管理の改善は進んでいるところでございます。

調査につきましては、私も今集計をいたしているところでございますので、まだ最終的な結果を私も見ておらないわけでございます。

ただ、コース別の管理につきましては、確かに金融機関とか商社等でそうした制度を採用するところが出てきております。私もいたしましては、そうした総合職といえますか差別的な仕事につかせ、また責任あるポストにつけていく、そういうコースが女性にも開かれたという点では進歩

ではないかというふうに思っております。ただ、意図的にそのようなコースに女性をつけないように排除するということのないように、そういうことがございましたときには十分指導をいたしてまいりたいと考えております。

○米久八重子君 家族の責任を負っている者が働けるように社会的基盤の整備が必要であるわけですが、ILO百五十六号条約を批准すべきではないか、そう考えますけれども、いかがでしょうか。

○政府委員(佐藤ギン子君) 職業生活と家庭生活の調和を図るということは、女子労働者だけではなくて男子労働者についても大変重要なことだと思っておりますので、労働省としては今後ともそういう観点から十分に努力をいたしていきたいというふうに考えておるわけでございます。

ただ、ILOの百五十六号条約につきましては、家族の責任を有する女子だけではなくて、男子につきましても同じように労働者の必要を考慮した措置をとるよう求めるわけでございまして、こうした趣旨を完全に実現するためには、男子についても女子に認められていると同じような家庭責任を配慮した措置をとることが必要であるというコンセンサスを十分私どもとしてもつていかないと、なかなか難しい点もあるかと存じます。ILO百五十六号条約につきましては、まだもう少し解釈等について詰めていただきた点もありまして、そういう点で今いろいろと努力をいたしておるところでございます。

○米久八重子君 育児休業につきましてお伺いいたしますが、野党四党は、今臨時国会に法案をまとめまして育児休業法案を提出しておるわけでございまして、労働省は育児休業促進月間を設けまして、その普及に努めていらっしゃるわけですが、一向に実績が上がっていないという状況があるわけですが、この育児休業の制度化につきましましてはどのような認識をいらっしゃいますでしょうか。

○政府委員(佐藤ギン子君) 育児休業の請求権に

つきましては、機会均等法をつくり出すときに、審議会でも大変各委員の皆様方に御熱心に御審議をいただいたところでございますが、現時点ではまだ残念ながら普及率が非常に低いというようなことから、これをすべての企業、中小、零細に至るまですべての企業に請求権という形で義務づけるのには時期的に尚早ではないかというようなことから、まず行政が努力して普及に努めるということからやってくれという御建議をいただいたわけでございまして、私もいたしましては、省令措置等の拡充などに努め、また先生からも御指摘ございましたように、育児休業の促進のための旬間をつくりましたり、また育児休業の普及指導員を室に設けるというようなことで鋭意努力をいたしているところでございます。

○米久八重子君 日本の国はこれから急速に高齢社会になってまいりますけれども、非常に高齢者が多くなる、しかも家庭で介護せざるを得なくなるという状況の中ではどうしても介護休暇というのが必要になってくるわけですが、その介護休暇の制度化につきましましてどのような認識をお持ちでございますでしょうか。

○政府委員(佐藤ギン子君) 確かに介護を必要とする方々がどんどんふえていくということでございまして、私もこの問題については非常な関心を持っております。ただ、実際には介護休暇というものが現在では普及率が非常に低いという状況でございますので、私もいたしましては、こういうものが現在普及しているところではどのように活用されておるのか、あるいはどのような問題があるのかというようなことにつきましましてまず検討をしなければならぬというところで、いろいろと勉強いたしているところでございます。

○米久八重子君 県によりましては、介護休暇制度というものをつくりまして、現に実施しているところがあるわけでございますけれども、そういうような実態をよく把握いたしまして、これは本当に大事な問題でもございしますので、よろしく早

期に検討をいただきたい、そう要望をさせていただきたいと思っております。

次に、働きながら高校や大学に通っている勤労学生の問題についてお伺いいたしますけれども、今度の変形労働時間制が採用されるとこれは大変な問題になるということで、私の部屋にもたくさん陳情の方たちが参りました。

今全国で定時制に通っている勤労学生が十四万いるということでありまして、なかなか今の厳しい労働条件の中で学校に遅刻をしてくる学生が非常に多くなる。また、かつては非常に事業主が配慮をして、四時なり四時半になると学校に行くようにということを言っていたけれども、最近ではそういうこともなくなつて、かえつて超勤を強いるような実態になっているという実態等も出てくるわけでございまして、そういう学

びながら働くことが困難になってしまふのでは、これはせつかつくの就学の機会も失われるという状況で、非常に重大な問題になってくるわけですね。この問題は、法令で配慮義務を明確に規定すべきであると思っておりますけれども、この辺はいかがでございますでしょうか。

○政府委員(平賀俊行君) 働きながら定時制などに通っております勤労学生につきましては、勤労青少年福祉法に、事業主は、当該勤労青少年が教育を受けるために必要な時間を確保することができると努めなければならないという規定が既にございまして、

(委員長退席、理事田代由紀男君着席) 私どもといたしましては、もちろんその労働時間の決め方はさまざまございまして、現在のような所定時間の中でもそういう配慮が必要であらうと思っておりますし、もちろんその変形制その他の形がありましても当然そういった配慮が必要であらうという考え方のもとに、引き続き必要な指導を行ってまいりたいと存じます。

○米久八重子君 ただいまも申し上げましたけれども、最近ではこの勤労青少年福祉法十二条の配慮が十分なされていないという実態があります。

勤労青少年福祉法の十二条というものは、「高等学校の定時制の課程若しくは通信制の課程等で行う教育を受ける場合は、当該勤労青少年が職業訓練又は教育を受けるために必要な時間を確保することのできるような配慮をするように努めなければならない」ということで、これはあくまでも義務規定ではないわけですね。努力規定なわけですから、努力をしたけれどもできなかったということでも切り捨てられてしまうという実態、それが非常に多いということなのであります。

ですから、学業と職業を両立させて働くことができるように指導を十分に強化すべきだと、そう私は申しておるのですけれども、重ねてお伺いをさせていただきます。

○政府委員(平賀俊行君) 御指摘のように、この法律の規定は強行規定ではございません。しかし、私どもが把握しておりますところでは、もちろん私どももそう考えておるわけですが、働きながら勉強するということは非常に貴重なことでございまして。したがって、多くの労使の方々、特に使用者の方々にはやはりその辺を十分認識しておられまして、私どもが把握したところでは、そういった働く勤労青少年に対して、例えば残業をさせないとか、本人の労働時間を他の方々より短縮するとか事業主の方々として十分配慮しているように考えております。

しかし、御指摘のような事態が万々起こりませんように、先ほど申しましたように、この法律を根拠にして私どもの出先、あるいは婦人局の出先あるいは安定局の出先その他労働省の組織を挙げて勤労青少年の就学時間が確保されるよう、この勤労青少年福祉法の趣旨が生かされるようにさらに指導を強化してまいりたいと存じております。

○糸久八重子君 一週間単位の非定型的変形制につきましては、衆議院で大臣は、本人の意見の尊重を省令で定めると答弁をしておりました。この点は間違いございませんか。

○國務大臣(平井卓志君) 一週間単位の非定型的変形労働時間制につきましては、おっしゃいます

ように、衆議院で答弁をいたしましたとおり、労働省令におきまして使用者が各日の労働時間を決定するに当たりまして本人の意思を尊重することを要件に加えることといたしたい、かように考えております。

○糸久八重子君 この一週間単位の非定型的変形制は、日によって労働時間が違いますし、翌週分の労働時間が週末にならないとわからないということでもありますが、労働者の生活にとつては好ましい制度ではございません。

この変形制は、予約や注文などによって事業を営んでいる、例えば旅館業などで採用されるのではないかと考えられるわけですが、対象業種は命令で定められることになっておりますが、この範囲は限定すべきであると思ひますし、また下請の製造業は、その対象とすべきでないと考えられるわけですが、この点につきましてはいかがでございましょうか。

○政府委員(野崎和昭君) 一週間単位の非定型的変形労働時間制の対象は、法律で日ごとの業務に著しい繁閑の差が生じまして、しかもそれをあらかじめ予想することが困難な業種を審議会に諮り、省令で定めることになっております。審議会に對しましては第三次産業を中心に検討していただくということを考えておりまして、下請の製造業について対象とすることは考えておりません。

○糸久八重子君 次に、一カ月単位の変形制につきましてお尋ねいたします。

これまでであった四週変形制は、今回の改正によりまして最長期間が一カ月に延長され、従来とは異なる利用の仕方が出てくるであろうということも考えられるわけですね。新たに導入する場合には、これまでの就業規則を変更すればよいということではなく、労使間での合意が必要不可欠の要件であるので、三カ月単位の変形制などと同じように労使協定を義務づけるべきではないかと考えるわけですが、この点につきましてはいかがでしうか。

○政府委員(野崎和昭君) 現行の四週間単位の変形労働時間制につきましては、労働基準法の施行以来労使協定の締結を要件としない四十日間運用してまいつたわけでございます。その結果、現在ではほぼ定着した形になっておりまして、この点について問題が生じているということはないと聞いています。

したがって、この制度は現在具体的には二十四時間連続作業職場でございまして、あるいは運輸交通関係、あるいは病院の一部というところなどに導入されているわけでございます。今後、今度は四週時間制に変わります。四十六時間制、四十四時間制と進んでいくわけでございますけれども、これが具体的には四週五休制、四週六休制というように進んでいくことが多いのではないかと、またそれが望ましいんではないかと思ひますけれども、この四週五休とか四週六休というものは、実はこの制度に基づく変形労働時間制になるわけではございません。そんなこともございまして、この要件を現行以上に厳しくいたしますと、かえってそういった面の時間短縮が円滑に進まないというおそれもございまして、労使協定の締結を義務づけることは考えていないところでございします。

しかしながら、一カ月単位の変形労働時間制につきましても労働者の意見が適正に反映されましよう、就業規則の変更の届け出があった際には、これには当然労働者代表の意見が添付されてまいりますので、その意見をチェックいたしまして適切に指導してまいりたいというふうに思っております。

○糸久八重子君 衆議院の修正によりまして、三カ月単位の変形制については一日、一週の労働時間及び連続して労働させる日数の上限を定めることとの修正が行われました。一カ月単位についても同じような規制措置を設ける必要があると考えますけれどもいかがでしうか。

○政府委員(野崎和昭君) 現在行われております四週間単位の変形制の一日の労働時間の長さを調

査いたしましたところ、一応十時間というところで線を引いてみますと、十時間以下におさまっているのは実は三五％しかないわけでございます。三分の二は十時間を超えているわけでございます。十時間から十二時間までが二三％、十四時間から十六時間までが二％というような状態になっております。

さらにその中身を見ますと、例えば交通運輸業でございまして、タクシーの十六時間隔日勤務ということが行われておりまして、これがかなりの数になっております。それから守衛とかあるいはビル管理あるいは小さな駅の駅員さんなどはいろいろな事情から一昼夜交代勤務などがとられております。さらに看護婦さん、ホテルの従業員等の夜勤勤務等にも、これは通勤の関係かと思ひますけれども、かなり長いものもございまして、さらに製造業の石油とか化学では、メーターの監視が中心でございまして、十二時間勤務いたしまして週三日間だけ働くと、そんなような制度もとられております。

そういった内容でございまして、結局これは夜間における交代の不便を避けるためや、一日の労働時間を長くするかわりに週休日ややすというような、それぞれ必要な理由によってとられているものというふうに考えているところでございまして、また、こういったいろいろな制度につきまとして特別問題を生じているということも現在のところ聞いていないところでございします。

こういふことでございまして、一カ月単位の変形労働時間制につきまして、一日とか一週に上限を設けますことは、実際問題として困難な点がございしますので考えていないところでございします。

○糸久八重子君 現状ではそれほど問題がないといたしまして、今後新たな利用の仕方が考えられるということを先ほど御指摘申し上げたわけですが、私ども、全く心配がないという保証はないわけですが、何らかの規制を講じておく必要があると思ひますけれども、大臣いかがでしうか。

か。

○國務大臣(平井卓志君) 一カ月単位の変形労働時間制については、先ほど来政府委員の方から御答弁を申し上げておるわけでございますが、さらに乱用されることがないように十分指導をいたしたいと思っております。

(理事田代由紀男君退席、委員長着席)

また、三年後の見直し時期までに十分実態を調査いたしまして、規制の必要があるかないか、その要否、またその方法等について検討いたしたいと考えております。

○糸久八重子君 変形制の最後の質問になりますけれども、就業規則では、始業の時刻及び終業の時刻を定めなければならないことになっておりますけれども、変形労働時間制を採用する場合でも、日ごとの始業の時刻と終業の時刻を定めておく必要があると考えますけれども、いかがでしょうか。

○政府委員(野崎和昭君) 御指摘のとおり、一カ月単位の変形労働時間制あるいは三カ月単位の変形労働時間制につきましては、就業規則におきまして労働時間の長さだけではなくて、何時から労働時間が始まり何時に終わるか、始業、終業の時刻を具体的に定めていただく必要があります。

なお、一週間単位の変形労働時間制につきましては、就業規則では原則的な始業、終業の時刻を定めていただくとともに、一週間ごとに事前にその一週間の具体的な始業、終業の時刻を通知していただくことになる、そのように考えております。

○糸久八重子君 次に、法四十条の特例問題及び労働時間の換算の取り扱いについてでございますが、政府の改正案ではこれらについて直接取り上げてはおりません。現在、十人未満の商業、サービス業等について一日九時間、週五十四時間制が特例適用をされておるわけでありますが、今日週四十時間制を目指そうとしているときに、このような長時間特例を残すのは問題であり、これは早急に廃止すべきであると思えます。この点につきましてはいかがでしょうか。

○政府委員(平賀俊行君) 商業、サービス業等の労働時間の特例につきましては、昭和五十六年以來段階的に廃止することとして、そのような手続が進められてきているところでございます。その結果、規模五人から九人までの事業場の特例につきましては昭和六十三年三月末で廃止することが既に決まっております。

ただ非常に客観的な規模、一人から四人の商業、サービス業の事業場につきましては中央労働基準審議会での延長の要旨を検討することとされており、いずれにいたしましてもその結果を待ちまして適切に対処いたしたいと考えております。

○糸久八重子君 中央労働基準審議会の建議は、零細規模の商業、サービス業等についていわゆる労働時間の換算の取り扱いを提言しております。これは長時間労働の固定化に結びつくだけでなく、手待ち時間は労働時間であるという原則を否定することにもなるので、絶対に導入すべきではないと考えますけれども、この点につきましてはどう御見解でしょうか。

○政府委員(平賀俊行君) 御指摘の点につきましては、零細規模の商業、サービス業の労働時間の取り扱いについてでございますが、先ほど御説明いたしましたようなこれまでの経過も踏まえまして、中央労働基準審議会でも十分御審議をいただき、適切に対処いたしたいと考えております。

○糸久八重子君 次に事業場外、裁量労働の問題に入りますが、事業場外労働、裁量労働の問題は、労働時間の換算の取り扱いについてでございますが、事業場外労働の場合は例えは営業マンのような外勤労働者の声、それから裁量労働の場合は例えは研究開発に従事する労働者の声が労働協定に反映されるようにすべきであると思えます。

そのためには、せめてパートタイム労働対策要綱のように、何らかの形で当該業務に従事する労働者の意見が反映されるようにすべきであると私は思うのですけれども、この点はいかがでございますか。

でしょうか。

○政府委員(野崎和昭君) 御指摘のとおり、事業場外労働、裁量労働に関しまして労働協定を締結いたします場合には、そこで決められます時間が実態に合っているということがこの制度が円滑に運用されるための基本であらうかというふうに思っています。そういうことになりまして、その実態を最もよく承知しているその業務に従事している方たちの意見が適切に反映されるということが重要になってくるというふうに考えますので、通達におきましてはその旨を明らかにして周知、指導に努めてまいりたいというふうに考えているところでございます。

○糸久八重子君 裁量労働の対象業務は、労働協定で定めることになっておりますけれども、労働協定だとその範囲が不当に拡大されるおそれがあるわけです。ですから、その範囲というものは労働協定ではなくて命令で具体的に定めるべきであると思うのですけれども、この点はいかがでございますか。

○政府委員(野崎和昭君) 裁量労働につきましては、その仕事の遂行については労働者の裁量に大幅にゆだねる必要がある。使用者としては実際問題として指揮命令をすることが必要ないと申しませんが、できないと申しますか、そういう性質の業務が対象になるわけでございます。

そこでその業務をどう限定するかということでございますけれども、各企業の業務の実態あるいはその遂行の仕方というものは非常に千差万別であらうかというふうに考えます。したがって、命令でこれを具体的に定めるということは困難でございます。各企業において業務の実態についてよく承知しておられます労働者で決めていただくということが適当ではないかというふうに思っております。しかしながら、法律では先ほど申しましたような性質の業務を対象に協定が結ばれることを予定しておりますので、そういった性質でない業務についてはこの対象になるということとは適当でございませぬ。

したがって、そういった法の趣旨について十分周知徹底を図りますとともに、裁量労働の対象となる典型的な業務につきまして通達で主要なものを示して、いずれにせよこの労働協定については届け出をしていただくことにしておりますので、その届け出に基づきまして十分指導をしてまいりたいというふうに考えているところでございます。

○糸久八重子君 事業場外、裁量労働はみなし労働時間が実際に働いた労働時間に即したものでないとした働きになってしまいます。そのようなことがないと言われますけれども、このような問題に労働省としてはどう対処なさるおつもりなのか、お聞かせください。

○政府委員(野崎和昭君) 事業場外労働について申し上げますと、先生御承知のとおり、従来は事業場外労働をしてその労働時間の算定が困難なものについてはすべて所定労働時間労働したものとなされておりました。しかしながら、事業場外労働の中には所定労働時間で終わるものもございまして、場合によっては常態として所定労働時間では終わらないような業務も存在するわけでございます。そういうものにつきましては所定労働時間とみなしてしまおうということでは適当でございませぬので、それにつきましてはその業務の遂行に通常必要とされる時間働いたものとみなすということにいたしました。またこの通常必要とされる時間という点について後で労働時間と解釈の違いが出るというので、その時間はあらかじめ労働協定しておいていただくことが望ましいというふうな仕組みになっているわけでございます。

したがって、こういった制度の仕組みを私どもとしては十分周知いたしまして、その趣旨に沿った適切な時間が労働間で決められるように指導してまいりたいというふうに思っています。

○糸久八重子君 次に、年次有給休暇の問題につきまして伺いをいたします。年次有給休暇の最低付与日数が六日から十日に

引き上げられることになっておりますけれども、これでは大変不十分であります。ILOの条約では三労働週としておりますが、週休二日制を前提とすれば十五日とすべきではないかと思ひますけれども、この辺の御見解はいかがでしようか。

○政府委員(平賀俊行君) 年次有給休暇の問題、御指摘のようにILO条約がございまして。そのILO条約の規定ないしはその背景となっている欧米での慣行や実態、それと日本における年次有給休暇の慣行や実態あるいは制度的な内容などを含めて、実はこの法律案を提出しますものになりまして中央労働基準審議会が建議をいたします際に非常に議論がございました。特に最低付与日数の問題につきましてはその焦点の一つとなつたところでございまして。

結局、我が国におきます年次有給休暇の付与日数の実態、特に最低基準でございまして中小企業に及ぼす負担等を考慮して、結論としては労働基準研究会の報告どおり六日から十日に引き上げることが適当とされたところでございまして。しかしながら、こういった年次有給休暇の実態といひますか、西欧あるいはILO条約の基準なども含めまして、そういったことを考慮しつつ年次有給休暇の最低付与日数の一層の引き上げにつきましては、もちろん労使の方々の自主的努力が基礎になるわけでございまして、政府といたしましても今後の重要な検討課題の一つと考えておるところでございまして。

○米久八重子君 六日から十日という大変幅のない引き上げ、私の方では十五日にすべきではないかという意見でございまして、このようないくつかの意見でございまして、猶予措置は三百人以下の事業場については六年間となっているわけでありまして。

