

を達成することは困難だろうというふうに思います。

我が国の労働時間が欧米諸国に比べて著しく長勞働が長いことです。労働省からいただいたおります。資料によつても、一九八三年、日本の年間所定外労働時間といいますのは二百二時間、欧米諸国の場合よりも五十時間から百五十時間、いわゆる一労働週から三労働週も多くなつております。産業、規模別に見た場合でも、産業では、後からまた質問で触れさせていただきますけれども、自動車運転者、つまり道路貨物と道路旅客の運輸業は別にして、年間二百五十時間を超えているというのが鉱業、それから出版・印刷、非鉄金属、金屬製品、一般機械器具、こういう産業で年間二百五十時間を超えている。また企業規模で見ましても、大企業と言つてゐる千人以上の企業で二百二十三時間という大変長時間労働となつております。

また、ソフトウエア労働者、これについても大変今長時間労働というのが問題となつておりまして、私の手元にも「ソフトウエア労働者の残業実態」と言われる報告書がござります。このソフトウエア産業というのは、労働省の方でも御承知のように、急激な高成長による人手不足があると言われておりまして、それにしても大変異常な残業時間がなっています。月に百六十時間から二百時間となっています。月に百六十時間から二百時間、これが普通の残業時間だという実態。また、ある会社などでは最高の残業時間二百六十八時間、この会社は通常の労働時間が月間百六十時間でございますから、合計しますと四百二十八時間ということにもなります。睡眠時間とか通勤時間などを含めまして、あと私生活に残された時間はわずか一日約十時間、これはかなり極端な例ではござりますけれども、ここまでに至つては、このような長時間労働になりますと、これで家庭生活、市民生活あるいは健康が守られるか、もう大変疑問なところです。こういうことについて行政指導がどうなっているのか。結局は残業につ

いて法的な規制がございません。行政指導で行つてゐるということになります。法的な規制がなくて青天井になつてゐるというのが実態でございまして、そういうことからこのような極端な長時間の残業という事態が起つてゐるのではないか、そう言わざるを得ないわけです。

このソフトウエア労働者の実態報告によりますと、労働者の月間五十時間という目安、これはむろソフツウェア業では五十時間以上の残業を奨励するというような逆の効果を生んでゐるといふことも指摘されております。ある大手コンピューター会社が下請業者に流した文書がここでも紹介をされておりますが、その中では、「貴社の三六協定申請内容のうち延長することができる時間を一日につき十三時間、一ヶ月につき百時間に変更したうえで協定書の写しをご送付願います」と、こういう文書を流してゐるわけです。すなわち、受け入れ派遣ソフトウエア労働者をほとんど二十四時間、自由自在に働かせるようにしておけと下請企業に指示、命令をしてゐるというような内容です。

まさにこれは親会社と下請企業の問題を浮き彫りにしていふと言わざるを得ませんけれども、こういうような指摘されている事実からしても、商業規制というのは、これまで行政指導で行われていても効果がない、まさに法律で行わなければ効果が出ないのでないかと言わざるを得ない。歐米諸国などでも、一日二時間とか、一週八時間あるいは四十八時間とか、年間百三十時間などの上限規制あるいは割り増し賃金を五〇%にするとか、一五〇%にするとか、こういう措置を講じて商業規制を行つてゐるわけです。

こういう実態を見まして、時間外・休日労働の上限といふものは、今日の実態からいきますと法律によつて規制されなければならない、こういうふうに思いますけれども、この点はいかがでしょ

うか。

○政府委員(平賀俊行君) 御指摘のとおり、所定の労働時間が長いということは、欧米諸国など

に比べて我が国の実労働時間が長い、といふ要素になつております。したがいまして、労働時間の短縮を実効あらしめるためには、その所定外労働時間の縮減を図ることがぜひ必要であると考えております。

ただ、我が国でこのように所定外労働時間が長い、ということ、特に大企業で長い、ということのお話がございましたけれども、これなどにつきましては、やはり雇用慣行のもとで、雇用調整を所定外労働時間の増減で行う、ということで労働者の雇用を維持する、安定させる、ということを考えられております。そういう雇用政策をとっている、ということもこれまた事実でございます。

また、これも御指摘の中にございましたけれども、所定外労働時間の実態が業種によつて異なる、ということをございます。ソフトウェア産業とか、あるいは運輸業などの例を挙げられましたけれども、業種でかなりまちまちである、という実態でござりますので、所定外労働時間の上限を法律で一律に規制することは、少なくとも現状においては適当と考えられませんので、まず第一は、先ほど申し上げましたように、大企業で、どちらかといいますと労働組合のあるところではやはり労業が行われている、ということも事実でございますので、なるべく労使の自主的な努力によって所定外労働時間の削減を図ることがまず必要であると考えております。

また、労働省では、このような見地から、景気の変動等にかかわりのない恒常的な長時間労働を改善するためには、やはり労使が締結する三六協定で定める時間外労働時間の限度につきまして日安を設けて、これに基づいて行政指導を行つております。昭和六十三年度にはこの時間外労働協定についての実態調査を行いまして、これに基づきまして、年間の時間外労働時間数の限度を含む新しい指針を作成する、ということを今考えておるところでございます。また、今後とも労働基準監督署における時間外労働協定届の受理に際しましては、この指針の遵守について適切な指導を行つ

て、その徹底を図つてしまいたいと思います。○千葉景子君　ただいまの御答弁で、時間外労働協定に関する実態調査を行つて、年間の時間外労働時間数の限度を含む新しい指針を作成されるということござりますけれども、やはりこれまでの経緯を見ても、指針による指導だけでは時間外労働というものは縮減されないというのがこれまでの実態ではなかつたかと思います。

そういう意味では、今の御答弁では私は残念ながら承服しかねるわけですけれども、仮に新しい目安をつくるとして、年間時間外労働時間数はせめて現在の女性並みの百五十時間程度にすべきであるというふうに考えます。この点、年間時間外労働時間数の限度を何時間ぐらいになるつもりか、お尋ねしたいと思います。

○政府委員(平賀俊行君)　ただいま御質問の、年間の時間外労働時間の限度につきましては、先ほどお答え申し上げました、来年度実施いたします時間外・休日労働協定に関する実態調査の結果を踏まえまして、中央労働基準審議会の意見を伺い、時間外労働の縮減に実効を期し得るような時間を設定したいと考えております。したがいまして、現在のところでは具体的に何時間というところまでは申し上げる段階ではございません。

○千葉景子君　現在でも女性の場合、百五十時間というところにある程度張りついて行われているわけですから、せめてやはり百五十時間程度の規制をやっていただきたいというふうに強く要望させていただきたいと思います。

次に、引き続きまして、割り増し賃金の問題について質問させていただきます。

まず基本的にですけれども、割り増し賃金制度というものは時間外あるいは休日労働を間接的に抑制するためには設けられた制度であると私は考えております。これが普通の考え方ではないかと思うんです。すなわち、所定労働時間を延長して働いた用者に対しましては、このような補償義務を課す

ことによって使用者が時間外労働の抑制に向かうことを期待して、法定労働時間の社会的基盤が掘り崩されないようにする、こういうために割り増し賃金制度というのが存在するというふうに考えます。

このような基本的な観点から考えますと、現行法上は二五%という割り増し賃金率になつておりますけれども、これは労基法制定以来四十年間一度も見直されていない。今度の改正案でもこの点は見送られているという状態です。先ほどから申し述べておりますように、欧米諸国と比較しても、もはやこれはもうはるか過去の数値であると言わざるを得ない。また、近隣のアジア諸国などと比較しても、我が国の現行法というのは大変おくれているというふうに考えざるを得ないわけであります。さらに、所定労働日の残業と休日残業、これも同じ割り増し率になつてゐるし、また、割り増し賃金の算定基礎である所定内賃金、これも諸手当部分の占める割合が大変高まっている。こういふことで、時間当たりの賃金単価が大変低くなつてきている、こういう現状もあります。

割り増し賃金制度が本来持つております、先ほど申し述べた補償と抑制、こういう機能が現状では失われてきているんじやないだらうか、こういふふうに思われるんですが、この点についてはどうお考えでしょか。

○政府委員(野崎和昭君) 先生御指摘のとおり、法定労働時間を超える労働に対しまして割り増し賃金を支払うべきことにしておりますのは、時間外労働に対する抑制、言いかえますと、労働基準法が定めます労働時間の原則の遵守を確保するとともに、労働が長時間に及ぶことに対する補償の趣旨であるというふうに考えております。

そこで、お尋ねのように、最近、賃金の中にいつも、割り増し賃金の算定基礎になります賃金につきましては、いろいろな手当の性格を考えまして、通勤手当、家族手当等に限定しまして算定の

基礎から除外しているわけでございます。この家族手当、通勤手当の賃金に占める割合というのには、必ずしも大きな増加は認められないといふふうに思つております。

いずれにいたしましても、そうした基本給等に對しまして二割五分増しの割り増し賃金の支払いを義務づけております以上、この割り増し賃金の意義が全く失われているということではないと考えております。

○千葉景子君 全く失われてはいないということをございますけれども、現在におきましてはもう少し検討の余地があるのでないだらうかというふうに私は考えております。

こういうことをあらわす意味でも、昭和六十年の労働白書いわゆる六十年に出ました昭和六十年の「労働経済の分析」、これは労働者の方から出されているものでござりますけれども、これによると、「所定外労働時間が恒常的になるのは、企業にとって、新たな労働者を雇入れて働くさせるよりも既存の労働者に追加的な労働を行わせる方が」がコスト面で有利であるからだ、こういう指摘がされています。労働省の方の白書で指摘されているわけです。労基法の割り増し賃金率二五%が時間外労働の抑制の効果を果たしていないということは、こういう白書などからも明らかなのではないか。