その規模を限定するとともに、期間も三年以内にすべきではないかと、そう考えるわけですが、これも、この点はいかがでしようか。

○國務大臣(平井卓志君) この年休の最低付与日数の引き上げにつきましては、中小零細事業場に

おける年休の付与日数の実態にかんがみましておつしやいますような猶予措置が置かれたものであるということもございまして、猶予期間中でございまして労働基準法本則どりの年次有給休暇を付与することが望ましいわけではございまして、可能な限り本則の日数の十日を付与するよう、関係事業場に対し指導いたしてまいりたいと考えております。

○米久八重子君 出稼ぎ労働者につきましてはかねてから年次有給休暇についての強い要望がございまして。労働省といたしましてはこの問題につきましては積極的に対応すべきではないかと思ひますけれども、この点はいかがでございましてか。

○政府委員(平賀俊行君) 出稼ぎ労働者の方々のそういう御要望などがあることについては十分承知をいたしております。しかしながら、出稼ぎ労働者の契約の形態はやはり一般には継続勤務という形にはなっておりませんので、労働基準法の年次有給休暇の規定を適用することはできません。しかし、今回、パートタイムの方々ににつきまして比例付与の規定を入れることになりましたが、そういった取り扱ひとのバランスなども考えまして、実際問題として年次休暇が付与できないか、付与されるように関係業界等に十分指導してまいりたいと思ひます。

○米久八重子君 年休の不利取り扱ひにつきましては衆議院で永井議員の質問がありました。その中で三十年通達廃止されることがはっきりしたわけでありまして、五十三通達にも大変問題がございまして。法違反であるかどうかという点ではなくて、不利取り扱ひはいけないうという見解をはつきり示して強力に指導すべきではないかと、そう思うわけですが、この点につきましてはいかがでしようか。

○國務大臣(平井卓志君) 年次有給休暇の不利取り扱ひにつきましては、労働者の権利として認められていた年次有給休暇の取得を事実上抑制し、労働基準法第三十九条の趣旨に反しますので、これまでもその是正に努めてきたところでござい

ますが、今回の改正を機にその是正指導をさらに徹底してまいりたいと思ひます。また、五十三通達を見直すなど、本委員会の御議論を踏まえて適切に対処してまいりたいと考えております。

○米久八重子君 この問題の解決をするためには、法律で不利取り扱ひの禁止を明確にしていかなければならないと思ひます。その点を今後とも検討していただくようお願いをしたいと思います。

私も社会党は、ILO百三十二号条約の批准を要求してきたわけでありまして、この条約でも明らかに年休本来の趣旨はまともであり、そして計画的付与がその趣旨に沿って採用されることは望ましいわけでありまして、私も現状では年休を病氣その他に用いられても事実であります。特に、労働者が年休取得率が少ないといひますのも、やはりいつどういふことがあるかわからない。例えば、介護の老人がいふ、それから育児をする、その場合に、子供や老人がいつ病氣になるかわからないという状況の中で、自分がゆっくり休養をとるといふ休暇よりもそのためにとっておかなければならないといふ、そういう気持ちがあるものから、どうしても取得率が低下している、そういう現状があるわけでありまして。

もし、計画的付与が実施された場合に、こうした点にも十分留意して行われなければならないと思ひますが、例えば十五日間の年休を持つていて、十日間計画的付与をして、自分で自由に使える年休というのが五日でしかなかった場合に、こういうような心配が非常に大きくなつてくるのではないかと、そう思うわけですが、その辺につきましては労働省どうお考えなのでしょう。

○政府委員(野崎昭君) 先生よく御承知のとおり、我が国の年次有給休暇の取得率は半分、五〇〇程度にとどまっております。これは欧米諸国に見られますような、年休の本来の趣旨でござい

す心身のリフレッシュのために長期の連続休暇をとるといふ慣行が十分形成されてないということ、したがってそういった慣行を我が国の場合には夏にまとめてとるといふのは適当でないということ、四季折々にそういう連続休暇をとっていただきたいということをお願いしているわけではございまして、そういったことを進めるためには、この今回の法案に規定されておりますような計画休暇ということがどうしても必要になつてくるのではないかと、いふふうに思ひます。

また、しかし、それと同時に、先生御指摘のように、我が国では労基法に年休制度が設けられて以来、四十年間にわたりまして、個人の病氣で何とか家庭の都合とか、そういうことにこの制度を使うということが我が国の慣行として形成されていくことも事実でございまして。その両方をどのように調和させるかといふことで、今回の法案では最低五日間はそういう個人的事情のために留保すると、それを超える日数については計画付与の対象にすることができるといふ制度にいたしているわけでございまして。

その結果、例えば年次有給休暇の日数が少ない方とかその他特別の事情、どうしても個人的な事情で年休を必要とされる方、そういう方につきましてはそういった方の事情を配慮しないでほかの方並みの計画付与ということになりますといふいろいろな問題も生ずるかと思ひますので、労使協定の中でそういった方については適切な配慮がされることを望ましいと思ひまして、そのように私どもとしても指導してまいりたいといふふうに思ひつておるところでございまして。

○米久八重子君 新前川レポート、長期ビジョン懇話会も指摘をされておられ、技術革新、雇用慣行の変化等の中で就職後の学習の機会を社会的に保障することが重要となつてきているわけでありまして。

現在、有給教育訓練休暇助成金制度というのがございまして、これでは不十分でありまして、ILO条約の批准に向けて、有給教育訓練休

暇の制度化を早急に検討すべきではないかと考えておりますが、この点についてはいかがでしようか。

○政府委員(野見山眞之君) 先生お話しのように、技術革新の進展、あるいは職業生涯が長期化していくという中で、働く人たちが生涯にわたって能力を開発、向上していくということは重要な問題でございまして、その中で特に労働者が自主的に勉強していくというような機会を与えるような有給教育訓練休暇制度が大きな柱になることはお話のとおりでございします。

職業能力開発促進法におきましては、この有給教育訓練休暇制度を労働者に与えることも含めまして、事業主ができるだけ労働者に多様な能力開発の機会を与えていくということを明記しているわけでございします。その規定に基づきまして、お話をうかがう有給教育訓練休暇制度のための給付金制度を五十年運用しているところでございまして、順次この利用も高まりまして、最近では七千人を超えるような利用者が出ているという状況にございします。

しかし、先生のお話のように、この有給教育訓練休暇制度を事業主に義務づけるというような制度化問題につきましては、まだこの有給教育訓練休暇の普及が十分に進んでいないという現状、あるいはこの教育訓練休暇を与える態様につきましても産業なり業種によつて多様化しておりますので、むしろ労使の判断等に基づいてこういう制度を執行していくということが適当ではないかというふうに考えているところでございします。

私どもといたしましては、これを強制的にするということよりも、むしろ先ほど申し上げましたような有給教育訓練休暇を取得しやすいような奨励制度をさらに積極的に進めていくという形で自己啓発の機会をふやしていきたいと、かように考えているところでございします。

○糸久八重子君 私は、今度の労働基準法改正案の中に盛り込まれております問題点の数を挙げていき、そして労働省の御見解を承ったわけでありま

すけれども、四十年ぶりに改正される労基法の内容といたしましては非常に問題が多いと思われるわけでございします。

それで、きょう私は具体的な問題等は一々挙げなかったわけでありましても、次はいろいろ具体的な問題等を挙げまして、この現在の労基法の改正案の中身が非常に働く者にとっては大変な問題であるということ等を申し上げたいと思ひまして、きょうはここで質問を終わらせていただきます。ありがとうございます。

○委員長(関口恵造君) 午前の質疑はこの程度にとどめ、午後一時二十分まで休憩いたします。

午後一時二十分休憩

午後一時二十二分開会

○委員長(関口恵造君) 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、勤労者財産形成促進法の一部を改正する法律案、労働基準法の一部を改正する法律案の両案を便宜一括議題とし、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 私は、ただいま議題となりました労働基準法の一部を改正する法律案について質問させていただきます。

この間の本会議で、この改正案の問題点と思われるところを包括的に、また個別的にお聞きいたしましたけれども、きょうはもう少し改正案の本文に即しまして、少し細かい質問をさせていただきます。と思います。

まず初めに、週四十時間制でございしますが、これは三十二条に週四十時間制をうたつてはございますが、この実現の時期がはっきりしていません。はつきりしていないということは絵にかいたもちということにもなりますので、大体いつごろ実現なさる御予定なのかお伺いしたいと思います。

○国務大臣(平井卓志君) ただいまの御質問でございしますが、おっしゃいますように、本会議等々

で、また午前中の御質疑にもございましたけれども、この週四十時間制の移行時期につきましては、新前川レポートの目標の実現を図るために一九九〇年代前半にできるだけ速やかに移行できるように努力をいたしたいと御答弁申し上げておるところであります。

しかしながら、委員おっしゃいますように、なぜプロセスを法律で明確にできないのかというところでございしますが、この労働時間の動向は、やはり労使の努力、またそのときの経済情勢等によつて左右されるものでございまして、現在の時点でその移行時期を確定的に見通すことは非常に困難であるということで、法令上明記することは適切でないというふうに考えております。

○中西珠子君 けさほど糸久委員の質問に外務省が答えまして、国際協調のための経済を実現するために、外交上の理由からも時間短縮を早く実現することが大事だと思つたというお話がございました。

それで、現在欧米諸国では、御承知のとおりに週四十時間制が普及しているわけでございします。もつと三十九時間制のところもあるし、労働協約によつて三十八時間なんというところもありまます。しかし、日本の長時間労働というものは国際的にいろいろと批判されていまして、国際経済摩擦の原因の一つともなっているということも言われているわけでございします。

それで、週四十時間制を法案の中に入りたい込まれたということは、これは大きく評価するわけです。そして、これに向かつて労働省が本場に物すごい努力をなさなければならないということもよくわかるわけです。そしてまた、ILOの勧告百十六号におきましては週四十時間制をうたつております。四十時間条約というのがありますけれども、その目標実現のためには段階的に適用を図つてもいいのだというところは書いてございします。

しかし、憲法の二十七条二項に労働条件法定主義というものが規定されているわけでございします

が、そういう労働条件法定主義に基づいた労働基準法は、労働者の人たるに値する最低の基準、人たるに値する生活を保障するための最低の基準というものを設けて労働者の保護というものを目的としている法律であるわけでございしますから、週四十時間制をうたつてはいいながら、いつそれが実現するかわからないという状況では、これはやはり国際的に見ても、信義にもとまては言いませんけれども、国際的な批判を回避するために週四十時間制をうたつてはいるのだと、実際はいつ実現するかわからないのだということでありまます。これはやはり国際的にもまた批判を招くのではないかと考えるわけでございします。

それで、週四十時間制に段階的に移行するとしても、どのような移行措置をとっていつごろ実現するのかということ、それから現在政令で決めることになさつておりますその内容を、何うところによりまますと三百人以上の事業場は大体四十六時間スタートする、そして三年ぐらいたつたら四十四時間にしたいというふうなことを伺つておりますし、三百人以下の事業場は現行の四十八時間のまま猶予期間を置いて、大体それも三年間ぐらいは据え置くというふうな何一つありません。

しかし、この事業場三百人以上と三百人以下という分け方は、これはちよつとどうかと思うんですね。事業場三百人以下というところは全事業場の中の九九・八五%を占めているわけですね。これを十把一からけにしまして、この事業場で働く労働者、男の人でいうと八〇・二%、女性でいいますと八八・二%です、そういう人たちが働いている三百人以下の事業場は現行のまま据え置いて猶予期間を設けるということだと、大多数の労働者が時間短縮の恩恵には浴さないということになります。

ですから、これはやはり猶予期間を設けて、四十八時間で据え置くという事業場は業種的に見てもまたその規模から見てももっとも限定すべきであると考えますが、いかがですか。

○政府委員(平賀俊行君) 先日の本会議でも大臣が御答弁申し上げ、また午前中の本委員会においてもしばしば御答弁申し上げておりますように、当面の法定労働時間について猶予する対象になつております事業所につきましては、業種あるいは規模等につきましての実態を十分中央労働基準審議会に御検討いただいて、必要なものにできるだけ限定をします、こういう方針で臨んでいきたいと考えております。

○中西珠子君 四十時間制の実現の時期につきましても、もう少しはつきりとしたものを法律の中に書き込めないものかと思うんですが、それはいかがですか。

○政府委員(平賀俊行君) これは最初の御質問に大臣が御答弁を申し上げましたけれども、私どもとすれば本則に四十時間という規定を入れて、それは言いかえれば一人でも人を雇っている事業所についてはやはり四十時間労働制、言いかえれば完全週休二日制に相当する労働時間制度が必要であるという前提のもとにこういう規定を入れさせていたでいてるわけでございます。

現実には罰則をつけてそういう小さな事業所にも適用する労働基準法の性格にかんがみまして、我が国の労働時間の実態、確かに先生おっしゃる通りに諸外国とは開きがございしますけれども、そういう事業所に罰則つきで適用できる実態が備わるまではなかなかそれを法律上明記できないという事情がございします。

したがって、できるだけそういう状態を速やかに実現する、そのめどにつきましても、先日來御答弁申し上げておりますように、前川レポートの趣旨を実現しますように、一九九〇年代の前半、それまでできるだけ早い時期に実現するということを目的として最大限の努力をする。したがいましめて、そういう状況の実現に応じて法律上の措置がとらるべきものであると考えます。現段階においてそれを法律上明記することは適切ではないと考えております。

○中西珠子君 労働者三百人以上の事業場で週の

所定労働時間を見ますと、これは労働省の労働時間総合実態調査なんですが、四十六時間以下の週のは、三百人以上のところでは九四・七%もいるんです。それで、とにかく四十六時間ということでスタートなさいますと、五・三%が四十六時間以下じゃないから、これは実現が非常に早くできるだろうと思うわけです。

これは、四十六時間というものを目安にした場合、どのような労働者の分布であるかということをもう既にいろいろ御検討になった上で四十六時間ということになつたんだと思うんですけれども、この三百人以上の事業所の平均の週所定労働時間というものは三十九時間五十分ということになつてゐるわけです。ですから、四十六時間で始めないで四十四時間で始めるといふことは可能ではないかと思うんですが、この点はいかがですか。

○政府委員(平賀俊行君) 労働基準法の性格は、先ほどから申し上げておりますように、一人でも人を雇う事業所、言いかえれば、非常に零細規模の事業所に対して特に効き目のあるといひますか、それらを対象にしていて考えてもよいと思ひますが、そういう事業所にも適用される最低基準でございします。もちろん最低基準でございしますから、それを上回る条件の労働条件が労使間の協定によつて自主的に達成されること、それは望ましいことでございします。

現在、その労働時間の最低基準は週四十八時間になつておりますが、御指摘のように、三百人以上の規模の事業所については、労使の自主的な御努力により、既に西欧諸国と遜色のない平均的な週所定労働時間が四十時間を下回るような状況になつており、四十時間以下の所定労働時間になつてゐるところが七割ぐらひになつてゐる、こういうことでございします。しかし、それは労働基準法の問題というのか、労働基準法の対象あるいは労働基準法の基準としてその時間を考えるということではなしに、やはり中小規模あるいはそれ以下の事業所の実態を考えた場合に労働基準法の最低基準

を設定せざるを得ないと私どもは考えております。

○中西珠子君 労働基準法の性格についておっしゃいましたけれども、それはもう私は百も承知してゐるわけでございます。しかし私が申しましたのは、政令で事業場規模三百人以上のところは四十六時間でスタートするということをおっしゃつてゐるけれども、四十四時間でスタートすることは可能ではないかと。それから、九八・五%を占める三百人以下の事業場ですが、これは四十八時間で三年間据え置きになるわけですね。それについては規模をもう少し少なくするとか、それから業種によつてもっと限定するとか、そういうことをお考えになつてはいかうかがですかということをお願いしてゐるわけであります。労働基準法の性格を申し上げてゐるのであります。労働基準法の性格そのものからできないとおっしゃるのと、それから政令を決めるに当たつてやはりいろいろ御配慮もなされたんだと思ひますが、四十四時間でスタートが事業場規模三百人以上のところはできないものかということをお願いしてゐるわけです。

時間もありませんので、もっと追及をしたいわけですが、とにかく週四十八時間制というものを労働基準法の本文の中に入つてゐる以上は、その週四十八時間制をいつごろ実現できるのかというよりは移行措置をはつきり法律の中に明記するべきだと思ひます。それでないと、週四十八時間制をうたつてゐるけれども、週四十八時間、現行法のまま据え置かれてゐるところが九八・五%もある。そういう事業場の割合であるということでありまして、これはやはり国際的に見ても褒められることではなくて、むしろ批判を招くことではないかと心配するわけでございします。いかがでしようか。

○政府委員(平賀俊行君) 国際的な観点から問題になる、あるいは私も考えても問題であると思つておるものは、やはり労働基準法の規定ではなくて、現実には労働時間の長い事業所が多い、平均しての労働時間が長いというその数字でございします。それは、労働基準法をどう規定するか、あ

るいは政府の政策あるいはもちろん労使の自主的な努力によつてどうやってその長い労働時間を短くするかということが必要でございします。

その短くするための手段として、私どもは特に、先生がおっしゃいました大企業で労働時間の長いところについて、それを例えば四十四時間で規定するということではなしに、むしろ大多數の非常に労働時間の短縮が進んでいない中小規模の事業所の労働時間の短縮が進む方向で政策を運営する。

そのために今回労働基準法の改正を御提案して、その運用につきましては、中小規模の事業所も含めて全事業所の労働者の六割が四十六時間以下、四割がまだ四十六時間以上になつてゐる、そういうことで、さしあたりの線引きは四十六時間とするのが適当と考え、そのいわば下の底支えといひますか、それを罰則つきで運用するというところで、まず下から労働時間の短縮を進めていくということとあわせて、もう一つ、それは労働基準法の規定としてあるいは先生おっしゃる様に今の時点で実施は困難かもしれませんが、先ほど私が申し上げましたように、現在の日本においては、小さな規模の事業所であっても完全週休二日制に相当する週四十八時間が必要である、こういうことを本則に書き込んで、いわばその四十時間を、日本において常識であるということを理解させながら、その最低基準以上に引き上げるという努力をする。

そこで、最終的には先般申し上げておりますように、前川レポートの趣旨にかんがみ、一九九〇年代前半には少なくとも完全週休二日制あるいは四十時間制が実現するように最大限の努力する、官民一体となつていひますか、特に民間の方々、小さな規模の事業所でもそういう状態が実現するように努力していきたい、こう考えておるわけでございします。

○中西珠子君 労働省は、週四十時間制に向けて、この実現を図つていらっしゃる大変な責任をしい込んでおしまひになつたわけでございしますし、

また労働省だけではできないことでございますから、各省がござって週四十時間制実現に向かつて努力していただき、また国民の方も意識の改革を行い、官民ともにそれこそ週四十時間制の一日も早い実現を期すように努力していただきたい、私も努力したいと思うわけでございます。

一日八時間制につきましては、これは労働基準法研究会では、週の労働時間を割り振る一つの基準にするというふうなことが報告書の中に書かれておりますが、これについては労働省はどのようにお考えですか。

女性にとつては、また男性にとつてもですが、週の労働時間も大事だけれども一日の八時間制というものが非常に大事であるわけです。労働力の摩滅を防いで再生産をやっていくためには、やっぱり一日八時間制というものは守っていくかなんかならないんではないかと思つてゐるわけですが、労働基準法研究会の報告あたりから推測いたしますと、労働省のお考えはどうなつたのかなと、最近少しまた八時間制は大事だということに変わつてきたのかなという感じもしますが、この点はいかがですか。

○政府委員(野崎和昭君) 先生御承知のとおり、今回の改正は労働基準法研究会での研究成果を踏まえてゐるのでございますが、その労働基準法研究会の最初の中間報告におきましては、一日八時間ではなくて、これを一日九時間まで緩めるといふような提案もあつたわけでございます。しかしながら、その報告が出ました後、各方面から一日八時間の原則は崩すべきではないという強い御意見がございまして、その御意見に従ひまして研究会の報告自体一日八時間制の原則は残すというふうに変えられたわけでございます。