そういう意味では、私は時間外労働を減らして雇用をふやす観点からこうすることを考えて、法定割り増し率二五%の引き上げを図るべきではないかというふうにやはり考えざるを得ないんですけれども、いかがでしょうか。

○政府委員(野崎和昭君) 我が国におきます割り増し賃金率の状況を見ますと、法定の割り増し率でござります二五%を超えた割り増し率を協定しておられます事業場というのは、現状におきましてはまだ五%未満であるというのが実情でございまます。さらに、そういう現状におきまして、今回の改正の目的としておりますような法定労働時間の短縮ということと割り増し賃金率の引き上げにつきましては、当面は、やはり労使

慣行の形成を見守るということが適当ではないか

というふうに考えております。

○千葉景子君 現状がまだほんどうが二五%だ、だから引き上げる必要はないんだ、こういう現状追認型では時間外労働というのは減らないわけですね。むしろそれを法律を定めて引き上げていこう、そういう努力がなされないと時間外労働は減らないというふうに私は思います。まして労使慣行の形成を見守るというのには余りにも弱腰の姿勢

である。労働条件の改善を図る上ではやはり積極的に法律を改善していくという必要があるだろう

というふうに思います。だから、こういうことから労基研の最終報告では、休日労働の割り増し賃金率を引き上げるべきであるというふうに提言していただけですね。だから、こういうことから見ていたわけです。だから、こういうことから見て、やはり割り増し賃金率を法律で引き上げても、やはり割り増し賃金率を法律で引き上げることで、全体の引き上げがどうしても難しいと聞いていますが、それでも労働の割り増し賃金率、これだけでも引き上げることが必要だらうというふうに思いました。また、全体の引き上げがどうしても難しいと聞いていますが、それでも休日だけでも引き上げる必要があるんではないかと思いませんが、この点はいかがでしょうか。

○政府委員(野崎和昭君) 御指摘のように、法律

で現状を変えていくと、政策判断も重要なことは

思いますが、労働基準法の場合、どうしても罰則

をもつて最低基準を定めるということから、むし

ろ現状がある程度進んだ段階でそれを法定化する

といふふうにも感ずる次第でございます。

ただいまのお尋ねの、法定の休日労働の割り増し賃金率につきましては、また同じお答えになつて恐縮なんですが、この法定の休

日労働に対する割り増し賃金率が二五%を超えて

いるという事業場はやはり五%程度でございますので、この点につきましても当面は労使慣行の形成を見守ることにいたしたいと考えているところ

でございます。

○千葉景子君 どうも、すべて現状がこうであるからやむを得ないというような一貫したお答えが続くわけでございまして、現状がそなだからといふことでこれまで結局は労働条件が改善されない緯を頭に置いていただいて、せっかくの久しぶりの労基法改正ということでもござりますので、積極的な法改正を実現していただきたいというふうに思います。

今後、各事業場において所定労働時間というのが次第に短縮されていくんだろうというふうに思いますが、それなりますと、法律上正当な取り扱いによれば、時間外・休日労働の割り増し賃金の計算の基礎になる「通常の労働時間又は労働日の賃金」というのは所定労働時間を基準にして計算されれるべきであるうといふうに思います。

これは当たり前のことなんですけれども、何でこんなことを質問させていただくかといえば、今、企業においては所定労働時間と短縮した後も時間外・休日労働の割り増し賃金を短縮前の労働時間、いわば法定労働時間によって計算した時間当たり賃金、これを基礎に計算して支払っているところがあるというふうに聞いています。

例えば、土曜日を新しく半休にしたけれども、就業規則上は仕事を支障のない限りは帰宅を許すところがあるといふふうに聞いているわけです。

時間が、いわば法定労働時間によって計算した時間当たり賃金、これを基礎に計算して支払っているところがあるといふふうに聞いているわけです。

例え、土曜日を新しく半休にしたけれども、就業規則上は仕事を支障のない限りは帰宅を許すといふふうに聞いているわけです。

こういう割り増し賃金の単価の計算の基礎となる時間、それは当然短縮された所定労働時間であつて、こういうふうに法律上正當に扱かわれなければいけないというふうに思いますけれども、こ

の点はいかがでしようか。

○政府委員(野崎和昭君) 先生御指摘のとおり、割り増し賃金の算定の基礎となります時間当たり賃金は、その事業場の所定労働時間を基礎として計算すべきものでございます。したがいまして、所定労働時間が短縮されれば当然短縮された所定労働時間に基づいて計算すべきものであると考えております。

○千葉景子君 そのようにはつきりお答えいただきましたものですから、その点については今後も十分に指導、監督をしていただくようにぜひ強く要望させていただきます。

時間外・休日労働の法的規制、あるいは割り増し賃金率の引き上げについては、これまでどうも実態にこだわり過ぎて現状追認をしている、こういう消極的な御答弁に終始をされているわけであります。時間外労働の法律による規制というものは、第一次の労基研報告からも二十年來の課題でもござります。これは十分御承知のことだと思ふんですね。今回の改正においてこそやるべきではなかつたかというふうに思います。どうも今回法規制が難しいんだと、現状を見守つてというようなこともおっしゃられているわけですけれども、どうしても今回法規制ができないということであれば、少なくとも三年後の見直しのときまでにこれを検討して、法的規制を行うと、こういう方向でいくべきだというふうに思います。これはこちらも譲歩をいたしましたそういう提案なんですけれども、この点はいかがでしようか。

○国務大臣(平井卓志君) いろいろ御指摘をいたしておりますが、御案内のように時間外労働の短縮につきましては、労使が締結いたします時間外労働協定について指針を設けて指導を行つておるところでありまするが、今後さらに年間の時間外労働時間数の限度を含む新しい指針によつてそ

の遵守の徹底を図つてしまひたい。先生おっしゃいますところは、現状追認型であつてそれではなかなか改善されないのではないかということでございますが、そういう点も踏まえまして引き続き有

効な規制方法について検討してまいりたい、かよ

うに考えております。

○千葉景子君 ゼひその有効な規制方法を検討いただきたいというふうに思います。

ところで、法の第三十五条は、「使用者は、労働者に対して、毎週少くとも一回の休日を与えなければならぬ。前項の規定は、四週間を通じ四日以上の休日を与える使用者については適用しない」というふうにあります。「四週間を通じ四日以上の休日」というのは法律によって休日を特定することが要求されていないこととなるわけですが、こうなりますと働いている方は自分が一体いつ休めるのかと、こういうことがはつきりしませんし、予定がつかない。働く者としては大変生活が安定しないという面が出てまいります。労働者保護の見地からしましても、休日を特定させることがやはり必要ではないか、そういうことによつて休日もとりやすい、生活も安定するといふことになるかと思ふますが、この休日の特定についてはいかがお考えでしょうか。

○政府委員(平賀俊行君) 御質問の労働基準法の三十五条の第一項で、四週四日の休日を与える場合に、法律上の要件としてこれを特定すべきことだとはされておりません。しかし、御指摘のよう

に、労働者の生活等の観点から考えますと休日が事前に特定されることが望ましいと考えられますので、従来からこの二項の適用を受ける四週四休制の場合にもできる限り具体的な定めをするよう指導してきたところでございます。

「函館—岡山、七十五時間往復し、過労トラブル激突——家族旅行の三人死亡」というような記事が出ておりまして、これには、「二十五日午後十時半に函館を出発して、岡山などを回つて約三千キロの行程を二十九日午前一時までに函館に戻れ」と会社に言われて、「二十八日には途中の金沢で一時間休んだだけという強行軍である。こういう中で反対車線から来た家族旅行のワゴン車に正面衝突をして、乗つていた一家六人のうち、三人を死亡させ、三人に重傷を負わせた。こういう非

そういう意味では、これも三年後の見直しの時期に法律の中に特定を要するというような規定をぜひ設けてほしい、設けるべきではないかと考えますけれども、この点はいかがでしようか。

○政府委員(平賀俊行君) 先ほどお答えいたしましたように、四週四休制をやむを得ずとする場合においてもその特定が必要であるという見地から指導を行つてまいりましたが、御質問の趣旨なども十分考慮いたしまして、今後とも関係事業所に対する指導を一層強化してまいりたいと存じます。

○千葉景子君 指導とともに法律での特定などもぜひゼヒ検討をしていただきたいというふうに要望をさせていただきます。

それでは次に、最初にちょっと質問の中でも触れさせていただきましたが、自動車の運転者に関してお尋ねしたいというふうに思います。

まず、自動車運転者の労働時間問題でございますけれども、自動車運転者、中でもトラック運転者の労働時間というのが年間三千時間を超えていて、非常に他の産業に比べて突出して長いというのが実態です。これは八六年の五月から七月の一ヶ月平均の調査、これは全日本トラック協会の行

つたものでございますけれども、このよくな実態調査によりまして、例えれば路線の大形運転者で

すと月間で二百六十四時間、年間で三千百七十時間という労働時間になつております。また、路線の普通運転者でも三千四十四時間、こういう非常に長時間の労働になつてゐる。

また、ある新聞などに出た記事によりますと、

「函館—岡山、七十五時間往復し、過労トラブル激突——家族旅行の三人死亡」というような本日、沓掛哲男君が委員を辞任され、その補欠として木宮和彦君が選任されました。

常に過密な長時間労働の中で起きた事故、こういふものが紹介をされております。

こういうものは水山の一角であつて、これに類した、あるいはここまで至らないけれども、こういう事故というものはもう多々発生をしているというふうに言われております。こういう高速輸送の比重というのは今ますます高まつてゐるわけで、そういう中での交通事故は重大化する危険性が大