ただ、その研究会の最終的な報告におきましては、これから労働時間を短縮していく場合には一日を短縮していくのか一週間を短縮していくのかということになりますと、やはり週の労働時間を短縮していく、四十八時間から具体的に四十時間

間に短縮していくという方向をとるべきである、しかしそれにつれて一日の労働時間を短縮するということは考えていないわけでございます。

そういったことから、これから週の労働時間を目安にすることが多くなるという意味で、今回の改正法案におきましてもその研究会の報告の考え方に従ひまして、一週で週の労働時間を書き、二週で一日の労働時間を書いておるといふ形になつておりますけれども、一日八時間労働制の原則を要するといふ考えは持つておりません。

○中西珠子君 中央労働基準審議会の建議に基づき、また労働省は中央労働基準審議会に諮問されてこの改正案ができたといふふうに承知してゐるわけですが、この中央労働基準審議会のメンバーには女性が入つておりますか。

○政府委員(平賀俊行君) 公益委員として女性がお一人入つております。

○中西珠子君 お一人だけですか。

○政府委員(平賀俊行君) お一人だけでございます。

○中西珠子君 どうもこの改正法案は、女性の立場といふものを余り考えていない法案であるような気がするわけです。

中央労働基準審議会の公益委員の女性委員の方、多分学者でいらつしやるか弁護士でいらつしやるか、存じませんが、その方だけの御意見ではやはり多数決といふ場合には非常に弱いものになつてしまふし、中央労働基準審議会に諮問をなさる前に女性、殊に働く女性のいろいろな意見を御聴取になりましたか。

○政府委員(平賀俊行君) 特別に女性だけを区別してといひますか、そういう形で意見をつくるという考えはございません。むしろ私もとしますれば、男女とも同じような立場で労働時間を短縮するにはどうしたらいいかといふことを考え、また審議会におきましても、御指摘のように事実として女性のメンバーはあるいは少ないかもしれませんけれども、男女を区別せず、男女とも労働時間の短縮を図るべきである、こういう考え方で建

議がまとめられたといふように私どもは考えております。

○中西珠子君 男女ともに労働時間の短縮を図ることは絶対必要だと思ひますけれども、家庭責任をやはり男女で分かち合ふべきであるといふことはもう女子差別撤廃条約の中にも書いてあるし、またILOの百五十六号条約、百六十五号勧告の中にも、家庭責任は男女労働者で分担すべきであり、また両親ばかりでなく、子供の養育についても社会的責任があるのだといふことを明記してゐるわけでございます。

現在の日本を考えると、女子労働者がやはり家庭責任のほとんど大部分を背負つてゐるといふことが言えると思ふのでございます。女子労働者は御承知のように千五百四十八万人もおりまして、全労働力人口の中の、雇用者の中の三五・九％を占めてゐるわけですね。その七割近くが既婚者であるわけですが、子供を持つて働いてゐる女性にとつてはもう一日八時間という労働時間の規制が本当に重要なんではないかと。

母性保護の面からいつてもそうですし、保育所の送迎をしなければならぬとか、また家族の食事の支度をしなければならぬとか、また、うちにいる老人の介護をしなければならぬといふふうな負担が女子労働者にかかつてゐる現在、やはり女性に対しての配慮といふものが必要なのではないかと。男女ともに労働時間は短縮しなければならぬし、男女ともに労働者は保護されなければならぬといふのでございますが、しかし女性に対する配慮といふものが必要ではないかと。

均等法的一条、二条にも、職業の生活とそれから家庭生活との調和といふものを図ることを目的とするといふふうなことがうたわれております。ですから、そういった面での配慮といふものが必ずや必要ではないかと思ふのですが、どうも今回の改正案を見ますと女性に対する配慮が足りないのではないかと。殊に、変形労働時間制の導入といふものにつきましては女性に過酷な状況が出てくるのではないかと思ふわけでございますが、現在の

週四十八時間の変形労働時間制のもとで大体どのくらいの女性が働いてゐますか。これは業種とか規模別でおわかりになりますか。

○政府委員(野崎和昭君) 先生のお尋ねにぴつたり合う数字はちよつと持ち合わせていないわけですが、私どもが昨年行ひました労働時間総合実態調査によりますと、変形労働時間制を採用してゐます事業場の割合は一・六％でございます。

規模別に見ますと、やはり規模の大きいところ、三百人以上の事業場では一・四％とか、百人から二百九十九人のところでは一・四％とか、規模の大きいところで一割程度の事業場で採用されておりますが、規模の小さいところではごくわずかでございます。

それから業種でございますけれども、目立って多いのが運輸交通業でございます。二二・七％の事業場で採用されております。そのほかで比較的多いのは、例えば保健衛生業五・三％等でございます。

そこで、この運輸交通業と保健衛生業につきまして男女労働者の割合を見ますと、運輸交通業は女子の割合は九％でございます。大部分男子の職場といふことになつてゐるわけでございますが、逆に保健衛生業は七・三％が女子労働者でございます。したがひまして、保健衛生業関係等で相当数の女性の方が変形労働時間制の適用を受けてゐるのではないかと、そういうことが推察されるわけでございます。

○中西珠子君 ただいまの御説明を聞きますと、大体、運輸交通業とか保健衛生業という交代制を実施してゐるところに週四十八時間の変形労働時間制が採用になつてゐるといふことらしいでございますが、この前の衆議院の参考人の質疑におきまして、使用者代表が、この週四十八時間の変形労働時間制のもとではこれを採用してゐるところは多くはないけれども、今度一ヵ月単位の変形労働時間制といふものが導入されますと、これはもつとも採用するところが広がってくるだら

うというお話がありました。

それで私は、一カ月単位の変形労働時間制につきましても、一日の労働時間の上限、それから一週の変形労働時間の上限、また連続労働日の限度というものを決める必要があるというふうに主張しているわけですが、これは健康保持の上から、また家庭生活を健全なものにしていくというふうな面からも必要なのではないかと考えているわけでございます。

この点については、現行の変形労働時間について、週四十八時間の四週間平均でいいという、現行の制度について何の問題もないから大丈夫なんだという御返事でございましたけれども、女性の数がなかなか出てこないというところではございまして、保健衛生業の中で例えば看護婦さんで交代勤務をやっている人たちの中では、出産後引き続き働いている人というのは非常に少ないのではないかと思います。そういう状況が、また労働時間がどのようになっているかというふうな点について相当把握していただきたいと思います。

○政府委員(野崎和昭君) 御指摘のような資料がないかということいろいろと調べてみました。が、残念ながら余りびつたりした資料はございません。

ただ、昭和五十七年に労働省で二万人の労働者を対象に健康状況調査というのをやっております。その中の項目によつてみますと、交代制ではなくて深夜勤務もない、要するに普通の労働者の方について、健康状態がやや不調であるという方が一五・五％、非常に不調であるという方が一・一％、合計一六・六％でございます。

一方、交代制でありかつ深夜勤務があるという勤務としては一番厳しいと思われるグループの方について同じように見てみますと、やや不調であるとされる方が一七・三％、非常に不調であるとされる方が〇・六％でございます。合計一七・九％と、一％ちよつとの差はございますけれども、この統計で見ます限り、健康状態はそういう交代制あるいは深夜交代勤務に服しておられる方が

特に状況が悪くなっているとは必ずしも言えないんじゃないか、そんなふうに見えているところでございます。

○中西珠子君 現在の週四十八時間制の変形労働時間制のもとでは問題がないから、一カ月単位につきましても問題がないということがはっきり言えるかどうか、これは大変疑問だと思ふんです。それで、一カ月単位にしますと、結局のところ賃金の支払い期間というものが含まれてきて、通常、賃金支払いのためのいろいろな準備とか、また医療保険業務というふうなものも月の終わりに大変忙しくなるとかというふうなことも出てくると思ふのでございますが、そういうときに一カ月単位の変形労働時間制が乱用されるというか、悪用されて、一日の制限もないままに非常に長時間一日働かされるか、また、ある特定の週にもすくく長時間働かされるか、そういう心配が起きたときはどうなさいますか。

○政府委員(平賀俊行君) 一カ月単位の変形制、実態としては労働基準法創設以来規定されております四週間単位の変形制、これを例えば給与計算の便宜その他に応じて一カ月まで若干の単位期間の延長を今度の法改正で入れてある。実態的には従来の四週間の変形制そのものだと考えております。

そういう従来の変形制につきましては、先ほど審議官が答弁申し上げましたように、交代制勤務で、そういう意味では運輸業とかあるいは病院あるいは装置産業などについて監視的に業務を運営する、そんなようなことで一日の労働時間が比較的長いというものもございまして、非番日とかあるいは週休日等の設定との関係でそこら辺を調整をしており、現在までのところ格段の問題はないというふうな理解をしております。

しかし、今後こういう形で例えば三カ月の変形制を導入したというふうなこともありまして、変形労働時間制についての御関心、少なくとも先生の御質問などについてもそういう御関心が高まるというところで御質問をされておると思ひます。

た、一カ月の変形制あるいは四週間の変形制につきましても、過渡的に、例えば四十八時間から四十分時間に移行するに際しては、週の変形労働時間を配分するということによって変形制が運用されるという場合も予想されます。しかし、いざいざにしても、御指摘のようないわば便乗的な乱用といえますか、そういうものは万々ないような私どもとしても厳正に指導をしてみたい、こう考えております。

○中西珠子君 どうも変形労働時間制と申しますのは規制がないと結局乱用される傾向が出てくるという、そういう危険性を考えて、欧米諸国では変形労働時間制のもとではやはり一日の労働時間の規制、週の変形労働時間の規制、また一年にわたる変形労働時間制のときにはその一年にわたる変形労働時間制に対する規制というものを設けているわけですね。

ですから、日本におきましてもやはり、変形労働時間制を導入するのであればやはり一日、一週の変形労働時間の上限を設けるか、それから連続労働日の限度を設ける、さもなくば現在の労基法の三十五条にやっばり変形休日制がございまして、これと併用されると非常に困るということが出てきますので、ぜひ一カ月単位についても一日、一週の変形労働時間の上限を設ける、また連続して労働者を働かすことができる日数の上限を設けることができないというふうにしていただきたいということ強く要望いたします。

○政府委員(平賀俊行君) 先ほどから申し上げておりますように、労働基準法施行以来四十年間の経過といえますが、四週間単位の変形制というのは比較的大きな規模の事業場で交代勤務が必要な場合に主として利用されている。その場合の労働時間の長さというのは、現在例えば三カ月単位のものに想定しております十時間を超えるものが六割ないし七割とかいう実態でございます。そういうことを考えますと、同じような形で上限の設定になじまない制度であると考えますし、また、現在までのところそういう特に特別の要件といえますか上限を課さない形で運営されて問題はない

と考えております。

ただ、この制度につきましても、実は今度の改正法案に衆議院で、三年後の状況で、そういう法律の施行状況を調べて、必要があれば政府が措置をとるよう、そういうような形の検討を加える旨の規定がなされております。私ももしもして、この一カ月単位の変形制も含めて、全体としての法律の施行状況を十分検討し、またその実態等についても調査をいたしまして、そうした有効な規制がもし必要であるならば、その要否、その他またその必要な施策があればそういう状況についても十分検討したいと考えております。

○中西珠子君 三カ月単位の変形労働時間制につきましても、衆議院段階で一日の労働時間の限度、一週の変形労働時間の限度、また連続労働日の限度を、労働大臣が中央労働基準審議会の意見を聞いてから命令で決められることができるということになって、これは一歩前進だと評価しているわけですが、一カ月単位のものにつきましても、もう議論をするときやめぐりてございまして、現在全然問題がない、何の困ったことも起きていないということとおっしゃいますけれども、将来これは、現在の大きなところで、交代制のあるところで使っているということやなく、もつと広く使われるようになる、そうするとやはり労働者側にとっては長時間が所定内労働になつて、そして残業手当も払われないという状況が発生する、使用者側にとってはやはり労働者を好きなときに、忙しいときに確保することができるといふ、そういうメリットのある変形労働時間制なので、ぜひ、問題が発生したときには対処するということを必ず考えていただきたいと思ふわけでございます。

変形労働時間制は殊に女性にとつて非常に過酷な状況をつくり出すのではないかとことを申しましたけれども、殊に既婚の女子労働者、そしてまた妊産婦については、せつかく労働基準法の六十六条に、妊産婦が申し出たときには時間外労働

働や深夜業の免除、またそれから休日労働の免除をするという規定があるにもかかわらず、これは今回の変形労働時間制の導入によりまして所定内労働時間が長くなって残業ということがなくなるということになりますと、この労働基準法の六十六条の規定は死文化してしまうのではないかと思われます。

やはり現在の、どんな出生率が落ちている日本の現況というものを考えてみますと、人口政策的な面からいっても、また働く婦人自身の母体への影響、胎児への影響というものを考えて、そういった人たちの保護のためにもこの変形労働時間制、三カ月単位だけではなくて一カ月単位のものも、それから非定型的な一週間単位の変形労働時間制からも妊産婦の適用を除外していただきたいと強く要望するわけですが、いかがでしょうか。

○政府委員(平賀俊行君) 妊産婦に対する変形労働時間制の適用の問題につきましては、これまで本会議以降再三にわたって御質問がなされております。また、ただいま先生の御指摘についての問題もございします。私もどなたもいたしましては、この御審議の経過を踏まえまして、三カ月単位の変形労働時間制ばかりでなくて、一週間単位の変形労働時間制及び一カ月単位の変形労働時間制についてもあわせて適切に対処するように検討したいと存じます。

○中西珠子君 ぜひ法改正によって適切に対処していただくようお願い申し上げます。

それから、変形労働時間制のもとで育児時間はどうなるのでしょうか。

それからもう一つ、既に、子供がもう少し大きくなって、育児時間というものはなくて、三つ、四つになっていて保育所に預けているというふうな場合もございしますね。保育所の送迎にどうしても、保育所というのは延長保育、夜間保育するところが少ないわけですから、五時半とか六時までにはもうどんなに遅くとも駆けつけて子供を連れてこなくちゃいけないというふうな状況にある女子労働者は多いわけですが、こういう保

育中の子供を抱えている女子労働者に対して保育園の送迎というふうな面での配慮とか、それからまたとにかく所定労働時間が終わったらすぐに学校に駆けつけているような労働学生ですか、そういった人たちは、また老人介護をしなくちゃいけないので、とにかく毎日長時間職場にとどめさせられる長時間労働が所定内労働になったときのこういった人たちの処遇というものは、何とかこれは配慮していただかなければ困ると思うわけですが、この点についてはいかがでしょうか。

○政府委員(平賀俊行君) 育児時間を与えなければいけないということが法定されるのは産婦の場合あるいは産婦として法律上規定する場合でございまして、産婦についての対応の措置がとられる場合にはそういう措置がとられると思います。

その他育児のために時間が必要である、あるいは老人介護のために時間が必要である、働きのがら勉強している労働学生の方々への配慮等々、例えば勤労青少年福祉法とかあるいは男女雇用機会均等法等に関連規定のあるものもございしますし、そういったことも踏まえまして、もちろん変形労働時間が適用される場合でなくて、通常の所定労働時間の、通常のございますか、変形が適用されていない労働時間制度の場合においてもそういう面について配慮をする必要があると思いますが、変形労働時間制の場合であっても当然のことながらそういう面について配慮がなされるように十分に指導したいと考えております。

○中西珠子君 強く指導なさるのに根拠規定が何か見つかる——保育所に送り迎える育児をやっている女性、それは均等法などにもありますし、それから勤労学生については一応勤労青少年福祉法の中の十二条ですか、それにあるわけですね。しかし、老人介護の問題についてはちよっと根拠規定がないんじゃないですか。それはどういうふうになさいますか。

○政府委員(平賀俊行君) 特別に法律上の規定はございせんが、いわゆる高齢化社会等の状況とございますか、そういう状況が進展いたしますと、

確かに介護の問題というのは非常に社会的にも重要な問題になっていると認識しております。そういう問題について恐らく新しい観点から立法措置がとられることもあり得るかと思いますが、そういうことがなくても、私どもとしては、この改正法を施行する際に通達を出しまして、その点を十分指導するようにしたいと思っております。

○中西珠子君 次に、一週間単位の変形労働時間制について伺いたいと思いますが、改正法案の三十二条の五ですか、これによりまして、一週間単位の非定型的変形労働時間制を適用する事業所の規模とか業種は命令で決めるというふうになっておりますね。これはそのとおりですか。

○政府委員(野崎和昭君) 御指摘のとおり、業種、規模それぞれ中央労働基準審議会に諮りまして命令で定めることになっております。

○中西珠子君 大体どういうものをお考えになつていますか。審議会に諮ってからでなく返事ができませんでしょうか。

○政府委員(野崎和昭君) まず業種でございしますけれども、業種の概念については既に法律本文に規定がございしますが、日ごとに業務の著しい繁閑がございまして、かつそれをある程度予想して定型的な変形労働時間制をとることが困難な業種というところになっております。したがって、おのずからその対象は第三次産業に限定されてくるんじゃないか、そういうふうな考えておりますし、審議会でも既にそういうような議論があったところでございします。

次に規模でございしますが、規模はなるべく小規模に限るということで、これも審議会の段階で既に三十人未満を念頭に置くということが了解事項となっております。承知しております。

○中西珠子君 ただいまおっしゃいました業種と規模ということですね、大体規模が三十人未満といたしますと、要件としては週四十四時間を超えないという要件になるのかとも思いますし、また労使協定も要件になっているのかとも思います。この附則百三十二条の二項に、「一週間の労働

時間を四十時間(命令で定める規模以下の事業にあつては、四十時間を超え第三十二条第一項の労働時間に相当する時間未満の範囲内において命令で定める時間)」というふうになっていて、この前の第一項の規定と同じようになっているわけですね。

そうすると四十時間というものを一種の要件にするということは、結局三十人未満なんていう小さいところばかりじゃなくて三百人以上の事業所にも適用する可能性があるのではないかと、こう考えさせられるようなところがあるわけですね。ですから、本文に書いてある表現と、附則の百三十二条の二項に書いてある表現とが大変そこがあるわけですが、その点についてはどういうふうに考えていらっしゃるんですか。

○政府委員(野崎和昭君) まさに先生御指摘のよう疑問が生ずる余地はあると思いますが、三十人未満に限定するというのは、これから省令で決める事項でございします。省令で三十人未満に決めるからというのをもう法律で予定して法律をつくるわけにはいかないということで、三百人以上も含めまして法律はできているわけですが、結局省令で三十人未満に限定されますので、三十人を超える部分についての規定はすべて空振りになる、そういうことでございしますけれども、法律の性格上論理的にそうならざるを得ないということもございします。

○中西珠子君 法律の性格上、論理的に法の形式を整えるためにやったことらしいですけども、こちらが優先しまして、省令を三十人未満にしたけれども将来はもっと大きなところでもやっていくということにならないようにお願いしたいと思いますが、いかがですか。

○政府委員(野崎和昭君) こういう非定型的変形労働時間制をとる必要がございしますのはやはり小規模なところ、ある程度規模が大きくなると、例えば旅館業などが想定されているのでございしますけれども、大きな規模の旅館というところになりますと、業務の繁閑というところもある程度ならされ

るわけでございます。また、パートタイマーを入れるとか交代制をとるとかいろいろな方法で業務の繁閑に対応することが可能だと思われませんが、ごく小規模のところではそういったことが難しいというところがこの制度をつくった理由になっておりますので、大きな規模に波及するということは考えられないところでございます。

○中西珠子君 それでは、省令で予定していらっしゃるような事業場で働いている女子労働者の数というのは、大体概数で結構ですがわかりますか。

○政府委員(野崎和昭君) ちよっと今手元に資料がございませんので、すぐ調べまして御報告申し上げます。

○中西珠子君 それではついでに、そういったところで働いている女子労働者の労働時間は現在どうなっているかという資料もあわせて、なるだけ早い段階でいただきたいと思ひます。お願いいたします。