変高いわけですから、こういう現状を労働省としてもどのように認識をされているか、そしてこういう現状に対してもどのように対応されてきたのか、まずお聞きをしたいというふうに思ひます。

○政府委員(野崎和昭君) 自動車運転者の労働時間私どもで行つております毎月勤労統計調査で見ますと、昭和六十一年におきましては道路貨物運送業、御指摘のトラック運送業について見ますと、年間総労働時間は二千五百七十九時間という事になりますおりまして、全産業平均の二千百時間に比べまして最も相当な額、全産業の中でも最も

労働時間の長い業種に属しているというふうに考えております。

このように今日全般的に労働時間短縮が図られております中で、自動車運転者の労働時間といふのは依然として長時間であるということから、労働者におきましても特に自動車運転者の労働時間等の改善基準という指導基準を特別につくりまして、この指導基準に基づきまして監督、指導を重

点的に行つてゐるところでございます。

○千葉景子君 ILOも一九七九年六月に、路面運送における労働時間及び休息期間に関する条約、いわゆる五百三十三号条約と言つてゐるものでございますけれども、これを採択しております。労働省も一九六七年二月九日付基発第百三十九号通達ですけれども、自動車運転者の労働時間等の改善基準というのを廃止して、百五十三号条約が採択された一九七九年十二月二十七日に、新しく自動車運転者の労働時間等の改善基準について、いわゆる二七通達といふものを出しております。百五十

三号条約及びこの二七通達がつくられた背景、そしてその当時政府の方でどのように考えられていたのか、ますお聞きをさせていただきたいと思います。

○政府委員(野崎和昭君) 労働省におきましては、ただいま先生御指摘のとおり ILO の百五十号条約、路面運送に関する新しい条約が採択されましたことを受けまして、五十四年十二月にいわゆる二七通達を策定しまして、これが先ほど申しました自動車運転者の労働時間等に関する改善基準でございます。これに基づいて指導を行つてゐるという経緯でございます。

この ILO 百五十三号条約、これは一九七九年に採択されたわけですが、この条約は、その前にございました六十七号条約が四十年前に採択された条約でございまして、実情に余り合わないということで、批准国がわずか四カ国であつたという実情にかんがみまして、その改正が行われたものでございます。労働省としても、またその百五十三号条約に合わせて指導基準を改めたという経緯になっております。なお、この百五十三号条約の採択に際しましては日本政府としてもこれに賛成をいたしたところでございます。

○千葉景子君 この百五十三号条約、日本政府としても賛成をして、労働省も二七通達で指導をされてきたということでございますけれども、この二七通達が出た一九七九年、それと昨年の産業別年間総実労働時間、これを毎月勤労統計調査とともに推計して比較してみると、ほかの産業は労働時間が短縮されてきているのに対しまして、この道路貨物運送業だけはむしろ長くなっている。昨年はその二七通達が出された一九七九年よりも七十一時間多くなっている。また道路旅客運送業、これは百三十七時間多くなっている。これがあらわすように、指導してきているといふものの全く改善をされていないといふふうに言わざるを得ないわけです。

また改善基準違背事業所数、この集計もこれは

けれども、この集計を見ても一般路線貨物は改善にはほとんど変化がない、一般区域貨物と特定貨物が若干減りつあるかなという程度で、到底大きく改善されているとは思えないわけですね。これは一体どういうところに問題があるのか、どんなふうにお考えでしょうか。

○政府委員(野崎和昭君) 改善基準は五十四年に策定いたしまして、それ以後毎年それに基づいて指導を行い、その結果を取りまとめておるところでございますけれども、先生御指摘のように改善は微々たるものではございますが、全く行われていないというふうな取り組みをしていただけます。

○國務大臣(平井卓志君) 自動車運転者の労働時間問題につきましては、これはもうおっしゃいますように早く改善を図ることが必要であると私は認めています。

この自動車運転者の労働時間等の規制にかかる問題につきましては、現在、中央労働基準審議会におきまして、関係業界の労使代表が参加いたしますところの自動車運転者労働時間問題小委員会がたゞいま設置されまして検討が行われているところでございますが、この問題につきましては、政府として今次法改正と一体のものとしておりますところの自動車運転者労働時間問題小委員会がたゞいま設置されまして検討が行われているところでございますが、この問題につきましては、政府として今次法改正と一体のものとしておりますので、早期に同小委員会の結論が得られるとより努めてまいりたいふうに考えております。

また、この ILO 第百五十三号条約の趣旨はおおむね妥当と考えられるわけですが、ILO 条約の批准に当たりましては、従来から申し上げておりますように、国内法令が当該条約に完全に適合するよう諂ひた上で批准をいたすこととしたところです。

○千葉景子君 引き続き積極的な取り組みをぜひ進めていただきたいという要望をさせていただきます。

○政府委員(平井卓志君) 深夜交代制労働につきましては、確かにいろいろな社会生活の都合といいますか、あるいは生産技術等の面からやはり最近におきましてそういう場面が随分いろいろな産業に出てきていることは事実でございます。したがいまして、私どもがお願いしました労働基準法研究会におきましても、この問題につきまして御検討をし、六十年十二月に報告書をいたしましたが、その研究報告の中では、これまでこの問題についてのいろいろ健康の関係等について専門家の御意見をいろいろ勉強していただいた結果、専門家の意見も分かれている、そういう状況が指摘をされていいるわけでございます。

しかしながら、こういうところでも深夜交代制労働といふものは広がる一方でございます。深夜交代制労働といふのは、これはもう申しますけれども、その原因といたしましては、トラック運送業界といふのは非常に現在急激に変化している業界でございまして宅配便の普及等非常に流通面における大きな変化の中で業界自体が変化している。また全般的に過当競争でございまして、労働時間問題に対しましても各企業の対応はどうしてもおくれがちになると、そういうことのためであるというふうに認識しております。

しかし、今後さらに二七通達の遵守徹底のため監督指導を強化してまいる所存でございます。○千葉景子君 改善も微々たるものというようなことのようですが、私は微々たるというところもかなり怪しいのではないかというふうに思っています。認識の違いがどうも若干あるようですが、この百五十三号条約、日本政府はなかなか条約といふものの採択に賛成するといふことが少ないのでしょうけれども、珍しくこの条約については採択に賛成をしているということもあります。

○千葉景子君 それでは次に、深夜交代制労働問題につきまして何点かお尋ねをさせていただきます。

まず、深夜交代制労働は、これまで電気、ガス、電話電話また病院、鉄道、こういう社会生産技術上の必要性あるいは鉄鋼、化学など生産技術上の要請、こうしたことから深夜交代制労働といふ

いうものに、これまでの通達による指導、こうい

うことを抜本的に改めて、法的な規制措置、ある

いは百五十三号条約を批准する。こういうような

規制措置あるいは条約の批准などについてはいか

がお考えでしょうか。

○國務大臣(平井卓志君) うことは、これまでの通達による指導、こうい

一つは人間本来の生活形態といふのはやはり昼間働いて夜寝るというのが、それが自然の形だらうと思います。それから、夜勤して昼間帰つて寝るという形でございますと、確かに子供さんなどとの生活時間のずれができる、それから、そういう状況ですとコミュニティーの活動などにも不便を生ずる、言いがえれば、家庭生活あるいは社会生活の面でも影響があるということ、これらの問題があるということにつきましては、十分認識して私どもとしても対応してまいりたい、こう考えておるところでございます。

○千葉景子君 交代制労働が健康に及ぼす影響については、今の御答弁だと専門家の間でも必ずしも一致した見解がないというようなことでござりますけれども、これについてはさまざま多くの実態調査がなされております。そして、こういう調査を見ると、深夜交代制労働者が常日勤労働者に比べて睡眠が質、量ともに恒常的に不足がちである。その結果、慢性的に肉体的あるいは精神的疲労が蓄積しているということが明白でございます。

労基研報告は、深夜交代制労働に法的規制を加えている国はほとんどないと言つておりますけれども、女子、年少者についてだけではなくて、深夜労働従事者一般に法的保護を与えている国も、スウェーデン、ノルウェー、デンマーク、ベルギー、オランダなどの北欧を中心とした諸国、フランスでも一九七七年の労働の復権に関する法と、このによって交代制の規制と交代制労働従事者への必要性とか生産技術上の要請によるものなどございますけれども、やはり必要最小限度のものに限定されるべきではないか、そういうふうに思ひます。そして、その場合でも、勤務回数とか休息時間あるいは仮眠施設などについて法的規制を設けるべきではないかと思ひますけれども、その点いかがでしょうか。

○国務大臣(平井卓志君) 深夜交代制労働の実態でございますが、御案内のように業種、業態等に

よつて極めて多種多様でございますが、国際的にも主要先進国で深夜交代制労働一般について法的規制を加えておる国は少ないわけではあります。それから、これが一〇〇%あるいは少なくとも五〇%程度にまでは引き上げるべきではないだらうか。これは、普通の時間外にさらに深夜といふことがつけ加わるようなものですから、少なくとも五〇%までは引き上げるべきだと思います。また、深夜交代制労働に対しまして具体的にとらわれるべき措置については、専門家の間で必ずしもこれ意見が一致しているとは言えないこと等もございまして、現段階において深夜交代制労働に関して法的規制を加えることは私ども適当でないというふうに考えております。