○政府委員(野崎和昭君) ただいまの資料につきましては、なるべく早く整えましてお届け申し上げます。

○中西珠子君 この非定型の一週間単位の変形労働時間制、この制度を導入することによってどういうメリットがあるとお考えですか。

○政府委員(野崎和昭君) やはりこの制度をとりますと、業務の繁閑に合わせて労働時間を設定することができ、そのことによりまして、業務の忙しさに対応することができると同時に、全体としての労働時間が短縮されると、そういう効果があるというふうに考えております。

○中西珠子君 どの程度の時短が見込まれるのでしょうか。

○政府委員(野崎和昭君) まず、この制度につきましても、通常の変形労働時間制の要件のほかに労働協定の締結という要件がついておりまして、四十四時間以下にするという要件がついております。現在三十人未満の事業場と申しますと、大半が四十八時間制あるいはそれを超えたような実態でございますので、この制度をとるところにおき

ましては、恐らく四十八時間からまず四十四時間に労働時間が短縮されるであろうということが期待されるわけでございます。

それと同時に、この制度をとることによって、残業時間がなくなると、午前中も御説明申し上げましたけれども、この制度は業務の繁閑に合わせて労働時間を設定する、それによって残業のない体制をつくるという制度でございます。逆に、残業をしますとかえって割増し金が高くなるというふうになっておりますので、そういう意味で残業も減ると、そういう二つの面で時間短縮になるというふうに思っております。

○中西珠子君 この制度につきましては、事前通知がやはり要件になっておりますが、事前通知の期間はどのくらいなんですか。

○政府委員(野崎和昭君) 具体的には省令で決めることになっておりますが、前週末までに翌週分の七分、七日と申しますか、一週間分の勤務割を各人に通知するというふうにしたいと考えております。

○中西珠子君 緊急の場合は前日でもいいということをお願いしているんですけれども、その緊急の場合というのはどういう場合なのか、やはりきちっと限定する必要があると思ひますが、この点はどうなんでしょうか。

○政府委員(野崎和昭君) 審議会で議論をいただきました際に、そういった点についても確かに御意見が出ておりまして、一つは一週間前に勤務割を通知して全く変更を認めないというのも問題である。

若干手近な例でございますけれども、例えばある程度予約の客が入っていたのに、台風が接近してその予約が全部キャンセルされてしまった、そんなような事態もあり得るではないかと、そういう場合については変更ができるようにすべきであろう。しかし、当日変更をするということは認められない。当日変更するというのは時間外労働させるのと同じことでございますので、少なくとも変更は前日までにしなければならぬ、そういう

ような御議論がございまして、そういった御議論を踏まえまして省令をつくりたいというふうに考えているところでございます。

○中西珠子君 家庭責任を持つ婦人労働者、殊に子供が小さい人なんかは前日に急に言われたからといって明るく日十時間も労働できるものではないわけですね。これは労働協定が要件になっていいますけれども、労働協定の適用を個々の労働者というものが拒否できますか。

○政府委員(野崎和昭君) ただいまの点でございますが、あるいはちよっと御質問と角度が違ったお答えになってしまいかもしれませんが、そういう場合に労働者の方の御都合も十分配慮して勤務時間を決めるというふうにすべきだということ、そういう見地に立つてまた省令をつくりたいというふうに思っております。

御承知のように、三十人未満の例えは旅館というふうな職場でございますが、表現として適切かどうかかわかりませんが、非常に家族的な形になっているのが通常ではないだろうか、そういうところでは業務の都合だけではなくて労働者各人の都合もお互いに十分考えながら勤務割をつくっていただくと、そういう形で円滑に運営していただければというふうに思っているところでございます。

○中西珠子君 これはやはり労働協定の中に入れる条項が大変問題になると思ふんですけれども、労働協定そのものが小さな事業場ではちゃんと労働者代表が民主的に選出されて、そして公正な労働協定ができるかどうかというところが大変疑問でもあるし、またその従業員、殊に女性の意見とか意見というふうなものを果たして労働協定ができる前に聞いてくれるかどうかということも大変疑問であるわけですね。こういう状況についてはどのようにお考えになっていらっしゃるんですか。

労働協定さえ結ばれば変形労働時間制はどのような形でも導入していいという考え方は、私は少し安易な気がするんですけれども、いかがですか、この点は。

○政府委員(平賀俊行君) 所定労働時間の制度を運用するということは、まさにその労使関係といえますか、その労働条件の一番基本的な部分でございます。変形労働時間は新しく導入される三カ月のもの、それからこの一カ月の問題についても非常にそういう意味では労使の間で最も関心の深い問題だろうと考えてまして、その導入につきまして労働協定を要件としたものでございます。

○中西珠子君 日本で労働組合がある事業場というのはいくらぐらいですか。

○政府委員(平賀俊行君) 正確な数字は今持ち合わせておりませんが、全体を通じて労働組合の組合員になっている人の割合というのは二八%前後、それから民間の事業所だけについては八%前後、労働組合の組合員である人の割合というのは二二、三%というふうに記憶しております。これはわからないんですか。

○政府委員(平賀俊行君) 私の記憶している範囲ではそういう統計はないというふうに思ひます。

○中西珠子君 ただいまお示しになった統計によりまして、日本は未組織労働者が非常に多いわけですね。中小企業の大多数はとにかく組合もないというところだと思ふんですが、労働組合がありまして個々の労働者の意思が労働協定の中に反映されないケースもあって、それが裁判になったりするケースもあるというところでございます。

労働協定で個人の労働者の権利が侵害されないようにする、個人の労働者のやがて意見というものを必ず労働者代表が民主的に公正に選出された上でそれぞれの意見をちゃんと聞いて、個々の労働者の意見を尊重し、またその労働協定の中にも労働者の大多数の人たちの意見というものが必ず反映されるようにするという保証が全然ないわけですから、やはり労働者の代表を選出する公正な手続というものとそれから従業員の意見を聞くという義務、そういったものを何らかの形で担保しなくちゃいけないと思ふわけですが、これを法律の中に入れるということは不可能なんですか。

○政府委員(平賀俊行君) 御指摘のように、非常に小さな事業所では働く人たちの、従業員の代表の意見を反映させるという意味でこういう要件といいますが、規定を労使協定という形で設けております。ただ、その内容その他を厳密な手続として規定することは必ずしも適切ではないと思ひますし、したがって、それは現実にはどういふ形でそういう従業員代表が選出されるかとか、あるいはそういう方々はどういう人でなければならぬかということにつきましては小さな事業所にも合うような形で適切な指導をいたしたいと考えております。

また、そういった従業員代表が使用者側と物事を取り決める場合に、その関心のある人々あるいはそのメンバーになっている人々の意見を反映するかどうかというのはそれはまさに法律事項ではないと思ひますが、小さな現場というか、小さなところであればあるほどそういうようなことが行われることは可能であると思ひますし、また適切な方法で選出された労働者代表がやはりそのように構成メンバーあるいは関係のある人々についての意見を十分取り取って物事を進めるということとは適切な方法、まさにそれが常識にかなったやり方であると考えております。

○中西珠子君 これは指導をなさるということだと思ふんですけれども、何かやはりそこに根拠がなくちゃならないわけですね。その点はいかがですか。

○政府委員(平賀俊行君) 前半の、労働者代表が適切な方法、手続で適切な方々を選出するべきであるというところは、中央労働基準審議会でもそういう指導をするべきであるということに既に建議の中でもうたつておりますし、私どもとしてもそういうことを根拠にし、必要なば通達を出して指導をいたしたいと思ひます。

なお後半の部分、そのメンバーの人、あるいは関係者の人々の意向を酌むというのは、まさにそういう従業員代表の良識によって判断すべき問題ではないかと考えます。

○中西珠子君 従業員代表の良識とおっしゃいましたけれども、日本の労使関係の現状、殊に中小企業の現状を見ますとなかなか難しいのではないかと。本当に厳しい行政指導を通達を出しにやうてやっていたらだかればとてもじゃないけれども労使協定というものが公正に結ばれるという保証はどこにもございませんで、できればこの点に關しては再考慮していただきたいと思ひます。

それからフレックスタイム制についてお聞きいたしますけれども、このフレックスタイム制は一応やはり労使協定に基づくということですから、これも清算期間の総労働時間数が足りなかった場合は、これはどうなりますか。賃金カットになるわけですか。

○政府委員(野崎和昭君) もう先生十分御承知のとおり、フレックスタイム制は一定期間、年度の制度の場合は一月でございまして、一月の総労働時間を契約しまして日々の労働時間、始業、終業の時刻をどのように決めるかは御本人の判断で決めていく。お話のように、最終的に月末になりまして時間が余つてしまつた——超えてしまつたということとはもちろんあるんでございまして、余つてしまつたというふうな場合の処理はどうなるのかという点につきましては、労使がお決めになるところに従つて処理していただくことになるというふうに思ひます。

特に賃金をどうするかということが一番問題になるかと思ひますけれども、賃金を払つていただいてももちろん構ひませぬし、カットするということに思ひます。

○中西珠子君 すべて労使協定に任せるから賃金カットになつてもいたし方ないという御返事では大変心配になりますね。一応一カ月なら一カ月という清算期間を置いて、そして総労働時間というのを労使協定で決めるということになりまして、本人の都合で、また業務の都合でその月はちよつと総労働時間として決めてあつたのよりも

少なかつたということも起こり得るし、またオーバーする場合も起こり得るわけですね。そういう場合に外国で、国によつては労働時間の貸し借りというか、足りなかつた分は来月に回すとか、そういうことをしているところもありますね。これはそういうことは一切考えていないし、労使協定でそういうことをやつたつて構はないというつもりですか。

○政府委員(野崎和昭君) 今のように短い場合、時間が余つてしまつた場合は比較的問題は少ないんでございまして、逆に時間を超過してしまつた、百八十時間と決められていたのに百九十時間働いてしまつた、その超過した十時間分は翌月の時間を減らすことによつて清算をするということとをされますと、その百九十時間というのは恐らくもう法定労働時間を超過しておりますので、それを超過した十時間というのは実は割り増し賃金を払つていただかなければならない時間になるわけでございます。

そういう時間を翌月に繰り越すということは、翌月の場合には割り増し率のない通常の賃金しか払われないということになりますので、これは結局法違反と考えるを得ない。少なくとも超過した場合には問題が生じます。足りない場合の清算の場合にはそういう問題は生じないような気もいたしますけれども、とかくそういうことを認めますとやはり法違反を生ずるようなおそれが多分にあるように思ひますので、できるだけ各月ごとに清算をしていただくことが必要であるというふうに思ひます。

○中西珠子君 今のお話を聞いて大分安心したわけですね。というのは、総労働時間数を超過した場合に、やはり残業手当をきちんと払つてもらいたいというところを言おうと思つてお聞きしたわけですので、今の点は大変結構だと思ひます。

しかし、清算期間を置いて総労働時間数があれば一日は物すごく長くなつても後で調整ができるんだからいいということだと思ふんですけれども、やはり働く婦人にとっては一日の労働時間の規制というものが大事なんで、労使協定でフレックスタイム制ができてもしそれにやはり自分は組み込まれたくないという人がいた場合、こういう人に對してはどういう扱いができませんでしょうか。

○政府委員(野崎和昭君) フレックスタイム制の対象になる労働者の範囲につきましては、まさに労使協定でどの範囲の労働者を対象にするかを決めるということになっております。したがって、何らかの事情でその対象にならなかつたという方につきましては、その労働者団体の中で十分御相談になりまして、その範囲を協定で決めていただくとしようという取り扱ひをしていただければと思ひます。

○中西珠子君 個人的に組み入れられたくないときは組み入れられたくないということを強く主張すればいいということですね。労使協定の範囲から外してもらうということができるわけですね。

○政府委員(野崎和昭君) そのとおりでございます。

○中西珠子君 それから、やはりまた女性の立場からお聞きするんですけれども、これは確認していただきたいと思ふんです。

フレックスタイム制のもとで労働時間を清算するときに、育児時間とか生理休暇というのとはほかの制度と同じように取り扱はれると思ふんですけれども、いかがですか。

○政府委員(野崎和昭君) フレックスタイム制を採用した場合に、その期間に生理休暇をおとりになつたという場合、もちろんその時間は労働時間に算入されないで通常の勤務体制の労働者が生理休暇をとりました場合と全く同じ扱いになると思ひます。

○中西珠子君 年次有給休暇について伺ひたいのですけれども、年次有給休暇については今年度の法改正で三百人以上の事業場では最低基準を十日にする、それから三百人以下のところでは最低基準は三年間は現行の六日のまま、それから四年目から八日にする、そして十日にするのは七年目から

ということになっていきますけれども、これはやはり中小企業で働く労働者のことを考えますと、ちよつと差別的待遇ではないかという声があります。

殊に三百人以下の事業場で働いている女子労働者は九割近いということですので、殊に女子労働者に対しては困ったことだ、おまけに計画的な付与という制度が導入されますと、五日以上の年休は自由にはとれなくなってしまう。計画的付与というその労使協定の中で決めた時期にしかとれなくなってしまう。

こうなりますと、現在女子労働者殊に家庭責任のある女子労働者は、自分自身のために年休をとるのではなくて、もちろん自分の病気のためにも多少年休をとっておくでしょうけれども、子供の病気とか年老いた親の看病のためとか、病院に入れたためとか、また学校に行っている子供の授業の参観とか、そのほかの学校の行事に行かなければならないということのために年休をとっているわけです。そうすると、五日だけしか自由にとれないということになりますと、これはもう大変困ったことになりまして、働いているお母さんはどうでしょう、どうしようという大騒ぎをしているわけです。

この点に関しては、計画的な付与というものにカバーされたくない労働者、殊に女子労働者という人たちのカバーされたいという自由というものは全然保障されないわけでしょうか。この点についてお聞きします。

○政府委員(野崎和昭君) この計画付与という考え方が中央労働基準審議会の建議で出てまいりました背景につきましては、先生もよく御承知のとおり、我が国の年休の取得率がわずかに五〇%でございまして、何とかこれを上げなきゃいけない。そうすると、今先生の御指摘のような事情、要するに我が国では年休をそういつたいいろいろな個人的な事情のために自分の必要とする時期に使用したいという強い御希望のあることは十分承知いたしました上で、しかしこの年休の取得率を上げる

ためにはやはり外国と同じように心身のリフレッシュのための休暇、そのために日本では言いますと四季折々に連続休暇をとってもらおう。そうすることによって消化率を上げていくことがどうしても必要であろう、そのためにはまた計画年休が必要だ、しかし日本の年休のこれまでの使われ方の点も十分考慮しなきゃいけない、そこで五日間はそういう個人的事情のために留保しようということになったわけでございます。

平均的に年休の取得日数は、これもわずか七・五日でございます。七・五日のうち五日を個人的事情に留保する、こういう形でそういった従来の慣行的な年休の使い方にも対応できるんではないかというふうに一応考えられているわけでございます。

しかしながら、それはあくまでも全体的な平均的な数値の問題でございまして、個々には機械的に計画付与をされると非常に困る方が出ることには当然でございます。例えば入社早々で年休が六日しかないという方につきましては、もともと一日しか計画付与に使う余地はないわけでございます。あるいは十日持つておられる方でも何かの都合でその十日を全部自分のために使わなきゃならないというような事情のある方もいらっしゃるかと思います。そういった方につきましては、それこそ労使協定の中でそういった方の事情を十分配慮して計画付与のあり方を決めていただく、そういうことが必要だと思ひますし、私どももそのように指導してまいりたいと思ひているところでございます。

○中西珠子君 年次有給休暇は病気のときに使ったり看護のときに使ったりするものではないという、本来の年次有給休暇の目的は百も承知なんですけれども、現在日本では病気休暇というものもない看護休暇というものもございせんね。ですから、やむを得ず子供を持つ既婚女性というものは年休を子供たちのため親のために、そういうことのために使っているわけですね、それで、子供が病気になるというのは、計画的に熱を出して

くれるわけにもいきませんでしょう。そうすると、たつた五日というのは足りないということなんです。ですから、五日しか自由にとれる年休がなくて、あとは計画的付与に組み入れられる。

今のお話で、七・五日というのが平均の取得日数だから一日や二日計画的にしかとれなくなつて、もといお話を、そして労使協定の中で配慮すればいいではないかとおっしゃいますけれども、一たん労使協定が結ばれてしまつて、そして今度は計画的に付与するのはいつだという時期が決められた場合、その時期にとらなかつた労働者の年休権というのは消滅してしまうのでしょうか、どうなんでしょうか。

○政府委員(野崎和昭君) 夏季に一斉休業ということが決まつたというのが計画付与の一つの形態でございます。そのときに年休をとらなかつたというのがどういふ場合かということでございますが、そういう特別な事情を認めて事業主の方でその日出勤を認めさせた、そういう場合には年休は消滅しないことは当然でございます。

○中西珠子君 事業主の方でというのじゃなくて、自分の方でそのときはとりたくないからこれはとらないという場合、労働者本人の都合の場合には消滅しますか。

○政府委員(野崎和昭君) いずれにせよそういう事態が生ずるのは非常に好ましくない事態のようには思ひますけれども、労働というのは労働者が働きたいというだけじゃなくて、それを使用者の方でも受け入れるという状態がないと成立しませんので、使用者の方が絶対的にそれを拒絶したというやうな場合どういふことになりますか、非常に難しい問題でございしますが、なかなか一概には言えない問題ではないかと思ひます。

○委員長(関口恵造君) 中西君、時間です。○中西珠子君 この点に関してはもつと突っ込んで御研究いただきたいと思ひます。この次また続けて御質問いたします。

先ほどは、計画的付与は年休消化率を高めるために役に立つのだという御説明がありましたけれども、

ども、年休消化率を高めるためでございます。ならば、私はむしろ現年休をとつたがゆえにボーナスが減るとか精進手当がもらえないとか、また昇進、昇給で不利益を取り扱いをされるとか、また退職金の算定のときに、年休をとつた人は退職金の算定で不利な扱いをされるというふうな、そういう年休取得を理由とする不利益取り扱いを禁止する条項を入れた方がずっと効果的ではないかと思ひます。

せっかく休みをもらつたのに、上役の御機嫌伺いに会社にこのこ出ていかなきゃいけないというふうな日本の現状があるわけですから、こういう年休取得を理由とする不利益取扱禁止条項というのを法律の中に入れるべきだと考えるのですが、いかがでしょうか。

○政府委員(野崎和昭君) この問題につきましては、特に労働基準法の中に入れるということになりますと、基本的には労働基準法は先生よく御承知のとおり、罰則つきで禁止する最低基準でございします。

それで、この年休を取得したことに対する不利益取り扱いについて、そういうことができるかというところで私どもも随分検討したつもりでございますけれども、年次有給休暇について申し上げますと、まず休ませるといふこと、これは使用者はその義務を果たしているわけでございします。それから賃金を払わなきゃならない、これも罰則つきでそういう条件が決められているんでございします。が、これも一応果たした。しかし、休ませ、賃金は払つたけれども、例えばボーナスの算定のときに不利益に取り扱つたという場合に、そこまで罰則という形で責任を追及することが果たして妥当であらうか。

そこまでやりますと、またいろいろな問題が起こつてまいりまして、一つは、年休以外に同じような労働基準法に定められている休暇がいろいろございします。生理休暇もございしますし、公民権行使の保障というものもございします。これらは、賃金を払うということは義務づけられていないので

ございますけれども、休ませなければならぬという点が義務づけられていることは皆同じでございます。何らかの嫌がらせ措置で休ませなければ、これも皆罰則つきで禁止するのかわという問題が出てまいります。

また、不利益な取り扱いというのは、非常にいろんな形があり得るわけで、構成要件としても非常に不明確になる。そういうことで、罰則つきで禁止することについては少なくとも適当ではないというところが労働基準法研究会の報告の結論にもなっておりまして、私もそのように考えておるところでございます。