長が答弁いたしましたように、労働基準法研究会報告の趣旨に沿いまして、御指摘の諸点にも配慮しながら、関係者の意見をよく聞いて、深夜交代制労働において労使が考慮すべき事項についての指針を作成してまいりたい、かようになっております。

○千葉景子君 深夜交代制労働に対して具体的にとらわれるべき措置については、専門家の間でも必ずしも見解が一致していないというふうも御認識のようで、法的規制を加えるということが必ずしも適當ではない、そういうお考えのようですが、それが九〇%以上の事業所につきましては二五%が適用の協定をしておるか、あるいは協定をしないで実際にやったときは法定の二五%を適用するか、こうしたことになつておるところでございます。

したがいまして、私どもといたしましては、この問題につきまして、実際の労使慣行の状況等を見守つていくことにならざるを得ないというふうに考えておるわけでございます。

○千葉景子君 大変私としては不満足といいますのが発表されておりまして、そのほかにも専門家の間ではむしろ一定の見解の一一致があると、そう考えていいんじゃないだろうかというふうに思ひます。

人間の生存の一番の基本ですね、人間らしい生活をして健康な市民生活、家庭生活、こういったことにかかるところですから、やはり労働省としても、この深夜交代制労働に関して、とりわけ看護職員について大変問題が生じているという実情がござりますので、ちょっとその点について質問をさせていただきたいというふうに思います。

自治労などで、この看護職員について、お医者さんあるいは学者の方などを通じて看護職員の労働と健康ということについて調査などをなさつておられます。この内容を見ますと、交代勤務についている看護婦の約三分の一が夜勤回数が九回を超えておる、最高は十八回にも上っている。そして

労働の場合、割り増し賃金率は今二五%でござりますけれども、これを一〇〇%あるいは少なくとも五〇%程度にまでは引き上げるべきではないだらうか。これは、普通の時間外にさらに深夜といふことがつけ加わるようなものですから、少なくとも五〇%までは引き上げるべきだと思いますが、いかがでしょうか。

○政府委員(平賀俊行君) 先ほどから割り増し賃金率に関する御質問がございまして、私どもとしては実態を踏まえて実はお答えをしており、非常に消極的であるという御指摘も受けておりま

すけれども、実は深夜労働についての割り増し賃金の実態につきましては、先ほどまでと同様に、二五%を超える割り増し賃金率を定めている事業場と

いうのは五〇%程度でございます。言いがえれば、そのほかの九〇%以上の事業所につきましては二五%が適用の協定をしておるか、あるいは協定をしないで実際にやったときは法定の二五%を適用するか、こうしたことになつておるところでござります。

したがいまして、私どもといたしましては、この問題についても、実際の労使慣行の状況等を見守つていくことにならざるを得ないというふうに考えておるわけでございます。

○千葉景子君 大変私としては不満足といいますか、納得のいかないところでござりますけれども、少なくとも今後引き上げなどの検討を続けていただきたいというふうに思ひます。

この深夜交代制労働に関して、とりわけ看護職員について大変問題が生じているという実情がござりますので、ちょっとその点について質問をさせていただきたいというふうに思ひます。

これまで要望が労働省などにも出でておるようございましたし、ILOの看護職員条約でも看護労働の特殊性、専門性、尊厳性にふさわしい必要な

状、婦人科症状、精神疲労症状等を訴える者がかなりの事務の職員に比べて非常に多い。また、切迫流産、早産、こういうものも多いし、また胃潰瘍とか十二指腸潰瘍の比率が高いということが指摘をされております。

また、特に注目すべきことは、いわゆる燃え尽き症候群と言われる症状があらわれている。これ

はバーンアウトと言われておりますけれども、夜勤回数の増加、大看護婦単位の導入、トラブルが起きたときになかなか相談相手がいないというようなことも原因としているようですけれども、夜勤交代制勤務、こういうものが原因になつているのではないか相談相手がいないというふうに言われております。

この燃え尽き症候群というのは、看護婦などにとつても大変患者さんと相対する仕事としては問題の多いところとして、例えば仕事に対する意欲や積極性を失つて最終的には欠勤や退職をしてしまうと、こういう事態もある。そして人と仕事をするとストレスを感じるとか、仕事に欲求不満を感じる、また仕事で消耗する疲れ果てた感じがする、仕事で燃え尽きた感じがする、こういう心身ともに疲労状況がつくられる。

これがどういうふうにあらわれるかといいますと、ある患者を非人間的なものとして扱つていると、ある患者を非人間的なものとして扱つている感じがする、要するに人間に對しても物を扱うようなるそういう感じになる。あるいは仕事について人に対しても非常に冷淡になる。そしてある患者にはどんなふうになつてもいいんだと、全く気にかけなくなつてしまふ、こういうような感情の起伏の喪失、こういうようなことまで起こつていると、こういうことが言われております。

については看護婦の燃え尽き症候群、この問題を聖路加看護大学の南裕子先生、こうの方も指摘をされているところなわけです。

こういう実情を見ますと、看護職員については看護婦の燃え尽き症候群、この問題を聖路加看護大学の南裕子先生、こうの方も指摘をされています。この内容を見ますと、交代勤務についている看護婦の約三分の一が夜勤回数が九回を超えておる、最高は十八回にも上っている。そして

量と質の看護の提供というのを求めているわけですか。そういうことから、ぜひ夜勤は複数で、そして月八日以内にするということを法的にも規制をする。こういうことがぜひとも必要ではないかと。いうふうに私は考えるわけですから、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) 病院における看護婦さんの勤務は、その仕事の性格上、二十四時間どなたかが勤務していかなければいけないという状況にあるわけでございます。したがいまして、深夜における勤務が必須の業態でありまして、私いたしましてはそういう大変な勤務でござりますけれども、多くの看護婦さんは非常に高いモラルを持つて仕事をしていただいていると思っております。

こういった勤務の実情にかんがみ、労働省といつてもやはり看護婦さんの勤務条件の問題につきまして、深夜業を含む夜勤日数が一ヶ月の三分の一を超えるもの対象として順次その日数の減少を図るよう昭和四十八年の七月二十七日付の通達を出して、地域における医療事情あるいは看護婦さんの充足状況等の実情を勘案しながら指導を行っているところでございます。今後ともその徹底を図っていきたいと存しております。

また、先ほど大臣が御答弁申し上げました、深夜交代制労働において労使が考慮すべき事項についての指針の策定に当たりましても、御指摘の点なども含めた検討を行つてしまいりたいと存じております。

○千葉景子君 これも、本来ならば法的規制が必要な現実ではないかというふうに思いますけれども、難しいといたしますればぜひ積極的に指針などを設けて指導をいただきたいと思います。

次に、VDT労働について若干お尋ねしたいと思ひます。

最近、マイクロエレクトロニクスいわゆるMEを中心とした技術革新の影響があらゆる産業分野に及んでおります。事務所などでもOA化が急速に進められて、オフコン、パソコン、ワープロ、

非常に増加しているわけです。

この生産と雇用の増加を見てみましても、昭和四十二年から五十八年の間に事務用機器では出荷額が三十三・七倍、また雇用も三・七倍、電算機関係でも出荷額が三十倍、雇用で六・二倍、事務用機器では七万三千人、そして電算機関係では十万人以上の人々が雇用をされているということになります。

O A 機器の導入状況を見ましても、ほと

んどの企業でO A 機器を導入しているという実態がございます。

こういうO A 機器の急速な普及に伴つて、とりわけ女子労働者がこういうO A 機器操作に従事することが大変多いわけです。これは御存じだと思います。

このVDT労働の健康への影響とその対応につ

いて、多くの研究や調査が国内外で行われてお

りますけれども、それらの調査によれば、VDTと放射線をめぐる問題とかテクノストレスとしての健康への影響などについて調査がなされて、健

康の面では、視力の低下とか妊娠婦への影響、精

神的、心理的影響、こういったものが極めて大きいと報告をされております。

労働省としては、このVDT作業の労働者に与

える影響について一体どういうふうに考えていら

つしゃるでしょうか。

○政府委員(平賀俊行君) 御指摘のように、最近

の事務のやり方が急速に電算機等の普及によって

変わってきております。そういった産業の生産額

が上がる、言いかえればそれはどこかで利用され

ているわけでございまして、現実にその事務のや

り方が急速に変わつておるということ、そして今

までの事務のやり方に比べまして、やはりそ

うVDTの作業に従事する方からは例え目が疲

れるとか、あるいは肩が凝るとか、そういう疲

労を訴える度合いが高いということも承知をして

おります。

ただ、一般的に申しますと、こういったVDT

作業におきましても、作業環境の管理、あるいは

それ自体の作業の管理、あるいは労働者の健康管

理、これらのいわば労働衛生管理が適正に行われれば健康障害をもたらすことはない、したがつて健康の保持が可能である、こういうことが認識をされておるわけでございます。

ただ、こういった新しい傾向などもございま

し、私どもいたしましても五十八年度から三カ

年にわたって、オフィスオートメーション化に伴つて作業環境や労働対応の変化が労働者の健康に及ぼす影響について専門家の方に寄つていただ

きました、医学的、科学的な調査研究を進めてま

ります。

昭和六十年十二月に医学的、科学的調査の成

果を踏まえて策定したと言わわれているVDT作業

のための労働衛生上の指針、これによりますと、

VDT作業者を専業従事者に限定するとかその対

象が非常に狭くなっている、あるいは一日の作業

時間で定めていない、総量規制をしないというよ

うな大変大きな問題点が残されているんじゃない

かと思います。

次に、VDTも新しい問題でございますけれども、もう一つ新しい問題として、在宅労働問題に

ついて若干お尋ねいたします。

○千葉景子君 ただいまおっしゃった、労働省が

昭和六十年十二月に医学的、科学的調査の成

果を踏まえて策定したと言わわれているVDT作業

のための労働衛生上の指針、これによりますと、

VDT作業者を専業従事者に限定するとかその対

象が非常に狭くなっている、あるいは一日の作業

時間で定めていない、総量規制をしないというよ

うな大変大きな問題点が残されているんじゃない

かと思います。

現在、ワープロとかパソコンなどの発達に伴つて在宅で行う仕事、こういったものがふえてきております。在宅労働の実態につきましては、労働協会雑誌八五年十一月号、これで雇用職業総合研究所研究員の平田周一さんと武藏大学助教授の仁田道夫さんが労働大臣官房政策調査部総合政策課の委託によって、在宅労働が労働者の家庭生活に及ぼす影響に関する調査というものを行って、その結果から在宅勤務の特徴というものを次のよう