○委員長(関口憲造君) 中西君、時間です。

○中西珠子君 たくさん通告いたしました項目が残ってしまいましたけれども、この次に続けて質問させていただきます。どうもありがとうございます。

○内藤功君 労働基準法の一部を改正する法律案これは、一つは現在の八時間労働制を破壊するといふ点、それから二つ目は、変形労働時間制の導入と長時間の残業が相まって日本の長時間労働が温存されていく、それから三つ目には、週四十時間制といふのは一体いつ実現されるのか皆目わからない、こういうような点で私も反対をするわけでございます。

まずお伺いしたいことは、先ほども御質問がありました。御答弁が甚だ不明確でありまして、このたびの建議の土台になっている労働基準法研究会の報告では、一日の労働時間のとらえ方として、一週間の労働時間を各日に振り振る場合の基準として考える、こういうことを打ち出しております。当時これは発想の転換というふうに評されておりました。先ほどの答弁では八時間労働制を改めることは考えていない、こういうお考えです。改めて、労働制としては今のようなお考え方をとるのかとらないのかという点を明確にお答えいただきたいと思います。

○政府委員(平賀俊行君) 今回提出いたしました改正案の基礎をいたしまして一日八時間労働の原

則を堅持していく、こういうふうにお答えしたいと思っております。

(委員長退席、理事田代由紀男君着席)

○内藤功君 そうすると、労働基準法研究会の考え方はどうなっているのですか。

○政府委員(平賀俊行君) 労働基準法研究会が八時間労働の原則を崩しているというふうには理解しておりませんが、もし先生がそういう御理解をとっておるとすれば、私も先生がそういう御理解を間労働の原則を引き続き堅持するというふうにお答えしたいと思っております。

○内藤功君 現行法では第三十二条一項で、まず「一日について八時間」というのを出して、その次に「一週間について四十八時間」、こう出しているんですね。冒頭の第一原則であります。ところが、本法案を拝見しますと、第一項の中から冒頭の一日八時間を削っちゃって、そして今までの第二項を別に三十二条の二としてつくって、新しい第二項を立てて、「一週間の各日については」「一日について八時間」、こういうふうになったわけですね。なぜ第一項の一日八時間というのを、八時間の原則は堅持すると、こう言うのなら、第一項の冒頭にあるのを削って、わざわざ二項をつくって二項におろしたのですか。

また、それと関連して、「一週間の各日については」というのをなぜ入れたのか。このところは今までとどういうふうに変うのか。現行法とどういうふうに変うのか。特に「一週間の各日については」というのは、これはどういう意味なのかという点をお伺いしたいと思っております。

○政府委員(野崎和昭君) まず前段の点でございますけれども、従来は、先生よく御存じのように一日八時間、一週四十八時間とか、もつと歴史的に申し上げますと、一日十時間制、それから一日八時間労働制ということ、一日中心に労働時間の規制が考えられていたわけでございます。しかしながら、一日八時間制が一般化しますとともに、労働時間規制の重点は一日からむしろ週に移りまして、一週四十八時間の部分を週四十時間に短縮

する。最近、欧米ではさらにそれを超えて週三十八時間制にいくということで、現在では、一日八時間、一週四十八時間と続けて言いました場合には、むしろ一週何時間、一日何時間というふうに言った方が労働時間規制の重点を正しく表現している、そういうふうに変えられますので、そこは確かに発想の転換と申しますか、重点の転換でございます。重点を週労働時間の規制に置きまして、それを短縮していく。その趣旨を明らかにするために三十二条の規定を現行のよう改めたわけでございます。

○内藤功君 今のお話の中で、八時間というのを定着化した、一般化したと言ったけれども、私はこれをみると、歴史の長いヨーロッパ、アメリカについては言えると思うんですが、日本では一九四七年の労働基準法制定以来定着していないですね。法律にたくさん例外がある。規則にも例外がある。そして長時間労働が現実に行われている。ILOは、九月三日に報告を出して、日本は西ドイツ、スイスより五百時間、三〇〇、ヨーロッパの平均を超えている。これは一番新しく出た報告書です。そう書いてあります。そういうものができてきたんですね。ですから、あなたのお話は、欧米で定着している。欧米では確かに一日の時間を八時間、それから西ドイツなんかでは七時間、ほとんど一日の時間が減っていますから、次は週だと、こうなる。日本はまだ一日なんです。規制が十分やられていない。こういう点が私は違うと思うんです。

そこで、質問としては、「一週間の各日については」という点はどういう意味なのか。どこが違うのか。これをさっき聞いたんですが、その答えが落ちておりますので、この点についてお答えを願いたい。

○政府委員(野崎和昭君) その意味は、従来の一八時間を超えて労働させてはならないという意味と全く同じ意味であるというふうに思っております。

○内藤功君 それならば、いよいよわからないのは、「一週間の各日については」というのは要らないですね。なくてもいいんですね。

○政府委員(野崎和昭君) やはり一項とのつながりをつける意味で何らかの言葉が必要だろうと思えますし、それによって先ほど申し上げましたような重点の置き方が変わったということがその中に意味として含まれているということは言えると思っております。

○内藤功君 先ほどもございましたが、やはり一日の規制は日本では非常にまだ大事だと思うんですね。重点の置き方を移すなんというふうな時期ではないと私は思っています。

ところで聞きますが、そうなりますと、こういう場合はどうでしょう。念のために伺うんです。ある日の労働が継続して翌日まで及んだ。二十四時を超えて翌日まで及んだ場合、つまり午前零時を超えた分は、これは翌日の労働時間とする、こういう解釈をとる余地がこの三十二条二項ではありますでしょうか。

○政府委員(野崎和昭君) 結論的には、今回の改正によりまして、その点についての従来の解釈は全く変わっていないというふうに思っております。

念のため従来の解釈を申し上げますと、従来、一日というのは、基本的には暦日で考えております。しかし、三交代連続作業とか非常に特殊な勤務で暦日で考えますと非常に不合理な結果が生ずるものだけについて、特定の連続二十四時間て一日と数えております。そういう解釈は今日の改正によっても全く変わらないというふうに思っております。

○内藤功君 私があえてこれを聞くのは、午前零時を挟んで、九月十日八時間、九月十一日八時間、こういうふうに連続して十六時間勤務しても、「各日について」ということをもし厳格に解釈すると、午前零時を超えた分は翌日の労働になる、こういう解釈が発生する余地は万々ないだろうなというところをお伺いしたわけです。現在のみならず、将来ともこういう解釈はないと確認してよろ

○内藤功君 非常にこれも漠としておりまして、私は思い出すのは、労基法三十三条でしたか、災害その他やむを得ない場合、緊急の場合と称してどんどん広げられていっているんですね。こういう事例があるから私は聞いているんです。これも限定がないことが今わかって非常に残念であります。

次に、この一週間単位の方は三十人以下の事業場であるというふうに何っておりますが、三十人以下という男子の比率より女子の比率が非常に高い、こういうのが統計的に出ておると思うんですね。このやむを得ない場合、緊急の場合というのは、これは判断権者はだれですか。だれがやむを得ないかどうかというのを判断するんですか。

○政府委員(野崎和昭君) やむを得ないかどうかの判断は、いずれ省令が決まりますとその省令に該当するかどうかということでございますので、これは客観的に決まる事柄だと思えますが、第一義的には一応使用者の方で判断をされて、そういうことを申し出られるんじゃないか。それと同時に、先生も御承知のとおり、今回の省令におきましては、そういった勤務制をつくる場合には労働者の御都合も尊重して決めるということになっております。実際にそういったごく小さな旅館なら旅館、先生先ほど三十人以下とおっしゃいましたが、三十人未満ということになっております。そういうところでは恐らく経営者の方は従業員の一人一人の顔、名前、あるいは家庭の状況まで全部御存じの状況の中での経営ではないかと、そういうふうに思えますので、そういった点につきましても十分な配慮のもとに運用されていくんではないかと、そういうふうには思っているところでございます。

○内藤功君 第一義的に使用者というお話がありましたので、こういう場合に労働者はなかなか意見を言える人はいないですね。第一義的に使用者ということ、この条項の乱用というか、恣意的な運用というか、私非常に心配なわけですが、旅館のことを盛んに言われますが、さっき言わ

れた第三次産業ですから、おっしゃるようなある特定の旅館、日本式の旅館で親戚とか友人の紹介の人を集めているというようなことをあなたはしきりに例として出されていますが、これは第三次産業全般だと思えますからそういうことが言えるかどうか甚だ疑問だと思いますよ。

それから、三六協定の関係ですね、変形労働時間と三十二条の四、五、あるいは三もそうですけれども、それぞれ変形労働時間のための労働時間の総量というのを決めている。それから一方において、第三十六条、三十七条などの時間外協定の適用は一向に適用除外はしていない。ですから、変形労働時間制も適用される、それからそのほかにも今までのような残業、休日、深夜も含めたいわゆる時間外労働、残業がここにかぶさってくる、こういう状況に労働者はこれから置かれることになるんですね、これが通りますと。

変形労働時間制はもとも労働時間を短縮させるための政策だと、盛んにこういうふうに説明し、また宣伝をなさっているんです。それは机上の説明は何とでも可能でありましょう。しかし、もし本当にその変形労働時間制によって時間短縮への道を具体的に歩むというならば、変形労働時間制を導入した場合には、そのほかに労基法による残業、時間外労働はやらせないということもやっぱり法律上明記をされる、変形労働時間制のあった場合には時間外労働は適用しないというようなことをはっきり法律上させるといことが私は絶対の条件だと思う。そうでなければ、変形労働時間制の導入によって時間短縮の効果というのは、これは全くうそになってしまふんじゃないですか。私はそういうふうには思っています。そういうような立法のお考えはないのかどうか、またその理由ですね、それをお伺いしたいと思っています。

○政府委員(野崎和昭君) 変形労働時間制を採用しながら、突発的でなく、恒常的にたくさんの方の時間外労働をしているということでは、私ももの考えております変形労働時間制によって労働時間を短縮するという効果が上がらないことは御指摘の

とおりでございます。

しかしながら、今回の制度におきましては、まず週の法定労働時間、一応四十六時間ということとで説明をさせていただきますが、四十六時間で三ヶ月の変形労働時間制を採用できるのではなくて、三百人以下は別として、一応四十時間以内で所定労働時間をしなければこの三ヶ月単位の変形労働時間制は採用できないわけでございます。そして週平均四十時間、三ヶ月にならしてのそういう勤務制をつくっていただきます。そして残業を仮に何かの都合でさせたとしても、その平均四十時間を超えた時点から割り増し賃金を払っていただくことにしております。これは附則に明文で規定しております。

ということは、残業をさせて業務の繁閑に対応しようというならば、この変形制をとらないで、普通の勤務制のもとで残業をした方が経営者としてはむしろ得だということになるわけでございます。要するに、四十六時間を超えた時点から割り増し賃金を払えばいいのに、この制度をとったために四十時間から割り増し賃金を払わなければならぬことになるということになるわけで、この制度をとった以上は、残業というのは使用者としては原則として考えないはずだ、突発的なものだけに限るといふふうに思っております。

○内藤功君 もし使用者が実際そういうような残業をやらないんだというお見通しなら、むしろますますそういう場合は残業規定は適用しないということをはっきり書くべきだと、逆にあなたの論理だとそうなりませんか。

○政府委員(野崎和昭君) そうは申ししても、予想しない突発的な必要というのは当然生ずるわけでございます。一切時間外労働がないということまでは言えないと思えます。しかし、なるべくそういう場合でも時間外労働を少なくしようとする使用者はされるであろう、そうすれば全体としての労働時間は所定労働時間が四十時間に短縮されたと残業が減る分と両方でもかなり大幅に短縮されるんじゃないか、そういう期待を持っているわけ

でございます。

○内藤功君 残業がもう極めて例外なレアケースの場合だけとおっしゃるなら、なおさらこの際きっぱりもう残業というのはやらないというふうにするべきじゃないかと思うんですが、これはこれ以上押し問答になりますから、次の質問に移ります。

そこで、この場合について先ほど同僚委員の御質問にも答えました、その他いろんなところに出てくるんですが、十分指導いたしますと。例えば変形労働時間制と残業との関係でも十分に指導いたしますと言いますが、指導は結局現場の監督官がやるわけですね。どうもこの答弁を聞いていますと監督官の仕事がどんどんふえると思うんですが、一体監督官というのは何人いるんです。

○政府委員(平賀俊行君) 正確に何十何人までではございませんけれども、監督官の資格を持っている者は約三千人おります。

○内藤功君 実際動いている人はどのくらい。

○政府委員(平賀俊行君) 例えば私なども監督官の資格を持っております。そういう本省において監督官の資格を持っている者などもおります。それらは実際に動いていないとも言えないんですが、現場で監督に従事している、そういう形の者は約二千余人というふうに記憶しております。

○内藤功君 現場で二千二人の方が働いていらっしゃる。対象労働者は何千万人ですか。

○政府委員(平賀俊行君) 基準法適用事業場の対象労働者は約四千万人前後ということでございます。

○内藤功君 そうすると、二千二人の監督官、現場の方が四千万人、まあ局長みたいな偉い人を除いて二千二人が四千万人を見る、一人が二万人見るといふ勘定になりますね。私はそういう点からいって、安易に指導とかいろいろおっしゃるけれども、これは大変なことだと思いますよ。大変なことだ。ですから、私は指導いたしますということでは引き下がりないつもりでおるんです。

次に伺いますが、女子労働者の問題については同僚委員からいろいろ突っ込んだ御質問がありました。現在女子労働者の七割の方が既婚の方でいらつしやる、そして、もちろん家事、育児の責任は男もありませんけれども、しかし、事実上日本では多くの御負担は女子労働者の方に負わされているのが実情だと思ひます。

私のところにたくさんいろいろのお手紙が女子労働者あるいは男子労働者の方から基準法で来ておりますが、中でも退社時間が夜の八時、九時、十時というふうになったとしても保育園へ子供を預けて働くことはできませんという切々たるお手紙は、私は本当に変形労働時間制の及ぼす最大の害悪だと思ふに思ふわけでありませう。特に、公的な保育所では、これはとても対応ができないというふうに思ふんですね。

それで今、私は東京都心部のあるベビーホテルにその実態はどうであるのかということをお聞きしてみたいです。そうしますと、これは東京都心部のあるベビーホテルでありますけれども、私が初めちよつと予想しておいたよりも水商売といひますが、そういうところにお勤めの方は一人もいないんです。それで、例えば生命保険の指導員の方、デパートで監督をしている方、みんな女の方です。オペレーター要員、歯科医師、証券会社の方、ある民放テレビにお勤めの方、美容師の方、看護婦さん、養護学校の教員の方、プログラマーの方、それから旅行社の添乗員の方、同時通訳の方、ホテルの従業員の方、それから鮮魚商、お魚屋さんというふうな、ほかにもたくさんありますが、本当に今まででしたらベビーホテルというところとのくらしい縁があるかと言われる方も含めて、こういう職業になっております。

そして、子供さんを迎えに来る時間、午後十時、十一時、あるいは翌日の一時、場合によっては午前四時という方も、魚河岸なんかへ行かれる関係でございましょう、あるという、まだ詳しい資料いっぱいありますけれども、時間の関係でこのくらいにとどめますが、こういう実態がやっぱり出

てきていますね。大変な高いお金を払ってこういうことをする、こういう深刻な実態が今出ているわけでありませう。

さらに、飯田橋の公共職業安定所の所長が作成しました本年三月現在の求職者の就職意識調査というのを見ますと、昭和六十二年版ですが、就職先を選ぶ基準というのを、男の方と女の方の昭和五十七年の調査と今回六十二年の調査を比べてみた数字があります。これは安定所の窓口にも置いてある文書ですけれども、これによりまして、自分の能力が生かせるところというのが今まで男の方も女の方も一番多かったんですが、今回の調査は五年前と違って女の方の中に、休日、祝祭日、就業時間のほつきりしているところというのがふえてきています。二五・五ポイントから三二・四ポイントにふえているというのが非常な特徴です。皆さん何とか残業のないところに行きたいと、しかし残業のないところは今度は安定所の方からいうと基本給が安い、残業のないところを選ぶのは非常に難しい、こういう実態が一方職業を求める窓口ではある。

それから、労働基準法と雇用機会均等法があるから大丈夫だ、この間私の質問に対して本会議で中曽根総理は答えになって、私はもうとんでもない話だと、いろいろ聞いている話は大変です。例えばここで今日日本の一流企業ですが、東京海上というところでどういふ実態が起きているか。この雇用機会均等法ができてから、ある職場ではタイピスト四人のうち三人までが体を壊している。これは「全損保」という機関紙に出ている実態であります。それから、連日夜八時までは当たり前、打合せも八時を過ぎて九時になっても女性に先に帰るなさいの一言もない。ある女性労働者は、やめるときに元の職場にあいきつに行つたのは夜六時過ぎ、制服のまま行つた、普通は多少おしゃれをした格好で最後の日はお別れをするのだが、こういう状況で、しかも六時に別れのあいきつに行つたときに、これから八時まで仕事をしなくてはならない、こういうことを言っておられた。

勤続三十二年のある女子労働者の方は、昨年末に週三回夜八時までの残業をや、それでも間に合わないで八時半、九時になったこともあった。まだいっぱいあります、こういうのが雇用機会均等法が成立して、妊娠中の方に対する時間外の規定、これはいい規定が入つたんですけれども、今までありました一日について二時間に限るといふ残業の規定はとられてしまつた。

私の直接聞いた方は雇用機会均等法ができてから私たちが損をしている、それは今まで時間外労働一日二時間というのが削除されて長い残業が命ぜられるので、この均等法のおかげでやめなければならぬと言っている方が私の話を聞いた中にございました。

いろいろ私は申しましたけれども、私はこういう実態から見ても、これはぜひとも、妊娠中の女子労働者についての基準法六十六条の適用除外、こういう御配慮は当然であります。これは当然です。しかし、妊娠中の方に限らず、また女の方に限らず男でもそういう負担を負っている人がいるわけですから、幼児を抱え、あるいは病気の両親を抱え、あるいは寝たきりのお年寄りなど要看護の方を抱えている、面倒を見なければならぬ立場の労働者については、これは最低限度適用除外等も含めた変形労働時間制の弊害を押さえるということが必要ならば、これはもう弊害をまたらさばかりだと私は思ふんですね。

婦人局長がおられれば婦人のお立場で聞きたいと思ふんですが、お姿が見えませんで、政府のこれについてのひとつお考えを伺いたいと思ふんです。

○政府委員(平賀俊行君) 変形労働時間制を今回三カ月を単位に、季節間の繁閑の状況に応じて週の労働時間平均として原則として四十時間を要件として実施をすることを新たに規定いたしました。それは再三お答え申し上げておりますように、男女を問わずそういう季節的な需要に対応するとともに、労使協定を要件として導入する結果として、残業時間あるいは所定労働時間も通常の場合

に比べて労使の工夫によって減らすことができるということをお願いして導入したものでございませう。

したがいまして、女の人について見ますと、変形労働時間が導入されたことによつて格別の負担なりあるいは女性の職場の就業の機会が失われるという性格のものではないと存じております。

先生御質問の中にありますように、女性の方々は確かに、例えば国際条約とか、そういうことで家庭責任を男女で分担するというような問題もございませうけれども、日本の現実においてはやはり家庭責任を負つて子供さんを育てながら、あるいは老人を介護しながら仕事をするというケース、それが多いということは事実でございませうし、にもかかわらずそういう働いている女性が多いというところに私は非常に敬意を表しますし、その方々は大変だと思つております。

そこで、御質問の中にありますように、妊娠婦の問題などにつきましては、委員会の議論を踏まえてやはり私どもとしても適切な対応をしたいと存じますし、その他育児、介護の責任を持つている方々の実態に即して、適切な施策をとるよう指導したいと存じております。もちろん変形労働時間制にかかわらずすべての労働時間の運用についてそういう家庭責任を負っている女性の方々についての配慮が必要であるということは当然のことと存じております。