要約をされています。

これはます在宅労働者と事業主との関係は請負

関係である場合が多い、雇用関係にある者が少な

く、そして新技術を利用した比較的高い知識、技

能水準を要求される新たな家庭内職の姿が浮かび

上がつてくる、こういう特徴を指摘されているわ

けです。

新聞などのルボルタージュなどによりまして

間外労働、深夜業などについて規制をしていく必

要があるんじゃないかと思いますが、いかがでし

うか。

○政府委員(平賀俊行君) 現在のところでは、先

ほどお答えしましたし、また御質問の中には

ありましたように、VDT作業のための労働衛生上の指

要に基づきまして指導をし、周知徹底に努めてい

るわけございます。そしてこの中では、專業的

ものとなるよう指導すること、かようになつておるところでございまして、私ども、新たに通達を出しまして、その中で資格要件また適正な選出方法を明確にいたしまして、適切に指導してまいりたい、かようと考えております。

○千葉景子君 新たに通達を出して指導をなされることは、されども、通達行政でこれまで労働者の労働条件がどれだけ改善をされてきたのかということを見ますと、この通達で本当に労働者代表が民主的に、そして意思を反映して選出できるようになるか、残念ながらちょっと疑問を呈さるようになりますが、残念ながらちょっと疑問を呈しないわけにはいかないわけです。

しかしながら、通達でおやりになるということであれば、そこで重視していただきたいのは、労使協定の締結当事者の資格要件についてはぜひとも厳密に考えていただきたい。

昭和五十三年十一月二十日、基発六百四十二号、三六協定の労働者代表に関する通達、これを見ますと、過半数代表者の適格性を有しない者として事業場全体の労働時間等労働条件の計画・管理に関する権限を有する者」これが適格性を有しない者として挙げられていますけれども、これにいわゆる監督者が含まれるのかどうか、ちょっとあいまいなわけです。

さきの労働省の調査でも、小規模の事業場では選挙による選出方法は少ない、そして日本の労使慣行、こういうものを見ますと、監督的な立場にある者が代表に選ばれていることが多いです。そういう現状がやはり見られるわけです。

そういう意味では、これから出される通達、通達で指導されいくことですけれども、管理監督者は締結当事者になれないということを明確にしていただきたい、というふうに思いますが、この点についてはどうお考えでしょうか。

○政府委員(平賀俊行君) 労働者の過半数で組織する労働組合がない事業場における労使協定の締結当事者の資格要件につきましては、先ほど御指摘のありました「事業場全体の労働時間等労働条件の計画・管理に関する権限を有する者」、これ

は管理監督者の例示でござりますけれども、そういった者も含めて、管理監督者でないことが必要であることを明確にいたしたいと存じております。

○千葉景子君 その点はぜひはつきりとさせておいていただきたいというふうに強く要望いたしました。

また、その際に、選出方法を選挙を基本とした民主的な方法、こういうもので選ばれるように、これも明確にしていただきたいというふうに思いますが、これはいかがでしょうか。

○政府委員(平賀俊行君) 労使協定の締結当事者の選出方法につきましては、その人が労働者の過半数を代表して労使協定を締結することの適否について判断する機会が当該事業所の労働者に与えられていること、それは使用者の指名などその意向によって選出するようなものであつてはならぬこと、これが第一。

それから第二には、当該事業所の過半数の労働者がその人を支持していると認められる民主的な手続がとられていること、具体的には労働者の投票あるいは選挙などの方法によつて選出が行われることといつた要件を満たすことが必要である旨を明確に記載をしていただきたいというふうに思います。

○千葉景子君 この点についても、ぜひ通達の中で明確に記載をしていただきたいというふうに思います。

ところで、先ほども指摘させていただいたんで

すけれども、改正案は労使協定に由だねている部分が多い。そこで、これ一つ問題になるんですけども、労使協定と労働者個人の関係、これが問題になつてくるだろうというふうに思います。例えば、ある事業場で変形労働の協定がなされる、そして十時間を設定するということがあるといったします。そういう場合に、労働者個人について八時間を超えて働く義務が生ずるのかどうか、こういふことが問題になつてこようかと思うわけです。

これまでの労使協定の効力の解釈というのは、労働基準法における労使協定の効力は刑事免責で

ある、労働者個人に直接義務を課すものではないというふうに私は理解をしているわけでございませんけれども、これが労働基準法の解釈であるといふうに思いますが、このように考えてよろしくうございましょうか。

○政府委員(野崎和昭君) 先生よく御存じのとおり、この点については学説上若干見解が分かれていますが、労働者といたしましては、いかがでありますか、これはいかがでしようか。

また、労働基準法における労使協定の効力は、その協定が結ばれています場合に、その定めるところに従つて労働させましても労働基準法に違反しないといふ効果を持つものである。したがいまして、労働者の民事上の義務の問題につきましては、その協定から直接生ずるものではなく、別に労働協約、就業規則等の根拠が必要であるといふに解釈しております。

○千葉景子君 この点は、実際の現場でも問題が出るところでもござりますので、ぜひこれからもこの解釈に基づいた指導をいただきたいというふうに思います。

○千葉景子君 この点についても、ぜひ通達の中

で明確に記載をしていただきたいというふうに思います。

現行法では、就業規則の作成及び届け出の義務を課す使用者というの十人以上の労働者を使用する者といふになつております。産業構造の変化などに伴いまして、とりわけサービス業などを中心にして小零細規模、こういう事業所が増加している、今後もこういうことはふえていくだろうというふうに考えられるわけです。

小零細規模の事業所に働く労働者というのは、どちらかといえば使用者の専制的な支配といいますが、一方的に使用者の言うことを聞かざるを得ないというようになつてゐるのが現状です。労働条件も恣意的に、使用者の思うままに決められる場合が多いというふうに言わざるを得ないわけですね。労働時間が完全週休二日制、週四十時間に向かおうという今の時代ですから、小零細規模の労働条件を引き上げていくことは大変重要な

からしても、労働者と使用者の権利義務関係を規定している就業規則の整備が零細などころでも必要不可欠であろうかというふうに思います。こういうことから考えますと、就業規則の作成及び届け出の義務を課す使用者というのは、現在は十人以上でござりますけれども、少なくとも常時五人以上の労働者を使用する者と改めるべきではないかというふうに思います。

○国務大臣(平井早志君) おっしゃいますよう

に、規模十人未満の事業場における就業規則の作成状況等にかんがみますると、現時点では、就業規則の作成義務を常時五人以上の労働者を使用する事業場にまで広げますことは困難ではないかとうふうに考えております。しかしながら、中央労働基準審議会の建議等もございまして、規模十人未満の事業場も含め小規模事業場における就業規則の整備の促進を図つてまいりたいと考えております。

このために、労働時間短縮の指導の一環といたしまして、中小また零細企業を対象にこうした点について専門的知識を持つたアドバイザーによる相談、また就業規則の作成等についての指導、援助を行つてまいりたい、こういうふうに考えておられます。

○千葉景子君 労働条件を改善していく上で、就業規則の作成状況が悪いからこそ法による規制、そしてそれによって労働条件を改善していくといふことが必要なわけでありまして、作成状況が悪いうから困難だと言つていたら、いつまでたつても改善されないということにもなりかねないわけです。

そういう意味では、就業規則の常時五人以上の使用者については難しいというのは大変私は不満足といふか、納得のいかない御回答だと思いました。

す。十人未満の企業がもうほとんど大部分を占めるという——大部分とは言いませんけれども大変大きな割合を占める日本の現状ですから、ここにこそ就業規則の作成、届け出義務を課して労働条件をはつきりさせるということが必要なんじやないかと思います。これも困難だと言つて放置しないで、今後ぜひ検討を続けていただきたいといふふうに思います。

ところで、最近コンビニエンスストアというような独立性のない小規模店舗が増加しております。ある企業だと一万五千の店舗を有している。大体どこか想像つくようなものでございますけれども、小売企業の中では大変優良企業なんですけれども、一つ見れば三、四人くらいだと、従業員が。こういうような場合、労働者の数が十人未満ということになりまして就業規則の作成義務がないということになりますと、これは大変大きな問題になります。

こういうチヨーン店というのは今後どんどんふえる傾向にもございますので、労働基準法上の事業場概念も見直していただき、就業規則の作成義務をこういう店舗、こういうところにも課すようになります。

ところで、そういった単位が事業場と数そられるかどうか、事業場とみなしえるかどうかにつきましては、それぞれの事業場、それぞれの店の事業運営とかあるいは労務管理の実態に即して判断をすることにならうかと思ひますし、それらが上位の機関、本店等との組織的関連が密であるときはやはりこれらと一括して一つの事業場として取り扱つておるところでござります。

しかし、いざれにいたしましても、そういったチヨーン店等がある場合につきましては、それが事業場とみなされないと本社を通

じての指導ということが必要であろうと思ひますし、こういう方法を通じて各店の就業規則の整備を図つてまいりたいと存じております。

○千葉景子君 その点についてもぜひ整備をお願いをしたいと思います。

ところで、中小零細の事業場におきましては、労働者への就業規則の周知が大変不十分である。そればかりでなく、就業規則があるということすら明らかにしないことがあるわけです。こういう就業条件をめぐるトラブルが発生をいたしまして、一体就業規則がどこにあって、その内容がどんなになつてあるかも従業員にとってはわからぬ、こういう状態もしばしば存在をしております。

我が国の小規模事業場における労使関係が、どうしても先ほど言いましたように使用者の一方的な支配に属しているというような状況から考えますと、労働者の方で就業規則の明示を要求する、一人でぜひ見せてほしいというようなことを要求するというのは大変困難なわけですね。これは御理解をいただけたというふうに思うわけです。

そこで、当該の労働者が就業規則の閲覧を労働基準監督署に請求した場合、監督署としては閲覧をさせるということを認めるべきではないかと思ひますけれども、この点はいかがでしょうか。

○政府委員(平賀俊行君) 御指摘のように、コンビニエンスストアなどで小さな単位のチヨーン店、支店、分店などが多くできているということは事実でございます。

ところで、そういった単位が事業場と数そられるかどうか、事業場とみなしえるかどうかにつきましては、それぞれの事業場、それぞれの店の事業運営とかあるいは労務管理の実態に即して判断をすることにならうかと思ひますし、それらが上位の機関、本店等との組織的関連が密であるときはやはりこれらと一括して一つの事業場として取り扱つておるところでござります。

しかしながら場合につきましては、それが事業場とみなされようとみなされまいと本社を通

題が起らぬないように、そういう点も十分配慮をしていただきながら周知義務を果たさせるようになります。

○千葉景子君 先ほどから申しておりますように、小規模な事業所での労使関係ですね、こういう実態に配慮をされて、見せてほしいと言うことによつてまた何か不利益をこうむつたり、何だ見たいと言つてはいるやつはどうだというような問題が起らぬよう、そういう点も十分配慮をしていただきながら周知義務を果たさせるようになります。

ところで、先ほど監督署で就業規則、これはその開示を目的としたものではなくて、開示すべき性質のものではないということをございますけれども、見せてならないということも別に規定されているわけではないわけとして、ましてや第三者が見たいというわけではなくて、当該の事業場で働いている者が自分の事業場の就業規則を見たいということをございますから、この閲覧についてはぜひ認める方向で、先ほどの事業場内での労使関係などを考えますと、監督署で見せていただくということができれば大変労働者にとっても救いの道になるわけです。そういう意味ではこの閲覧について認める方向でぜひ検討をいただきたいと仰ふうに思ひますが、いかがでしょうか。

○政府委員(平賀俊行君) そういう場合、恐らくはその労働者と使用者の間に労働条件をめぐつてのいろいろな問題があるケースかと考えます。場合によつては具体的に労働基準法の違反等の問題があるということであろうかと思ひます。そういう場合に、監督署といたしましては、そういった労働者の申告に基づいて必要な調査等もいたしますし、また労働者とのいろいろな事実の把握等に努めるところでござります。具体的な状況に応じて適切に対処いたしたいと存じます。

○千葉景子君 それはぜひ適切な対処をお願いいたします。

その他まだ派遣労働に関する問題などございま

す。

○委員長(関口恵造君) 午前の質疑はこの程度とし、午後一時まで休憩いたします。

午後零時一分休憩

○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、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し、質疑を行います。

質疑のある方は順次御発言願います。

○糸久八重子君 午前中の千葉委員の質問の中で、就業規則の問題が残されておりましたので、統けて私質問させていただきたいと思います。

労働者派遣法が施行されまして一年二ヵ月になりますけれども、この労働者派遣事業の許可、届け出された事業所は、東京、大阪など大都市を中心としてかなりの数に上つていると思われますけれども、就業規則の整備は図られておりますでしょうか。

○政府委員(野崎和昭君) 労働者派遣業におきま

す就業規則の届け出の有無につきましては、派遣事業に関します許可、届け出申請の際に公共職業安定所におきまして作成の有無を確認いたしております。またその結果、労働基準監督署への届け出がなされるわけでございますが、内容につきましては当然労働基準監督署において点検をいたしております。また労働者派遣業におきます就業規則の作成届け出は適正に行われているというふうに考えております。

○糸久八重子君 労働者派遣事業の労働者の特性は、派遣元に雇用されている労働者がそれぞれ違つた派遣先で働いておりまして、同じ会社の労働者が一堂に会することができないわけでございますので、労働者派遣業におきます就業規則の作成届け出は適正に行われているというふうに考えております。

私の質問はこれで終わりにさせていただきま

ざいますし、残りの二件は昭和五十年代後半に適用の決定がなされたものでございます。なお、現在有効に拡張適用をされておりますのが一件ござります。

今まで拡張適用されました労働協約の内容でございますけれども、個々の協約によっていろいろ差がございますが、賃金、労働時間、休日等に関するものでございます。

また適用を受けました労働者もいろいろな業種がございますが、製材業とか炭鉱業ですか纖維業等の労働者に拡張適用された例がございま

す。

○糸久八重子君 活用された例が非常に少ないわけでございますが、その原因は何とお考えでしょか。

○説明員(齋藤邦彦君) 労働組合法十八条の規定は、一の地域において同種の労働者の大部分が一の労働協約の適用を受けるに至った場合と、こういうような規定をいたしておるわけでございます。しかるに、現実の我が国労働組合の組織形態を見てみると、企業別労働組合がほとんどでございます。したがいまして、労働協約を用いながらこの問題についてござります。

○糸久八重子君 労働協約の拡張適用がどんどん利用されまして、労使の自主的な努力による労働時間の短縮が進むことを期待するわけでございますけれども、そのためにはこの制度の厳しい要件を見直す必要があると思います。特に同種の労働者の大部分、つまりその大部分とは四分の三以上という解釈のようではけれども、これを二分の一以上にすべきであると考えますけれども、いかがでございます。

○説明員(齋藤邦彦君) 御指摘のように、十八条の規定は労働者の大部分が同一のと申しますか、一つの労働協約の適用を受けるに至った場合と、こういうふうになつておるわけでございまして、法律上の文言は「大部分」という規定になつておりますが、法制以来の解釈論をいたしまして、労組法の十七条で一般的拘束力を定めておる規定がございますが、その規定とのバランス上、一応四分の三以上といつのが解釈の参考になるんではないかということでおこります。したがいまして、実際の拡張適用の例も大体そのような基準をもとにして拡張適用の決定を労働委員会がしておるという実態になつておるわけでござります。

○糸久八重子君 例えは今一つある業種、どういう例でもいいんですが、織物等の例をとつてみますと、その中の幾つかの労働組合が年間休日九十日の労働協約を結ぶ、そしてまたほかの幾つかの

労働組合が年間休日八十日の労働協約を結んだとしますね。そのように、ある地域の中で複数の労働協約がある場合には、それらの労働協約のうち最も低い水準の協約、つまりこの例で言いますと、年間休日八十日というその労働協約が拡張適用されることになると思うのですが、いかがですか。

○説明員(齋藤邦彦君) この労組法十八条の制度といいますのは、一つの地域において同種の労働者の大部分が一つの労働協約の適用を受けるということが要件になつておるわけでございます。したがいまして、複数の労働協約があるというような場合には本条の適用の問題が生じてこないといふことになるんではないかというふうに思うわけでございます。

○糸久八重子君 政府は昭和五十五年に、昭和六十一年までに二千時間を目標を決め週休一日制等労働時間対策推進計画を作成しましたが、そのためにはこの制度の厳しい要件を策定して、六十五年までに二千時間を目標として二千時間達成の時期を延ばしてきました。新たに昭和六十年に労働時間短縮の展望と指針を策定して、六十五年までに二千時間を目標として二千時間達成の時期を延ばしてきました。新たな指針を策定から一年たつて成果はどのようになつておりますでしょうか。

○政府委員(平賀俊行君) 労働時間短縮の展望と指針は、六十年六月に中央労働基準審議会の御了承を得て策定し、お示しをしているところでございますが、それ以後、統計的に把握できる時期といふのは、昭和六十年の実績とそれから六十一年の実績とが把握されております。

その状況をかいづんで申し上げますと、年間の総労働時間では六十年が二千百十時間、六十二年では二千百二時間。それから何らかの形での週休二日制を実施している事業場で働いている労働者数の割合というのが、六十年では七六・五%でございましたのが六十年には七八%に、それから九月一回以上の週休二日制を実施しているところが六一・六%から六五・五%になりましたのが六十年には七八%に、それから九月一回以上の週休二日制を実施しているところが六一・六%から六五・五%になり、また、年間の休日を比較すると、六十年の九二・九日