○内藤功君 銀座、渋谷、それから横浜等のデパートの閉店時間が六時から七時に最近なつていませう。この結果、デパートに勤めているお母さんでこれはもうとても保育園に子供さんを迎えに行けなくなるのでデパートをやめる人、それからデパートをやめなければ今度は子供さんを保育園からほかのところ、さつき言つたようなところに預けがえをする、あるいは賃金カットを覚悟して早く帰らなざるが、しかしそんなことはできませんから、自分がやめるか子供さんを保育園をやめさせるかというところに追い詰められてい

指導ということについては——またまた指導ということをやりましたけれども、二十人で四千万の人をやるということは本当にもう難しいことですから、やっぱり法律にきちんとこれは考えなくちゃいかぬと思うんですね。それが何もないんです、今回の法案には。

時間がありませんから、次は、昼間働き夜勉強している方々についての問題です。

私は、自分でも夜学の学生さんを教えた経験がありますので本当に深刻だと思えますね。勤労青少年福祉法には結構なことが書いてありますよ、将来有為の人材を養成するためにやるんだと。それならばこういう法律をつくっちゃいかぬと思えますね。

私はまず、東京都の高等学校教職員組合の方々の実態調査というものを拝見して驚いたんですね。これは全部二十九校三千四百六十九名の方の御協力を得た調査で、内容は定時制生徒さんの就職率は七九・七%、約八割の生徒が有職者である。職種は、上からいうと各種製造工二二・四%、二番目が飲食関係店員一八%、以下販売店員、運送運輸倉庫関係、技術者、こういう順番が上位五者です。この高等学校の教員の調査によると、残業や労働時間で通学が大変ですと、つまり学校に間に合わないという危険のある人が今でも二三・六%、およそ四人に一人がこういう通学困難を訴えておられるわけでございます。

私は、この定時制生徒を定形労働時間の適用除外とするぐらいの最低限の配慮がなければ、勤労者青少年福祉法との調和は保てないだろう。むしろ変形労働時間の導入というのは、女子労働者、男子労働者に対する先ほど申し上げたようないろいろな問題と同時に、こういう夜勉強したいという人たちに對する大変な問題を今引き起こしていると思うんですね、このままでは通えなくなる。それから東京には夜間中学というのがあるんです。夜間中学の先生方につくっている研究会が昨年の十月一日から十一月三十日までの間、四百五十名の方を調査した。夜間中学には、東京の場合

には特殊な事情として中国などからの引揚者の方、ベトナム、カンボジアからの難民の人たちも入ってはおります。しかし半分はやはり日本人の方である。ここでも就職率が五〇%、そして製品組み立て工、店員、ウエートレスがそれぞれ二十数%を占めて一番多いんですね。こういう方々についてもどういふふうに変形労働時間制によって学べなくなる人を救っていくのかという問題が何も示されていないと思うんですね。

この点、文部省にも来ていただきましたが、文部省、労働省にそれぞれの御見解を伺いたい。文部省なんかこの法案に反対すべきですよ。

〇説明員(小西巨君) 高等学校の定時制、通信制課程、あるいはまた大学の夜間部等もそうでございますけれども、これは働きながら学ぶ青少年に對して学校教育の機会を保障するという観点から設けられた制度でございます。このために勤労青少年福祉法におきまして、事業主は、定時制、通信制課程に学ぶ勤労青年が教育を受けるために必要な時間を確保することができるよう配慮をするよう努めなければならない、こういうことが求められているところでございます。

このたびの労働基準法の改正というのは、労働時間について全体として短縮を目指したものだといふように私も私も理解しておりますが、この変形労働時間制につきましてもこのような法改正の趣旨を踏まえ、かつ定時制、通信制課程等に学ぶ勤労青年の勉学の時間の確保につきましてもむしろ従来にも増して必要な配慮がなされるべきであるといふように考えております。そういうことで、法施行後の運用におきましてもこのような指導が行われますことを私も希望しているところでございませう。

〇政府委員(平賀俊行君) 定時制その他働きながら勉学をするという方々、これまた非常な御苦労があるということをご承知しております。勤労青少年福祉法の規定は、このような方々について事業主に労働時間等の面で配慮することを求めているものと理解をしております。

そして現実には、事業主の方々はやはりこれらの労働者に対して私どもの調べたところではほとんどの事業所で、ほとんどいいますか実際に労働時間等の面でそういう必要のない、労働時間の制度をとっているところ以外がやはり九%ぐらいでございますが、配慮していると答えたところが八%でございます。したがって、配慮すべき事業所についてはもちろんその働く人の側にとつてそれが十分かどうか、それでなおかつ大変だということも先生の御質問の中にもございましたけれども、しかし現実には事業所の側でそういう配慮をしているところがほとんどであるというのが実情であるといふふうに理解しております。

私どもとしてはもちろん通常の労働時間といふか、例えば九時から五時までという勤務においてもそういう配慮は必要であり、現にしていると思ひますが、変形労働時間制の場合にその場面がどうかという結果として見ると若干季節的に偏りがありますけれども、そういう配慮すべき状況というのは特定の季節においてはやはりその必要性が高まるということは承知をしております。したがって、従来からそういう配慮を要請し、現に配慮をしているという実情にあります。今後ともそういう事業主の側の配慮を強く求め、先生は指導ということはどうかというお言葉でございますが、私どもの立場としては十分指導してまいりたいと思っております。

〇内藤功君 人員体制をしつかりやしてそれで指導するなはいんです。今のままで指導というのは問題だと、こう言っているんです。

そこで、この間の本会議で文部大臣は、随時実態調査をやると言ったですね。実態調査もこういう高等学校や中学の先生たちはやっているとだけども、文部省が今まで夜学の生徒さん、学生さんの調査したというのを聞いたことがないんですね。それならば今までのことはございませうないけれども、これから本当に調査をやりますか。これはこの法律が通らうと通るまいとこの実態調査はやつてくれますか。

〇説明員(小西巨君) 定時制及び通信制の高等学校の実態につきましては、従来私どもも必要に応じて調査をしているところでございます。今後ともまた必要なことが出てきました場合には従来と同様に調査はしていきたいと、このように思っております。

〇内藤功君 次の問題に移りますが、政府は労使協定が変形労働時間制の要件にされているから労働者の利益が守られるように説明をしているんですね。これも非常に私の疑問とするところなんです。第一、現在の三十六条による時間外協定が歯どめとしての効果を私は発揮しているとは思えないと思ひます。特に組織のない職場では会社の庶務課長それから親睦会の会長というような人が労働者代表になつていてということも多い。これは本当に労働者の利益を代表できるかどうかは疑問です。

昭和四十六年の九月二十七日に、基発六百六十五号という通達を出していますね。これによると管理、監督者以外の人が選ばれたと、こういうことを労働省は通達をしております。監督若しくは管理の地位にある者は望ましくない、選挙又はそれに準ずる方法によることが望ましく、これが出ている。次に、昭和五十二年十一月二十日の基発六百四十二号で、これは「投票による方法だけでなく、挙手・回覧」、「いくつかの労働組合の話合いとか、各職場の信任手続を事業場全体で積み上げる方式その他の間接的な選出手続」ということでやることと、こういう通達を出しております。

これは通達を二度にわたって出していますが、知らない人が多いんですよ。私みたいに一生懸命調べてやつと見つけ出すんですから。つまり、専門的にそういうものをいろいろ調べなきゃわからない。ですから適当に、それ庶務課長、おまえ代表になつておけというふうなことがやられていんですね。現実にはやられていんですね。通達じゃわからないから法律にしろと言ひます。罰則がどうのこうの問題ですけれども、法律というのは

同時に六法全書に載りますから、使用者も労働者も読みますから、労使双方に啓蒙的な意味があるというのがやっぱり労働基準法の意味なんです。ね。労働基準法は罰則だって言うけれども、全部罰がついているわけじゃないでしょう。罰のついてないのだってありますからね、中によく調べればありますから。

ですから、私はほかの委員からおっしゃいましたが、これを法律にするという必要があるというふうに思っています。せめて通達程度の内容の、私はこの通達も随分不満ですけれども、せめてこの通達程度の内容の法律をつくる、こういう考え方もないということになりますかね、どうなんですか。

○政府委員(野崎和昭君) 先生御指摘のように、通達で労働者代表の資格の問題とか、選定の仕方とかについての基本的、原則的な考え方あるいはそれに適合すると思われる事例等を明らかにしまして指導を行っているところでございます。そして、三六協定等の届け出がありました場合には、その届け出の内容と合わせてそういった点もチェックをいたしております。

しかしながら、そういった、その通達自身にも書いてございますように、原則的には労働者の意思が適切に反映された代表ということになるんでございますけれども、その実質的な内容というのはいろんな形があり得るわけでございまして、これを法律に規定するということは困難であるということと、先般の中央労働基準審議会での今回の法案の基礎になりました建議を出します際の議論の中でも、その点は随分議論されましたけれども、結局法定することについては意見の一致は見ませんで、その通達の考え方をもう少し整理しまして十分指導するようにといい建議になっているところでございます。

○内藤公君　これはILOの第百三十五号条約、もちろん日本は例によって批准していませんよ。批准していませんが、多くの国がやっぱり批准しておる。これにはそういう場合の代表は、「企業の

労働者が国内法令又は労働協約に従つて自由に選舉した代表であつて」と、それが本当に労働者の自由な意思で代表として選ばれるということを國際労働條約は要求しているわけですからね。これは二千人の現場監督官が四千万人の労働者に対してそんなことまで指導できるわけはないんですから、法律できちんと書くということが私は大事だと思ふんです。罰則の有無ということについてこだわりませんが、法律ではっきり書いて労使に知らせるということがないと、こういう通達は埋もれてしまつてゐるんですね。

次に過半数を占める労働組合がありまして、歯どめになるか。私はこの法律でできてからいろんな方から聞いたんです。例えば何千人もの労働者の退職を承認する、断固反対しない、こういう労働組合、あるいは工場閉鎖をやれたら簡単に承認してしまふ労働組合、あるいは始終業時刻を繰り上げ、繰り下げして早朝出勤や深夜帰宅の会社側の計画にすぐ賛成してしまふような労働組合、こういう組合は組合という名前があってもこれは歯どめにならぬということをよく聞きます。そのことを指摘しておきます。

ところで問題は、ある事業場に過半数に満たないが労働組合が存在している。過半数には満たないが小なりといえども労働組合が存在しているという場合に、その労働組合にも多数の過半数組合の結んだ労使協定というものが適用され、その小さな組合はみずから団結権、団交権を保有しながら過半数組合のものに従わざるを得ないということになるのでしょうか。

○政府委員(野崎和昭君) 労働基準法上の労使協定の、ほとんどすべてそうだと思いますけれども、労働基準法上の禁止されている事項についてその禁止を解除する効力を持つわけでございます。そういう意味では、もちろんそういう意思を決める方は一つの団体である必要がございますので、過半数組合一つだけで代表されますけれども、それがほかの組合を拘束する、労働協約が拘束するとか、そういうような意味の拘束という問題にはな

らないと思います。

○内藤功君 結局 拘束じゃないですか。例えば労働組合法の例を出して恐縮ですが、十七条に「一般的拘束力」というのがある。四分の三以上の労働者を擁する組合がある一つの協定下に置かれた場合は、あとの四分の一の労働者に拘束力を及ぼす。しかし、そこに小なりといえども組合があつた場合には、その組合には拘束力が及ばないという解釈が一般じゃないでしょうか。一般だと思ふんですよ。

ですから、これは論理としては直に小なる組合に及ばないというのかもしれないけれども、結局はその多数派組合の結んだ労使協定で少数の組合はこれに従わざるを得ない。組合と組合の関係は大小ではなくて、大小であっても権利は平等だと私は思うんですね、団結法の関係では平等だと。こういう問題があると思うんです。現行法はみんなそうだとしたら、全部私は見直す必要があると思う。このことを私は非常に問題だということふうに思うのですね。

次に、先ほど御質問がありました、そういう労使協定が、今あなたの答えがあるので、その議論を進めますが、労使協定が三十二条の三あるいは四で結ばれたといえます。そうして、これに、どうしても納得できないと、ここなんです。この労働基準法改正案の変形労働時間制のいわゆる議論の真髄はここなんです。

自分はどうしても八時間以上働きたくない。その理由はいろいろあるでしょう。子供を保育園に迎えに行かなくちゃならぬという問題から、病院に入っている両親のところに顔を見せて届け物をしなきゃいかぬと、洗濯物を持っていつてやらなきゃいかぬ、あるいは帰って子供に夕食ぐらひはつくつてやらなきゃならぬ、あるいは男の人の場合、に多いでしょうが、おれはもうとにかく健康を維持するためにスポーツ、趣味、あるいは家庭用ランの時間をつくりたいと、父親不在と言われているから帰りたいと、いろいろ理由はあるでしょう。

理由はあるが、とにかく八時間以上働きたくないんだという労働者がいた場合、その人に対してはこの労使協定が結ばれちゃった以上は、おまえはただこれに従えと、労使協定どおりやっていけと、あるいは従えないなら会社をやめろ、仕事をやめろ、あるいは我慢せいというだけなのかという問題ですね。

これでは個人の尊厳というものは維持できないでしょう。もちろん勝手な理由で働きたくないという場合じゃないですよ。やむを得ないやはり家庭生活との調和あるいは人間として生きていく教養、文化を高める上での人間としての生き方はあやりますからね。そういう面で、どうしてもこれに従えないという人についても、やはりこの労使協定というものはその人に拘束力を及ぼしていくのにか。強いて言うならば、労使協定を結ぶと、そこで当然に当該労働者の労働契約上のそれに相応する労働義務を発生するものなのかどうか。

私はもしそういうことだとすると、これははいよいよ大変な悪法だと思ふんですね。いかに経営側が考えようと、労使協定がどうであろうと、最終的に自分の健康、自分の生活、自分の問題を考えた場合に、ここに拒否できるという自由がないと、この人間は人間でなく奴隷の性格を持つてくると言つたら私は言い過ぎかと思いますが、そここの問題をどうお考えになつておるか。

○政府委員(野崎和昭君) 労使協定自体は、先ほど申し上げましたように、労働基準法上の禁止を解除する効力を持つだけでございますけれども、先生よく御承知のとおり、職場というのは一つの統一的な組織体でございます。そこで労働条件その他についてもやはり統一的な整合性のあるものでなければならぬわけでございまして、そういう見地からその禁止が解除された範囲内で、もういった見地からその禁止が解除された範囲内で労働協約、就業規則等で統一的な労働条件が設定される、その労働条件にはやはり従っていただく必要があるわけでございます。

しかしながら、この労使協定で労働基準法上の禁止を解除していく場合に、先ほど来話に出てお

りますような特別の事情のある方についてはそこで配慮をし、その方については一定の範囲内で禁止を解除しないというようなことを決めれば、その範囲内でそういった方についてはその労使協定に従って拒否等の可能性が出てくる、そういう問題だろうと思います。

○内藤功君 私、やっぱりこの労働者の同意というのが労働契約上の義務、働く義務というのを発生させる場合の絶対条件だと思えますね、判例は考え方が分かれていますが、学説の中では私のような考え方はかなり有力と私は理解をしています。このところが最後のポイントですね。しかし、遺憾ながらあなたの御答弁ではそこところが確認できないですね。そうすると、賛成できないです、こういうことでは。

もう一つの法案の質問がありますので次の機会に譲らざるを得ませんが、労働基準法については最後にもう一問聞いておきたいと思う。それは残業の上限の明示です。これに対して本会議で中曾根総理は、いわゆる指針、これは昭和五十七年労働省告示第六十九号のことを指していると思えますが、指針があると言うんですね。指針は私も調べました。これはあくまで指針であって強制力がない、指導の場合の基準だということですね。そして一週間の場合は十五時間を目安とする、二週間の場合は二十八時間を残業のめどとする、こんなふうに別表がついておりますよ。

私は、これじゃだめだと思ふ。これもILO条約の要求なんですね。ILO一号条約は一九一九年、今からもう七十年近く前にこの増加時間の最大限度を定むべしと。ILO三十号条約、これは続いて限度を決めると。さらにILOの百十六号勧告は一九六二年、これは各国の権限ある機関は総超過勤務時間の限度を定めるべきだと。そのほか具体的に一時間に限るとか二時間に限るとかいろいろな条約があります。

これは、中曾根総理はあのように労使の自主的な努力で決めるとかあるいは指針で決めるとか言いましたけれども、そうじゃない。ILO一号条

約以来の国際条約の不動の原則です、残業の上限を決めるということ。日本にはない、そこが問題ですね。これを決める考えはないんですか、これをきかんと。

○政府委員(平賀俊行君) 時間外労働は、確かに現在の日本の労働時間が長いという実態の中で時間外労働が長いということも一つの問題であり、これができるだけ短くしなければいけないということはほかの要件と同様必要なことと考えております。

ただ、法的にその上限を規制することになりますと、一つは、現実に我が国の労働慣行の中で時間外労働というのが雇用を維持するための手段として、企業の中で労務政策としてやはり重要な意味を持っているという現実が一つ、それからもう一つは、業種別に言いますと、かなりその時間外労働の実態に差があるという現実がございまして。したがって、現段階で法定のその上限を設けるということは適切ではない。したがって、私どもとしましては、先ほど先生の御指摘の中にありましたような、告示で一日あるいは一カ月の指導リミットとかそれを決めていくわけにございまして、今後さらに実態を調査しまして一年間の上限なども定めたいと思ひますし、こういった現在の実行上の措置を強化したいと考えております。

○内藤功君 労働基準法について本日はここで質問を終わっておきたいと思ふんですが、最初に私が言った八時間労働制破壊、長時間労働温存、こういう性質は今の答弁からも遺憾ながらはつきりしてきたように私は思ふんです。

では次に、残る時間わずかでありまして、財形につきまして二回御質問したいと思ひます。時間の関係でまとめて労働省にお伺いしたいと思ふ。

第一点は、今問題になっている財形貯蓄の問題、これはことしの四月の選挙で国民の審判が示され、前通常国会で廃案となったこととわかるように、マル優廃止に対する国民の大きな世論の前に

私は決着済みの問題だと思ふんです。ところがこれを蒸し返して、年一兆六千億円、国民一人当たり一万三千円、四人世帯で五万円の増税を庶民の貯蓄にかけると、大資産家には貯蓄の利子課税を逆に引き下げて大減税になる財形貯蓄非課税制度を含むマル優廃止関連法案を今自民党が強引に今国会で通そうとしておるといふことであります。

そこで第一点は、中曾根内閣はマル優廃止の理由として不正利用の防止というのを挙げておりますけれども、貯蓄増強中央委員会の一八八六年世論調査によりますと、勤労者一世帯当たり平均貯蓄残高は六百十八万円となっております。マル優の枠の国民一人について九百万円、財形貯蓄の適用を受ける勤労者は五百万円がプラスされる。この数字からも、一般勤労者にとってはマル優枠を上回るような貯蓄の持ち合わせはないことは明らかであります。

そこで第一点のお尋ねは、財形貯蓄にマル優の不正利用の例があつたかどうか。私はあり得ないと思ふんですが、この事例があつたかどうかを聞きたい。

第二点は、だれがマル優の不正利用をしているか。国税庁の調査によりますと、八五年度マル優不正利用のほとんどが一部高所得者の大口預金であります。残念なこと、金融機関が預金獲得の過当競争の中で不正利用に手をかけておる例もある。不正防止策としては本人確認、限度管理の徹底など金融機関への指導監督の強化及び国税庁のコンピュータ化で可能だと関係者は一致して申しております。

専門誌の「財形」、ことしの一月号の巻頭言でも、当の悪用者を罰するのではなく、真面目な財形加入者等まで十把ひとからげに課税しようとする貯蓄を無視した政策は将来に影を残さないか」と指摘しているくらいです。マル優廃止でなくマル優の不正利用の防止こそ政府の責任でやるべきであります。これは労働大臣としてというより閣内大臣の一員であり、かつ参議院議員でもある

平井先生にこの二点目は答えをいただきたいと思ひます。

以上です。

○政府委員(若林之矩君) ただいま財形貯蓄についての不正利用についての御尋ねがございました。財形貯蓄制度につきましては、この限度額の管理は事業主が行っておりまして、また毎回の預け入れも事業主が給与からの天引きによりまして行っておりましてございまして、不正利用の余地のない仕組みとなっております。不正利用の余地去、私どもも不正利用の事実があつたというようなことは聞いておりません。

○国務大臣(平井卓志君) ただいまマル優の廃止ではなくて不正利用の防止等々について御質問があつたわけでございまして、今般のこの利子非課税制度の見直しというのは、ただいまおっしゃいましたような制度の不正利用が見られることも理由の一つではございますが、それ以上に巨額の利子所得が課税ベースから外れておる、そして所得間で税負担の不公平をもたらしていること、また貯蓄奨励という言葉でございまして、まあ素直にそのまま受け取りますれば、この貯蓄奨励という政策目的の必要性にも変化が生じておるといふ等々の問題点に対処しようとするもので今般の改正案が出たというふうに私は理解をいたしております。

いま一つ付言いたしますと、やはりこの利子所得に課税するかしないかという問題は、税制上の一つの選択であらうかというふうに考えております。

○小野清子君 社労委員会では私はまだ大変な場なれておりませんので、質問させていただきますと、いろいろ御指導いただきことが多いかと思ひますので、御理解いただきたいと思います。

我が国の経済社会は、現在大変大きな転換期を迎えておりまして、労働の面におきましても変革が迫られております。こうした時代の要請にこたえていくための重要なかぎの一つが労働時間の短

縮ではないかと、そのように思います。労働時間の短縮は、技術革新の急速な進展など労働環境の著しい変化の中で、それぞれの生活の精神的、文化的豊かさ、あるいは家族の触れ合い、そしてゆとりある豊かな国民生活というものを実現していくことや、あるいは中長期的に見ました雇用機会の確保、そしてその拡大を図る観点から重要となつております。特に最近におきましては、大変厳しい貿易摩擦の中で労働時間の短縮が外国からも指摘をされておりますし、国際協調を図る上でも経済構造への調整や、あるいは消費機会の拡大を図る内需拡大の観点からも非常に重要となつてきております。

このために、我が国は先進国としてのその地位にふさわしい労働時間の水準を実現することが国の内外から大変強く求められていると考えるわけでございますけれども、この労働時間短縮に関する労働大臣の基本的なお考えをまず伺いたいと思います。

○国務大臣(平井卓志君) 今委員がおっしゃいましたように、労働時間を短縮して、労働時間の水準を我が国の経済力によりふさわしいものにするということはまさにそのとおりでございます。同時に、国民の生活の質の向上を図っていく。おっしゃいましたように、長期的に見た雇用機会の確保、内需拡大等々ございますけれども、今日的に申し上げれば、内外ともに一つの時代の要請であつて、できるだけ早目に時間短縮ということを実現しなければならぬということでありまして、いま一言申し上げますと、時間短縮を達成することによりまして、やはり国民の方々の生活のパターンが一つは大きく変わっていくかなければならぬ。そういう中でより一層の質の向上、新たな需要等々、そういうふうなことが最終的にはなされるかならぬというふうなことを考えておるわけでございます。

そういうことで、労働省では労働時間の短縮をまさしく行政の非常に重要な課題であるということとで推進をいたしておるところでありまして、今

後は今御審議をいただいておりますこの法制度のもとで労働時間の短縮にさらなる努力をしなればならぬ。

私たびたび申し上げたんですが、この法律改正による時間短縮というのは、やはり実態に即して考えた場合、あくまでも一つの補完的な、なおかつ有力な方法ではございますが、これのみによって時間短縮が達成されるわけではございませんで、午前中の御議論にもございましたように、官民挙げて時間短縮ということについて一層の御理解をいただいて、国民の方々の広いコンセンサスの中で着実に時間短縮は実現していくべきものというふうなことを考えております。

○小野清子君 今生活パターンの変更というお話でございましたが、まさに私たちが子供時代に育った二十四時間というもの、現在は大変大きく変わっている。そういう意味では、いわゆる労働者の労働時間というものと生活時間パターンというものの違いが逆に非常に大きく目立ってきているという実感もございまして、このよう労働時間の短縮を行っていくためには労使が十分話し合いを行うという、今大臣がおっしゃったわけですが、生産性向上の成果を今まで以上に労働時間短縮に振り向けていくことが必要である。しかし中小企業が大半を占めている日本の労働者の現状を踏まえますと、機械の整備そのものが従来のものである場合に逆に労働時間の短縮というものはコストアップというものにつながっていくのではないかと、この点も私など素人ながらいたすわけでございます。

そんな意味で、労働時間短縮をすべて法律でもって実現するというのはやはりいろいろと無理があるのではないかと、そんな感じもするわけでございまして、今図らずも大臣が国民的なコンセンサスをとおっしゃられましたけれども、そういうものを得ながら、やはり労使の間での話し合いというものが大変大事になっていくかと思ひますし、またそうした自主的努力というものを促すことによつて達成していくことが望ましい、ある

いは必要であると考えられるわけですが、その辺の具体的な点をもう少し掘り下げたあたりを御開かせいただきたいと思います。

○国務大臣(平井卓志君) 御指摘のございましたように、我が国は現在賃金水準が欧米主要国に比べてまして遜色なくなつた現在でございます。さらに生活の質的な向上を目指していかねばならぬ。そのためには生産性向上の成果配分に当たつて、これは前川レポート等でも指摘があるわけでございますが、労使ともに労働時間問題にも十分配慮する必要がある、これはもう委員がおっしゃつたとおりでございます。どちらかと申しますと、従来我が国におきましては、生産性向上の配分というのは相当部分が賃金の方へという選択があつた、これは否定できない事実でございます。今後、これはそういう点にも労使ともに大変な関心を持つていただきたい。

おっしゃいますように、法律ですべて実現するということはなかなかこれは難しいわけですが、基本的には労働条件の賃金と並んで非常に重要な部分でございまして、基本的に労使間で十分話し合いをいただくというところは基本でございますが、過去十年の我が国の時間短縮の経過を振り返って見ますと、そのことばかりを言つておつてはなかなかこれは進まないということで、補完的な意味と私が申し上げたのは、その一つの手段としてこのたび労働基準法の一部改正ということをお願いをいたしましたわけでございます。

特に午前中の御議論にも出ましたけれども、なかなか我が国におきましては、公務員関係の時間短縮の問題、人事院の勧告等もございましてけれども、ここらあたりがやはり非常に大きな影響を与える、金融機関に特に御協力をお願いできなかったか。その結果、一般商店街の方々に非常に大きな波及効果もございまして、そういう流れの中で国民の方々も時間短縮というものの一歩一歩さらなる御理解をいただけるんではないかというふうなことを考えておるわけでございます。また、お触れになりました中小企業対策、これ

はもう本当に時間短縮は実際のどの程度進み得るかという問題、このポイントにもうまきしく中小企業の対策であらうかというふうにも考えておるわけでございまして、時間短縮は今後とも労使の自主的努力に対する指導また援助、そしてまたそういう中で社会的、国民的の合意を形成していく。これはまさしく官民一体となつて取り組まなければならぬ。これは容易ではないというふうな理解をいたしております。

○小野清子君 我が国の労働時間法制は昭和二十二年の労働基準法の制定後、経済社会や国民の意識などが大変大きく変貌を遂げたのにもかかわらず、ほとんど改正がなく四十年を経過してきて、四十年間続きました週四十八時間労働制からいわゆる週四十時間労働制に段階的に移行していくことになつたわけでございまして、労働時間の実態を見ますと、大企業では大体週四十時間労働制、完全週休二日制などが進んでいる一方で、重ねて中小企業においては立ちおくれを感じられる実態があるわけでございます。

例えば、全国の総事業場数というものが三百四十八万九千、これを一〇〇％といたしますと、いわゆる三十人未満の規模の事業場数というものが三百二十六万一千、これは全体の九三・四％にもなるわけで、こうした割合を拝見するに当たりまして、中小企業の労働時間短縮という問題が実現しませんが、日本における労働時間の短縮問題というものは紙の上のことだけになつてしまふのではないかと危惧をするわけでございます。

そんな意味で、週四十時間労働制を早期に実現するためには、それに向けての条件整備というものが、それからそのための施策、あるいは労働時間の短縮が困難な中小零細企業に關した特別な指導、援助、こういうものが重要であると考えられるわけでございまして、労働省としてはどのような施策を考えていらっしゃるのかお伺いをしたいと思います。

○政府委員(平賀俊行君) 労働時間を短縮するた

それから、労働基準法を今度改正したいだ
きますならば、特に中小企業について、現実の適
用といえますか、現実には労働時間の短縮をしてい
ただくことが必要な場面が出てきますので、私と
もの組織を挙げて中小企業の方々に新しい労働基

○小野清子君 変形労働時間についてお伺いをしたいと思いますが、全労働者の三六・二％、千五百八十四万人が女子労働者であるという数字が出ております。特にここ数年來、家庭を持っております婦人の職場進出というものが大変著しいと

○政府委員(平賀俊行君) 今回の労働基準法の改正は、先ほど御答弁申し上げたところでもござい
ますけれども、男の人、女の人を問わず労働時間
の短縮を実現しなければいけない、そのために必
要な法的な措置を講じて実態としての労働時間
の短縮を図ろうということでございます。
新しく導入いたします特に三ヶ月単位の変形労働時間制は、先ほど申し上げた通り、労働時間
の短縮を実現しなければいけない、そのために必
要な法的な措置を講じて実態としての労働時間
の短縮を図ろうということでございます。

が運用されて、そういった既婚の女性の方々の就業の場といえますか、適切に就業の場が確保されるように私どもとしてもさらに努めていきたいと存じております。

○小野清子君　それでは、年次有給休暇の件についてお伺いしたいと思いますけれども、昭和六十年におきましては、我が国の労働者は平均をい

たしますと年間十四・九日間の年次有給休暇を与えられていることになっております。しかしながら、そのうち実際に消化をいたしました日数というのは七・五日でありまして、取得率というのは五〇％にしかたっていないという、これが現状でございます。

この取得率というのは、昭和五十五年が六一・三％、そして二年後の五十七年が五七・六％、さらに昭和五十九年五五・六％ということで、この数字を拝見いたしますと、五年間の間に一〇％逆行いたしましたレベルが落ちてきているわけでございます。これは大変意外な数字であるわけですが、とかく欧米と比較して見ると、欧米諸国を比べてみると、年次有給休暇というのは労働者の権利ということで一〇％消化されているという結果が出ております。我が国の労働者がやはりゆとりある豊かな職業生活というものを送るためにも、また労働時間短縮の見地からも、これはぜひとも欧米並みの完全消化に持っていくことが必要ではないかと、そんなふうに思います。

そんな意味で、このような見地から考えますと、十年間に不消化に終わりましたその理由は一体何なのか。いろいろ挙げられるだろうと思います。上司が休まないで休みにくいか、同僚が休まないで休みにくいか、あるいは今までそういう慣例がなかったとか、いろんなことが挙げられると思いますけれども、もうちょっと整理した意味で、何がこの理由となるものなのか、またこれを一〇％消化していくためにはどのような対策をお持ちでいらっしゃるのか、その辺を具体的に伺いたいと思います。

○政府委員(平賀俊行君) 詳しく御指摘がございましたけれども、年次有給休暇の付与日数の平均、まあ大体十四・五日ぐらいで、これはほぼ三何年間か横ばいで推移しておりますけれども、現実取得する日数が下がっている、したがって取得率が下がっている、こういう結果になっております。特に昭和五十九年、六十年、六十一年ぐらいい

なってきたり取得率が低下をしていること、事実でございます。

この間に、その前に比べて特に事情の変化というものは考えられませんが、やっぱりどこからかといいますといろいろな円高による不況とかそういうことが反映しているのかと、ポイント幾らという数字でございまして、そんなような感じもしないでもないわけでございます。しかし、いずれにいたしましても、過去十年前の五十何・何％というときでも今の五〇％前後というところでも、欧米の常識とは随分違っていて、やはり年次有給休暇が完全に取得されないという実態にあることは事実でございますし、諸般の事情で最近またそういった取得率が下がっているというところでも、これはまた現実には年次有給休暇の取得数が少なくなる、したがって年間の労働日数は長くなるという実態でございまして、労働時間の短縮のためにはやはりこの年次有給休暇をまず完全にとっていただくことが必要であると考えております。

今度の改正で、労使の間でいろいろ工夫をいただいて計画的な取得が容易になるような仕組みを考えていただくこともその一つの手段でございまして、けれども、私どもとしますれば、欧米のように一つの時期にまとまって二週間、三週間、あるいは五週間、六週間という長い休暇をとるという習慣はまだ定着しておりませんけれども、まず夏の間子供さんの休みのときに親御さんも一緒に家族連れで長く休むというふうなことで、あるいはゴルフデンウィークとかあるいは秋のそういう期間とか、そんな四季折々にできるだけ長い休暇をとっていただくような習慣をできるだけ醸成していただくための環境づくりをまずして、基本的には労使の方でそういう長い休暇をとれるようなそういう考え方をつくっていただくといえますか、それがやはり基本である、働き方とともに休み方についても十分工夫をしていただくことがまず大事ではないかと思っております。

○小野清子君 データばかり目の前に並べておられますと、労働時間の国際比較などを拝見しますと、アメリカとイギリスに比べて日本の労働時間は二百時間オーバーで、西ドイツ、フランスになりまして五百時間オーバーだというこの現実、私も勉強させていただいて驚いているわけでございますけれども、やはり健康で長寿社会というものをこれから目指していかなければならないときに、労働者の質の向上というものは非常に大きな問題があるかと思っております。ぜひともこういった問題に対する積極的な取り組み方を今後とも御提案を申し上げ、そして御協力申し上げていきたいと思っております。

○坂山映子君 このたびの改正法は、時短につきまして法律では四十時間、しかし当面は政令で四十六時間と続くと、こうなっておりますけれども、法律というものはある程度摩擦とか抵抗とかいいうものがあっても、新しい時代をつくるために推進役を果たさなくちゃいけないという側面がなくちゃいけないと思っております。そういう意味で、四十六時間というのは何と云っても微温的だと思っております。

まず当面、第一段階として四十四時間制を真っ正面から打ち出すべきと思いますが、先ほど大臣言われましたね、時短は行政の重要課題として推進すべきだと、この観点からいかかですか。

○国務大臣(平井卓志君) 本委員会で大変さまざまな御意見をいただいたところでございまして、前川レポート等によりまして、一九九〇年代でできるだけ早期に四十時間の実現ということでございます。

委員のお考えも私も政府の考え方も、よく考えてみますと、この四十時間制を時間短縮という意味においてできるだけ早期に実現するということについてはまきしきしたる意見の相違はないと思っております。

ただ、それに至るまでの過程、またスケジュール、考え方について若干御意見の一致しないところがあるかなという感触を持っておりますのでござ

います。申し上げておりますように、前川レポートの目標の実現ということになりますと、先ほど来のお話のとおり、一九九〇年代前半にできるだけ速やかに移行できるように全力を挙げて努めてまいります。そしてこの労働時間の動向というのは、総理からも御答弁ございましたように、労使の双方の努力というのはこれはいかなる場面においても至極当然な必要なことでございまして、経済情勢等によって左右されるものであることもまた事実でございまして、そういう中でスケジュールが明確でないではないかという御指摘をたびたびいただいておりますけれども、現時点でその移行期を確定的に見通してしまおうということが甚だ困難であるということで、法令上明記することは適当でないという考えに立っておりますのでございまして。

また、委員はただいまこういうふうな問題のときには多少の摩擦はあっても思い切った法律先行と申しましようか、やたらどうかということでもございまいしょうか、午前中の御議論にもございまして、やはり中小企業の現在の実態というのを考えますと、やはりコストの問題というのがございまして、過重な負担は一遍にかけるべきでないというふうな実態からの我々の考えでございまして、そういう中でできるだけ早期にこの問題を解決して、実現に向けたというために最大限の努力をしますと御答弁申し上げておるところであります。

○坂山映子君 ただいま中小企業の実態を考えますと、三何人以下の事業所でも五十人以上の事業所を比べると、大体四十四時間を達成しているんですよ。三千人以上の企業では週所定労働時間が既に平均三十九時間五十分になつています。そうすれば、時短の効果が今の法律の改正案ではさっぱり上がらないということになるじゃありませんか、大臣。

○政府委員(平賀俊行君) 最初に事務的なお答えをさせていただきます。

ただいま比較的規模の大きい事業所の労働時間の実態について御質問がございましたが、比較的小規模の事業所、三百人未満の事業所について見ますと、やはり現在の労働時間の実態というのは、四十四時間はおろか四十六時間に達しないところ、ほぼ半数近くでございますし、特に小さな規模で言いますと、四十八時間の状態にとどまっているのが過半数というようにございまして、したがって、罰則をもつて四十四時間から出発するということは極めて困難な実情にあるわけでございます。

○国務大臣(平井卓志君) 今局長からも御答弁申し上げましたように、三百人以下の事業所をとらえて、いろんなとらえ方はございますけれども、現実四十六時間以上の事業所という、またそれに勤務する労働者というのは非常に多いわけございまして、簡単に二時間を切り込むと設定いたしました場合に、年間五十二週としてやはり百四時間というのがある意味ではコストアップにもつながりますし、そういうところで私は先ほど御答弁申し上げたときに、一遍に過重な負担をかけるのはいかであるかなという点で実態に即して考えて、そういう無理のないようにという意味で申し上げたわけでありまして、

○抜山映子君 いずれにしても、四十時間の完全実施の時期が不明確であるということは非常におかしいと思います。これは労基法の最低基準を定めるという性格に反するということは、大臣お認めになりますか。

○政府委員(野崎和昭君) 先生、法律の御専門家でいらっしゃるのですのであえて申し上げることは無いと思いますが、罰則で担保される法定労働時間は附則の規定によりまして政令で明確に定められるわけでございます。したがって、最低基準を定めるという労働基準法の性格は何か変わっていないわけでございます。

○抜山映子君 政令でどう明確に定めていたんですか。

○政府委員(野崎和昭君) 政令でまず週の労働時間

間を四十六時間と当面定めさせていただきまして、あわせて同じく附則に根拠規定がございまして、中小規模事業場について、どのような規模、業種のところについて、期間は三年を予定しておりますが、猶予期間の対象にするかということをおわせて定めることにさせていただきたいと思っております。

○抜山映子君 政令で明確に定められないから心配して私は言っているわけですよ。政令で、例えば一九九二年とか、そういうように定めていただくんですか。

○政府委員(野崎和昭君) 今先生のおっしゃいましたのは、四十時間にその時期を定めるかどうかという点でございますが、その点につきましては、先ほど大臣からお答え申し上げましたとおり、その時期を確定的に見通すということができない。確定的に見通せないものを法律で書くということはいかがかということ、そのことについて法律に規定することは困難であるというふうに思っているところでございます。

ただ、最低基準としての法定労働時間、これは当面まず四十六時間と政令で定め、続いてそれを四十四時間と引き上げる、そういう形で政令できちんと定められることになるわけでございます。

○抜山映子君 今確定的に見通すことが困難とおっしゃいました。そして、先ほど大臣も同僚委員の質問に對しまして、四十時間移行の時期は現在時点で明確にすることは非常に困難である、このように言われました。目的の到達点を定めるわけでしょう。それになぜそう困難がありますか、どんな困難があるんですか、大臣。

○国務大臣(平井卓志君) 先ほど申し上げましたように、やはりその実態がある程度前へついていきませんと、この問題については私は先ほど来申し上げておりますように、法律だけが先に先行することはいかかかと思うということを申し上げたわけでございます。これが実態というところになりますと、これもたびたびお答え申し上げておるわけでございますが、やはり経済状況、今後

の動向にもよりましようし、また労使のさらなる努力にもよりましようし、公務員関係その他の時間短縮も含めて、国民の方々のさらなる御理解、コンセンサス、いろんなそういう要素を総合して実態が前へ進んでいくものというふうに考えておるわけでありまして、