十分承知しておる次第でございますが、このようないかというような御議論もございます。まだこの辺の御議論の一致を見ると、いろいろの見解がございまして集約するのが甚だ困難ではないか、むしろこの規定は別な形にすべきではないかというような御議論もございます。まだこの辺の御議論の一致を見ると、いろいろの見解がございまして集約するのが甚だ困難ではないかといふふうに思つておるわけでございまして、私どもいたしましては、これからも各方面いろいろな御議論があろうかと思いますので、そういうような御議論を伺いながらこの問題についてさらに研究をしてまいりたい、こういうふうに考えております。

○糸久八重子君 政府は昭和五十五年に、昭和六十一年までに二千時間を目標を決めたわけですが、そのためにはこの制度の厳しい要件を策定して、六十五年までに二千時間を目標として二千時間達成の時期を延ばしてきました。新たに昭和六十年に労働時間短縮の展望と指針を策定して、六十五年までに二千時間を目標として二千時間達成の時期を延ばしてきました。新たな指針を策定から一年たつて成果はどのようになつておりますでしょうか。

○政府委員(平賀俊行君) 労働基準法の改正についての御検討を中央労働基準審議会にお願いをし、今般改正法案を提出、また御審議をいたしておりますが、この労働基準法の改正、施行ができますれば、さらにこれらをこれにいたしまして労働時間短縮の対策を私どもの出先各機関を通じて積極的にまた展開をし、一層その充実強化を図りまして所期の目的を達成するよう全力を尽くしたいと考えております。

○糸久八重子君 今まで我が党いたしましては、この法律案につきまして各種の質疑をしておりましたけれども、これらの質疑を踏まえまして、以下労働大臣に対しまして確認答弁を求めておきたいと存じます。

まず第一に、週四十時間制への移行時期について大臣の考え方を再確認いたしたいのですが、いかがでしょうか。

○国務大臣(平井卓志君) 本委員会でたびたび御指摘をいただきました問題でございますが、週四十時間制へ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申し上げておるところでございました。

しかしながら、労働時間の動向は労使の努力ま

す。

○中西珠子君 この改正法案三十八条の二のただ
し書き、「当該業務を遂行するためには通常所定
労働時間を超えて労働することが必要となる場合
においては、当該業務に関しては、命令で定める

ところにより、当該業務の遂行に通常必要とされ
る時間労働したものとみなす」この命令はどの
ようなことを考えていらっしゃいますか。

○政府委員(野崎和昭君) 事業場外労働に関しま
すこの規定は、労働時間の計算に関する規定でござ
いまして、休憩時間とか休日に関する規定はこ
ういった場合でも当然適用されるものでございます
ので、その旨をこの省令で念のため規定したい
というふうに思つております。

○中西珠子君 当該業務の遂行に必要とされる時
間というのは、業務ごとに決めていくということ
を考えていらっしゃるわけですか。

○政府委員(野崎和昭君) 一応、この改正前と改
正後の違いを若干説明させていただきますと、改
正前におきましては、事業場外で労働をしまして
労働時間は算定しかたい場合には、すべて所定労
働時間は算出したものとみなすと、その事業場の決
められた就業時間で労働が終わったものとみなさ
れていたわけでございます。

しかしながら、新聞記者などはその代表的なも
のかと思ひますけれども、通常事業場外で労働し
ておりまして、仕事が所定労働時間で終わらない
のが通常あるという場合がございますので、そ
ういう場合につきましては、その通常所定労働時
間を超えて労働することが必要となる時間、その
時間を超えて労働したものとみなすというふうにしたわ
けでございます。したがいまして、これは通常所
定労働時間を超えるそういう業務ごとにすべて労
働時間は違つてくるというふうに思つております。
○中西珠子君 そういたしますと、通常所定労働
時間を超えて働くというふうにみなされた場合、
事業場外で働く人たちの一応所定労働時間を超
えて勤いた時間外労働についてはその手続が必要

ですね。いわば三六協定を結ぶとか、それからま
たそれで認められた場合はちゃんと残業手当を払
うということが必要になりますね。その点はどの
ようにお考えですか。

○政府委員(野崎和昭君) 先生御指摘のとおり、
事業場外での労働が通常十時間必要であるとい
ふうに認められました場合には、八時間と二時間
超えておりますので、三六協定を締結することは
もちろん前提でございますと同時に、一時間分の
割り増し賃金を支払うことが必要になるわけでござ
ります。

○中西珠子君 時間外労働については、時間外労
働の手続と割り増し賃金を払うということをやつ
ぱりこれは法律の中に書いておかなくちゃいけな
いんじゃないでしょうか。どうでござりますか。
労基法研究会では、時間外労働の手続をちゃん
と踏むということ、例えば三六協定を結ぶとい
うこと、それから割り増し賃金に相当する手当の支
給というものを条件とすると言つてゐるわけです
ね。条件としてみなし労働を認めようということ
でございますが、その条件についてはこの法案の
中には全然お書きにならないのはなぜでしょ
うか。

○政府委員(野崎和昭君) ただいまお答え申し上
げましたように、通常必要とされる時間労働した
ものとみなすということで、その十時間なら十時
間労働したものとみなす。法律的にはそういう扱
いになるわけでございます。そういう扱いになり
ますので、当然のことでございますが、割り増し
賃金の規定とか三六協定の規定とかが当然適用に
なる、そういうことになるというふうに解釈して
おります。

○中西珠子君 通常必要とされる時間、所定労働
時間プラス時間外労働、この通常必要とされるも
のとみなすその根拠はどういうものを根拠にし
て、どういう資料でみなすよろしくお考えでしょ
うか。

○政府委員(野崎和昭君) ただいまの点が現実問
題としてなかなか難しい点でございますが、一応

一般的に申しますと、「当該業務の遂行に通常必
要とされる時間」と申しますのは、通常の人が通
常の状態でその業務を遂行するために客観的に必
要とされる時間というふうに言えるのではないか
と思います。

ある具体的な業務を遂行する場合には、日によ
りまして、あるいはまた人によりまして若干實際
に必要とされる時間が異なるかもしれませんけれ
ども、平均的には一定の時間というものが考えら
れるわけでございます。この時間を「通常必要と
される時間」というふうに考えているわけでござ
ります。

○中西珠子君 やはり個人的に同じ仕事を遂行す
るにも差があると思うんですね、個人差が。それ
からまた、そのときの状況によって、お天気がす
ぐく悪かったとか、いろいろいろんな状況によつ
て通常必要とされる時間よりも超えてどうしても
効かなくなきやならないといったことがあり得ると思
うんですね。そういう場合は、実はこういう
「通常必要とされる時間」ということでみなされ
ているけれども、私はこういう事情でもつともつ
と長時間労働がざるを得なかつたんですというふう
に労働者個人が自己申告をして、そしてもう少し何とかなりませんかというふうな、こういう
ことはできますか。

○政府委員(野崎和昭君) ただいま先生御指摘の
ように、事業場外の労働に従事したその人の特別
の事情から、通常必要とされる時間よりもたくさん
労働せざるを得なかつたということも確かにあ
るうかと思いますが、逆に、例えば自宅近くで労
働したということで通常よりも短い時間で済んでしま
ったということもあります。そういたしまして、これはその人の扱いは
それで、それもまた平均的な時間というものを
かるんでございますけれども、今度はその労使協
定で定められた時間といふものがやはり問題にな
つてくるのではないかと思うんですね。

それで、それもまた平均的な時間といふのを
考へて労使協定を定めるということになるのでし
ょうが、非常にやはり個人差といふものもある
し、この協定によらないで自己申告でやりたいと
いう人が出てきた場合は、これはその人の扱いは
どうなりますか。

○政府委員(野崎和昭君) この規定が適用になり
ますのは、事業場外で労働をして労働時間を算定
しがたい場合というふうになつております。した
がいまして、自己申告という場合でございまして
も、その自己申告を使用者側が受け入れた場合に
はその時間で現実に労働したものというふうに処
理できると思ひますけれども、労働時間が算定で
きないという前提に立つて考えますと、使用者側
がそれを受け入れるということは一般的には期待
できないわけでございます。そういたしまして、
やはりみなし労働時間制によらざるを得ないとい
うふうに思います。

○中西珠子君 自分で算定した業務時間を申告で
きない、それも労働者がたとえ申告しても使用者
側がそれを受け入れない場合の方が多いだらうか
でありますけれども、法的に言うとどういう根拠がござりますでしょ
うか。

で意見が一致せず、かえつて紛争が起るという
ことも考えられますので、この法律におきまして
は、労使間であらかじめその時間について合理的
な時間を設定しておくというような場合には、そ
の設定された時間をもつて通常必要とされる時間
とみなすということにいたしているわけでござい
ます。

○中西珠子君 今、野崎さんがおっしゃいました
のは後の方ですね。ただし書きの場合の労使協定
を結んだ場合のお話ですね。その労使協定が、前
もつてやつておいた方が後でいろいろ争いが起こ
らなくてよろしいでしょうというお考えはよくわ
かるんでございますけれども、今度はその労使協
定で定められた時間といふものがやはり問題にな
つてくるのではないかと思うんですね。

○中西珠子君 今、野崎さんがおっしゃいました
のは後の方ですね。ただし書きの場合の労使協定
を結んだ場合のお話ですね。その労使協定が、前
もつてやつておいた方が後でいろいろ争いが起こ
らなくてよろしいでしょうというお考えはよくわ
かるんですけど、今度はその労使協定で定められた
時間といふものがやはり問題になつてくるのではないか
と思うんですね。そういう場合は、これはその人の扱いは
どうなりますか。