○抜山映子君 実態を前に進めるために法に推進役の側面を与えなくちゃいけないということ、だからこそ先ほどから申し上げておるわけですが、時間をもたないで、この問題は飛ばします。

次に、中小企業についての時短の問題ですが、当面法定労働時間の適用を猶予する事業場については、対象範囲を縮小して三十人以下という零細小規模事業場に限定すべきと思いますが、この点はいかがですか。

○政府委員(平賀俊行君) この問題につきましては、労働基準審議会の御意見を聞いて政令で定めることになろうかと思いますが、現在のところ最初に法案を提出する前の審議会の考え方とすれば、三百人以上の規模の労働時間の実態と三百人以下の事業所の労働時間の実態に大きな開きがありますので、その三百人以下の事業所について当面の法定労働時間の適用を猶予するということが包括的な書き方をしておりますけれども、私どもとしますれば、その業種、規模等の労働時間の実態をよく検討していただきまして、その実態が四十六時間以上のもので相当部分あるということになります場合には猶予する対象の事業所というものは、その実態に即してできるだけ限定したい、この考えでおるわけでございます。

○抜山映子君 有給休暇の方でございますけれども、中小企業の方の有給休暇を三年ごとに二日ずつ引き上げることになっておりますけれども、中小企業の経過措置はやはり毎年一日ずつ引き上げるのが穏当でなろうかと、その方がむしろ中小企業の方も徐々に徐々に時短に對應していけるんじゃないかと、このように思いますが、いかが

ですか。

○政府委員(平賀俊行君) 年次有給休暇の最低付与日数の引き上げについて、中小企業の実態にかんがみ、三年間は現状のまま、あと三年間、六年の間は八日、それ以後は十日という形で経過措置を設けております。しかし、御指摘のように、中小企業であってもできるだけ本則の形での最低付与日数をできるだけ早く付与することが必要であると思ひますし、そのために現実的な付与日数の増加の手順をいたしましては、御指摘のようなやり方は確かに効果的であらうと考えられますので、そういうようなことを考慮しながら中小企業に対して将来を見越しての付与日数の増加について指導してまいりたいと考えております。

○抜山映子君 次に、変形労働時間制のことについて伺います。

これはあくまでも例外でなくちゃいけないと、ですから、乱用を厳しく規制することが必要だと思ひうのでございます。一日の労働時間の限度は、既に衆議院の方で十時間とするのが常識的な線であると、こういう答弁を得ておりますが、フランスでは週平均三十九時間、一年単位の変形制で一日十時間、一週四十八時間、この四十八時間を絶対的週最高労働時間と、こういうふうに決めて、これを超えて労働させることはできないと定めております。また、西ドイツは法律上週労働時間の限度は四十八時間、一日の労働時間は十時間を越えることはできないと、こういうふうに非常に厳しい規制を加えておるわけございまして、これは既に同僚委員も何度も質問いたしましたけれども、非常に乱用されると大変弾力的運用の結果が怖いわけです。

したがって、一日の労働時間はもう十時間とするのが常識的な線であるということではなくて、十時間とすると、一週の上限は四十八時間とすると、連続して労働する日数は少なくとも週一日は休みをとって六日とすると、このようにするのが、少なくともそういう厳格な規制を設けることが必要だと思ひますが、この点について御見解

を伺いたいと思います。

○政府委員(平賀俊行君) 衆議院の修正によって設けられました三カ月単位の変形労働時間制についての限度に関する規制の運用につきましては、いずれにいたしましても中央労働基準審議会の御意見を聞いて定められることになっております。ただいま御指摘のように、一日の労働時間の上限については十時間とすることを前提といたしまして、その他の問題についてもさらに検討させていただきます。

○抜山映子君 この変形労働時間ですね、ぜひ検討していただくとおっしゃっていただいたんですけれども、生活というのは一日単位で組み立てられていきますから、一日八時間という原則が非常に大事だと思ふんです。ひとつこれを考慮に入れて、事業活動の抑制期にふらふらして、繁忙期には次の休みを待っていただくことになるまで働くというふうな、そういう変形労働時間制にならないように配慮していただきたいと思います。

次に、妊産婦の適用除外でございすけれども、既に何度か本委員会の審議を踏まえて適切な対応をするという回答をいただいております。既に審議も大分進んでまいりました。適切な対応とは変形労働時間制の適用除外とすると、このように理解してよろしいですね。

○国務大臣(平井卓志君) これはおっしゃいますように、たびたび御答弁を申し上げたわけでございますが、妊産婦について変形労働時間制の適用を除外することにつきましては、法的措置も含めまして本委員会での議論を踏まえて適切に御懸念のないように対処をいたしたいと、かように申し上げておるところであります。

○抜山映子君 ぜひよろしく願ひしたいと思ひます。次に、一カ月単位の変形労働時間制なんでございますけれども、この委員会での今までの答弁を聞いておきますと、現行法の変形労働時間制は四週単位の変形労働時間制ではほぼ定着し問題が生じていないと、こういうような答弁でござい

ました。

しかし、一カ月になりますとこの変形労働時間制がぐっと一般化されて広がっていくということが想定されるわけでございまして、四週単位の変形労働時間制が定着して問題がないから一カ月でも大丈夫だというのは少し乱暴な議論だと思ひますが、いかがですか。

○政府委員(平賀俊行君) 四週単位の変形制、従来の場合につきましては、給与計算等で一カ月に延ばしてまいりますか、一カ月を一つの計算単位として運用されているという実態もございす。その場合に、計算方式等についてはやや複雑な手続等が必要でございすので、法の規制においても一カ月単位での計算が可能なるように規定を改めようとしている次第でございす。

したがって、現実には先生おっしゃるようにならなかつたから急に変形制への需要といひますか、そういう要請がふえるということではございせん。四カ月単位というところで従来からも必要な部分については変形制が適用されて問題は生じていないと、こういうふうな理解をしていられるわけでございす。

○抜山映子君 ですから、一カ月にするのはいいんです。一カ月にするとともっと一般化するだろう、そうすると変形労働時間制をたくさん企業が採用して非常に乱用される場合もあるじゃないか、そういう意味で、先ほど就業規則の変更届は労働者代表の意見も付されておりますので、これをチェックするから大丈夫ですというふうな回答もございましたけれども、就業規則ではだめだと思ふんです。

あくまでもこれは労使協定でなくちゃいけない。そうでないと就業規則の変更なんていうのはほとんどの、御存じでしょうけれども、一方的に変更されるケースが少なくないんです。ですからあくまでも労使協定が必要、そしてできるならば例外的措置ですから限度時間を定めなければならぬ。このように思ひますが、この点、労働大臣いかがですか。

○政府委員(平賀俊行君) 従来の四週単位の変形労働時間制、新しく一カ月まで若干の期間の延長を規定した制度でございすますが、これもたびたび御答弁申し上げておりますように、主として交代制勤務等において、場合によってはかなり長い時間の労働時間を設定した変形制、長い時間を設定するかわりに非番日あるいは週休日等も長く予定をしておる、一週間の労働時間としては限度内におさまっている、こういう形の運用でございす。したがって、これについて今三カ月単位の新しい変形制と同じような形で上限の設定は事実上不可能であると考えております。

また、この変形労働時間制が新しくふえてくるという可能性のある分野といたしましては、業種とかそういうことでふえるということではなしに、むしろ四週単位で過渡的に四十八時間制から例えば四十六時間、四十四時間という形で四十時間に近づき過程で一週間の労働時間、日曜以外に週休制をふやすということになりますと、その週だけ四十時間、あとは四十八時間という形で平均四十六時間という形での労働時間の運用、これはこの法律を讀みますとこの一カ月単位、従来の四週単位の変形労働時間の運用になるわけです。主として小さな規模の事業場でそういうことが確かにふえるという可能性がございす。これはそういう意味ではなるべく手続を簡略にするという必要もございすので、したがって、そういう意味で従来の形での規定をそのまま維持したいと考えているわけでございす。

ただ、御指摘のように、こういう場面で三カ月単位の変形制ができた、したがって何とかその規定などの趣旨を考へて一カ月単位の変形制を、どちらかという法趣旨を乱用するような場合に、これは私どもとしては実態を見ながら、というのは私のようなことが考へられるとしますれば、多くの場合は就業規則の変更の届け出等がございすので、そういう場面で十分指導したいと考えておりますし、先ほどから御答弁申し上げておりますように従来はその問題がなかった。

これからは問題がありそうだが、しかしそれも必ずしもその運用の実態等を十分考へなければいけませんので、衆議院で修正をいただきました三年後の見直し等の時期までにその一カ月単位の変形制の運用の実態を調査いたしまして、必要があれば適切な措置をとってまいりたいと思ひております。

○抜山映子君 ただいま限度時間を定めることについては不可能と。なぜ不可能かわかりませんが、不可能という回答をいただきました。労使協定の締結については何も触れられなかったため、労使協定の締結を要件とすることは認めいただいたわけですね。

○政府委員(平賀俊行君) 先ほど御答弁しましたように、これからふえるという、相当ふえると思ひますのは小さな規模の事業場で四十八時間の現行の基準からだんだんと上げていくときに週休制をふやすという形での運用、これがふえるというところ。小さな規模の事業場について、そういう形で労使協定の締結という要件を新たに課するということは全体の小さな規模の実態から見てもなかなか複雑な手続だといふような感じを与え、かえって労働時間の短縮といひますか、週休制をふやすということがなかなかできにくくなるという、これは建前からしますとどうかと思ひますけれども、実態はやはりそういうこともございす。現在の四週単位の変形制の運用は労使協定等の要件もなく大体適切に運用されていると考へますので、このたびは、従来からのものについてはその上限の設定あるいは労使協定の締結等の要件を付与することは必ずしも適当でないという考へていられるわけでございす。

○抜山映子君 小さな規模でふえる傾向があると言われました。小さな規模でふえる傾向があるから就業規則だけに任せておくのは大変不安であると私はそう言いたいです。そういう意味で、ぜひ労使協定も要件にしたいと、このことを切望いたします。次に、労基研報告の中では年休取得に対する不

利益取り扱いは是正について触れられていたが、この年次有給休暇の不利な利益取り扱いは禁止する旨を改正法案では規定していませんけれども、これは明確化、明文化していただきたいと思います。

○国務大臣(平井卓志君) この年休の不利な利益取り扱いにつきましては、御案内のように労働基準法第三十九条の趣旨に反しますので、これまでその是正に努めてきたところでございますが、今回の改正を機にその是正、指導をさらに徹底してまいらるべくございまして、その他本委員会の御議論も踏まえて適切に対処したいと考えております。

○抜山映子君 事業場外労働の三十八条の二の規定でございまして、これは労使協定の届け出義務を規定しておりますけれども、この規定については法定労働時間を超える労働時間を定めている労使協定だけが該当すると、こうなっているわけです。しかし事業場外労働時間が実態に応じて算定されるようにする意味で、事業場外労働時間を定める労使協定全部について届け出を義務づけることが必要だと存じますが、いかがですか。

○政府委員(野崎和昭君) 先生御指摘のとおり、この事業場外労働に関する労使協定の届け出につきましては、法定労働時間を超える時間を定めているものについて届け出をしていただくことにしたいというふうに思っております。

この事業場外労働のみならず労働時間制の場合には、労使協定で所定労働時間労働したものとみなすという形になるのが原則でございまして、けれども、その所定労働時間というものが八時間ならばともかく、八時間以下七時間とかそういうような場合がございまして、そして労使間で協定されるような時間が七時間三十分というような時間をみなされた場合法定労働時間を下回っている時間の処理に関する協定まで届け出を義務づけることはないのである、そういう考え方でございまして、

しかしながら、今申し上げましたようなケースというのは非常にまれなケースでございまして、労使協定が結ばれる場合のみなされる時間という

のはおおむね法定労働時間を超える時間になるのではないかと。そういう場合には全部届け出ていただくと、そういうふうな扱いにしたいというふうな思っているところでございまして。

○抜山映子君 そういふことにすると、一体実態がどうなんだかわからないと、こういうことになるんですよ。だから全部届けさせれば非常に正確に把握できると、私はこう言いたいんですよ。

○政府委員(野崎和昭君) ただいま申し上げましたように、数は少のうございましてけれども、法定労働時間に達しない時間をみなし時間としている協定がございました場合に、そこまで届け出の義務を課すというのはやはりいかがかというふうに考える次第でございまして。

○抜山映子君 私は、そうすることによって一体事業場外労働時間がいかにけななふでなくてきちっと把握できるだろうと、そのことによつて実態を明確に把握することができると、だからそれをやるべきじゃないかと、そういうふうに言っているわけなんです。

○政府委員(野崎和昭君) これはもう先生のような法律の専門家にお答えすることじゃないんでございまして、労働基準法は最低基準を定める法律であつて、その最低基準を上回った取り決め等については労使の自治に任せるとするのが基本的考え方です。法定労働時間を超えるようなものについては届け出等でもチェックさせていただくつもりでございまして、法定労働時間の範囲内で処理されていることについてはやはり労使の自治にゆだねておくことが適当ではないかと思つております。

○抜山映子君 下回ることだからいいんだというところを把握しないで、要するに実態を把握するために労使協定を届けさせること自体は、何も下回るものをどうこう規制するわけじゃないじゃないですか。届け出だけのことじゃないですか。この点はもういいです。

次に産婦ですね。要するに生後一年に満たない乳児を持つてゐる女子が変形労働時間に従事した

場合の育児時間については、現行一日三十分ずつ二回の規定があるわけですが、もしそういう場合には一日三回各三十分与えたと、こういうようにしなければいけないと思ひますが、いかがでしょうか。

○政府委員(平賀俊行君) 育児時間についての規定でございまして、現行の一日二回各三十分という規定が十分であるかどうかというところはわかりませんが、これまたいろいろな経過を経て決められた規定であると思ひます。ただ、育児時間について必要なものを与えなければいけないという点で、現在の産婦として適用除外される方以外も含めて育児のために必要な時間というのは必要に応じて現実の配慮がなされるべきであると考えております。

○抜山映子君 現実の配慮がなされるということとは、法に規定していただく、こういうように了解していいのでしょうか。

○政府委員(平賀俊行君) 法律の規定ということではなくて、現実には法律の規定以外に必要な場面について配慮をするということでございます。

○抜山映子君 配慮をする内容についてももう少し具体的にしてください。

○政府委員(平賀俊行君) 具体的に何分ということではございませんけれども、そういう実態として育児のために必要な方がおられる場合に必要となる時間について配慮をするということでございます。

○抜山映子君 では私の方から聞きますけれども、一日三回各三十分とするというような行政指導でも通達でも出していただけるのでしょうか。

○政府委員(平賀俊行君) 固定的な時間としてではなくて、必要な場合に配慮をするということにならうかと思ひます。

○抜山映子君 先ほど来、寝たきり老人とか、病人を抱える者あるいは勤労学生等について、新しい立法の措置がされるかもしれませんが、通達を出して指導するという回答がございました。そういう事態を十分認識しておられるんだつたら、こ

の際はずきりと法律に明定してはいいかと思ひますが、いかがですか。

○政府委員(平賀俊行君) 介護のためにいろいろな事情がある方というのはだんだんふえるだろうということは認識をしております。ただ、現時点でその問題について法律上の措置をとるところまでは至っておりません。

ただ、先ほどの育児のために時間を必要とされる方、その他家庭の責任を有する方等について、確かに現実の職業生活、仕事の場との調和が必要であらうかと思ひますので、そういう場面について必要な配慮を加えるということを今回は通達という形で措置をさせていただきたいと存じます。

○抜山映子君 終わります。

○委員長(関口憲造君) 両案に対する質疑は、本日はこの程度にとどめます。

午後四時五十三分休憩

午後四時五十六分開会

○委員長(関口憲造君) ただいまから社会労働委員会を再開いたします。

育児休業法案を議題といたします。発議者糸久八重子君から趣旨説明を聴取いたします。糸久君。

○糸久八重子君 ただいま議題となりました育児休業法案につきまして、日本社会党、護憲共同、公明党、国民会議、民社党、国民連合等を代表いたします。提案理由及び内容の概要を御説明申し上げます。

近年、女性の職場進出は目覚ましく、一九八六年には雇用されて働く女性の数は千五百八十四万人に達し、そのうち有配偶者が約六割を占めるに至つており、今後も乳幼児を持ちながら働く女性の増加が見込まれております。

しかし、働く女性の職場環境を見ますと、出産後も勤務する意思を持ちながら、育児のためにやむなく職場を離れなければならない例が多く見ら

れ、一度離職すると再就職が難しく、また不利な労働条件を余儀なくされる場合が多い実態にあります。この職業と家庭生活との調和の問題に対処するためには、延長保育、夜間保育、ゼロ歳児保育を行う保育施設の整備充実を図るとともに、育児休業制度を普及させることが不可欠となっております。

ヨーロッパ諸国では、多数の国において、早くから育児休業制度あるいは親休暇制度が立法化され、働く女性の権利と母子福祉、育児についての手厚い配慮がなされております。これに対し、我が国では、現在公務員である女子教員、看護婦、保母等について無給の育児休業が制度化されているのみで、極めて対象範囲が限られております。労働省の調査では、一九八五年で、三十人以上規模の事業所で育児休業を実施している事業所はわずかに一四・六％にすぎません。しかも、この数字は現行法による取得者を含んでいるものであり、その他の事業所ではさらに低いものとなっております。

一九八五年六月に、我が国が批准した国連の女子に対するあらゆる形態の差別の撤廃に関する条約は、「子の養育には男女及び社会全体が共に責任を負うことが必要であることを認識」と述べております。

また、ILOも一九八一年に男女労働者特に家族の責任を有する労働者の機会均等及び均等待遇に関する条約及び勧告を採択しており、その勧告では「両親のうちのいずれかは、出産休暇の直後の期間内に、雇用を放棄することなく、かつ、雇用から生ずる権利を保護された上、休暇（育児休暇）をとることができなければならない」とうたっておりますが、現在これらの理念が世界共通の認識となるに至っております。

しかるに、一昨年六月、第百二回国会で成立したいわゆる男女雇用機会均等法は、その目的及び基本的理念において「職業生活と家庭生活の調和を図る」ことをうたいつつも、育児休業については、「事業主は、育児休業の実施その他の育児に關

する便宜の供与を行うように努めなければならない」との単なる努力規定にとどまっております。かかる実情の中で、我が国においても、雇用を継続しながら、一定期間休業し、育児に専念できるように、女子労働者のみならず男子労働者も含めすべての労働者を対象とする所得保障を伴う育児休業制度を早急に法制化する必要があります。

これがここに育児休業法案を提出する理由であります。次に、この法律案の内容について、その概要を御説明申し上げます。

まず第一に、この法律は、育児休業について最低の基準を定めて、子を養育する労働者に育児休業を保障するとともに、育児休業をする労働者に対して育児休業手当を支給することにより、その労働者の負担の軽減と継続的な雇用の促進を図り、もって労働者の福祉の増進に資することを目的としております。

第二に、使用者は、父または母である労働者のいずれか一方が、その子が一歳に達するまで養育するための休業を請求したときは、その請求を拒むことができないこととしております。

第三に、育児休業をする労働者には、その期間中、賃金の六割相当額の育児休業手当を支給することとしております。育児休業手当の支給に必要な財源は、すべての労働者、事業主及び国が、それぞれ三分の一ずつ負担することとしております。

第四に、育児休業を理由とする不利益取り扱いの禁止を規定するとともに、使用者は、育児休業をした労働者には、休業終了後、原職または原職に相当する職に復帰させなければならないものとしております。

なお、この法律は、公務員を含めた全労働者に適用されるものであります。

以上がこの法律案の提案理由及び内容の概要であります。

何とぞ、慎重御審議の上、速やかに御賛同くださいますようお願い申し上げます。

○委員長（関口恵造君） 以上で趣旨説明聴取は終

わりました。
本日はこれにて散会いたします。
午後五時二分散会

昭和六十二年十月一日印刷

昭和六十二年十月二日発行

参議院事務局

印刷者 大蔵省印刷局

P