○政府委員(野崎和昭君) この規定が適用になり
ますのは、事業場外で労働をして労働時間を算定
しがたい場合といふふうになつております。した
がいまして、自己申告という場合でございまして
も、その自己申告を使用者側が受け入れた場合に
はその時間で現実に労働したものといふふうに処
理できると思ひますけれども、労働時間が算定で
きないという前提に立つて考えますと、使用者側
がそれを受け入れるということは一般的には期待
できないわけでございます。そういたしまして、
やはりみなし労働時間制によらざるを得ないとい
うふうに思います。

○政府委員(野崎和昭君) 労働基準法で労働時間と申しますのは、使用者の指揮監督下で労働した時間ということになつております。そこで、今のようないに事業場外で労働した場合と申しますと、通常は使用者の指揮監督下にないわけござります。
そこで、もちろんその方は現実に必要な事業場外の場所へ行き働かれたんございましょうけれども、使用者の指揮監督下にないということで、働いたという事実だけでは労働時間と言つことは難しいと思います。

使用者がそれを認めて、その労働は自分の指揮監督下で働いたんだということで認めればその時間が労働時間になるわけでございまして、また逆に、あらかじめ使用者が、どこへ行ってどういう形で働くようにという指示をすればその時間は使用者の指揮監督下の労働ということになるんぢやりますけれども、そいつた場合でない場合、一般的の場合には、現実に労働者が働いたという時間が即労働時間になるというものではないと思ひます。

○中西珠子君 協定で定めた時間が、必要ということで定められた時間が所定労働時間を超えて、事業場外では所定だけじゃなくてやっぱり非常に時間外労働をするということが常態というか、當時そのような状況があるから、これくらいの時間外労働を必要ということに認めまして、そして三六協定を結んで時間外労働の手続を踏み、それから時間外労働に対する補償ですね、割り増し賃金、そういうものを払うということをきちっとやはり協定を結ぶときに中に入れておくべきだと思うんですね。

それもやはり労使の力関係によつて、残業はこんなにしているはずはない、もっと少ないはずだというようなことで、必要な時間というものが非常に短縮された、凝縮された時間に協定の内容をされてしまうという可能性也非常にあるわけですね。そういう場合、やはりそうすると使用者側が残業をやつているということは認めないとこどもになりますし、先ほどおっしゃったように、

事業場外での目的の届かないところで指揮監督のもとで、にということではない場合、なかなか使用者側は認めないと、いうことになりますで、しょうし、これはやはり大変力関係で決まつてくるみなし労働時間制ではないかと思うんですね。そういうふうな、残業手当を少なくするためにこれを使うという危険は全然ないと思つていらっしゃいますか。

○政府委員(野崎和昭君) 先生よく御存じのように、現行の施行規則二十二条との比較で申し上げますと、現行の施行規則のものとでは時間外労働といふものは発生する余地がなかつたわけでございまして、それと比べますと、今回は実態に合わせて時間外労働があるものは時間外労働として算定しようということをございまして、その意味では実態に合つた合理的なものだと思つております。

ただ、新たに生じました問題は、その時間数を何時間と数えるかという問題が生じたわけでございますが、これはやはり業務の内容をよく知つておられます労使に決めて、ただくといふことが一番適当ではないか。また逆に、労使協定で十時間なら十時間というふうに決められますが、今度は働く側の労働者も大体十時間程度をめどに働くことができるということになりまして、またその措置が実態に合つたものになつてくると、そんなような効果も期待できると思って、いるところでござります。

○中西珠子君 これはまた労使協定の問題になつてくるわけですけれども、やはり適正な労働者の代表というものが選ばれる手続といふものと、それからその人たちがちゃんと自分が代表する労働者の意見をきかつと聞くことと、その労働者代表の資格の問題ですね、そういったものが大事になつてくると思うんです。

この場合はかりでなく、三ヶ月単位の変形労働時間制の導入、それから非定型的の一週間単位の変形労働時間制の導入、それから年次有給休暇の計画的付与、フレックスタイム制の導入、それから事業場外労働もその協定による場合も出てくるということでありますし、それから数量労働、これ

協定にゆだねるということになつておりますね。それほど労使協定というものを重視していらっしゃるのであれば、また労使協定にゆだねるのが一番いいということをお考へていらっしゃるのでは、やはり日本のように産業民主主義といふものが成熟していない、発達していない段階で、未組織の労働者が非常に多いという、組織率が非常に低いという段階で、やはり適正な労働者代表についても厳正な要件を加えるとか、そういうことが大事だし、また従業員の意見聴取義務と、いうふるなものもきつと法律に定めておく必要があると思うんですけれども、これは全然そういうことはお考えになつていいんでしょうか。
○政府委員(平賀俊行君) 確かに、労使協定を要件とする規定が今回の改正によって幾つか加えられており、その点について、労働者側の議論は、この基準法改正案をいろいろ御検討いただきました中央労働基準審議会で労使の代表も入つていただいた十分話し合いをし、いろいろな御議論がございました。
結果として、この点に関しては法律上の規定にするという結論は得られなかつたわけでございま
すが、先般来御答申し上げておりますように、この労使協定を適正なものとするために、労働者代表がその要件あるいは手続等についても適正な方が選ばれるよう指導するようにといふことが、中央労働基準審議会の建議の中に加えられまして、私どもいたしましても、その点十分通達いたしましたもの書き込みまして、これからもさらに適正な労働者代表が選ばれるよう指導してまいりたいと考えておるわけでございます。
○中西珠子君 通達をお出しいただいて、そして指導していくざるといふことでございますけれども

も、通達には拘束力がないわけじよう。それでも指導にもやはり拘束力がないわけですから、非常に今まで指導なすついたことの実効性が上がつた場合もあるけれども、上がらない場合の方が多いのではないか。

それから、けさほど千葉委員からも御指摘がありました昭和五十三年度の三六協定に関する調査においても、やはり労働者代表というものが使用者側の指名によって出てくる場合が非常に多いとか、管理監督の地位にある者が出てきているのが多いとか、それから労働者の意見を全然聞かないのが多いというふうな調査結果も出ておりますし、私が最近聞いたところによりますと、食品産業あたりで既にもう、この基準法の改正案が来年の四月一日から施行になるだろうということを予測していくと、三ヶ月単位の変形労働時間制を導入する準備をしているというんですね。

ここには組合があるんですねけれども、その組合の代表の偉い方が、そこで働いている女子の労働者の意見など全然聞いてくれないで、今度はこうなるんだよと、こういうふうに言われる。そして、今までもらっていた残業手当は全然なくなってしまった、そして今度は土曜日に、暇なときに休みをやるから、全然残業とはみなさないことにするんだよと、こういうふうに一方的に押しつけられて、全然意見を聞いてくれない。

母子家庭とかいろいろ事情のある女子労働者が非常に長時間労働を強いられるばかりでなく、残業手当がなくなつて、そして収入減になるといふこといろいろ訴えが来たりしておりますんでけれども、そういうふうに、組合があつてもなかなか労働組合員の意見を聞いてもらえないという、そういうところもないわけではない。

それにむしろ、組合のないところが圧倒的に多いんですから、やはり労使協定を結ぶに当たっては、その締結当事者の資格、労働者代表の資格、ものはどうしても法定にしていただきたいと思う

わけでございますが、どうして法定にできないのか私は全然わからない。法定できなければ、せめて規則にしていただきたいと思うんです。

ILOの百三十五号条約というのがございま

す。労働者代表条約というのがあります。

これは労働組合代表ばかりではなく、組合とは別個に

選出された代表というのも含むというふうになつておりますが、その選出された代表は「国内

法令又は労働協約に従つて自由に選挙した代表」

というふうになつていますね。だから、国内法令でこうすることを書き込むというのはちつともおかしいことではないと思うんですけれども、どうして法律の中に入れられないのでしょうか。もう一度御返答をお願いします。

○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、我が國の労使関係といいます

か、中小企業が多いという労使関係、その中で労

働組合の組織率が比較的低い、しかし労働基準法

上の問題について労働者代表を選ばなければいけない、その考え方、あるいは労働者代表の要件と

か労働者代表を選出する手続等につきましては、

先ほどILO条約を引かれましたけれども、そ

いつた条約あるは国内での労働組合を結成を

して、その労働組合の役員等を選ぶようなやり

方、そういうやり方が適切であるということ、そ

の必要性があるということございますけれども、それを法律上の義務として書き込むといいま

すが、そういう段階ではないということを、その審議会の労使の方々でいろいろの御意見を聞きわせた末、結論としてはそういうことにとどまつてお

るわけでございます。

もちろん、先ほどから申し上げておりますよう

に、そういう適正な手続、あるいは適正な要件、資格を持つた方々が選定されるべきことは当然であります。またこれはその法律事項になりますが、どうかは別にして、先生御指摘のような例、構成員のメンバーの意見をよく聞いてできるだけそういう運営を適切に図らなければいけないといふことはこれはもう常識であろうかと思ひます。

で、そういう問題については法律上の要件にはいたしませんけれども、現段階においては通達等にそれを明確にして事実上監督機関によつて指導するということで措置をさせていただきたいと、こう考へておるわけでございます。

○中西珠子君 私は、産業民主主義が残念ながら

まだ余り発達していない、未成熟であるという日

本においてこそそういうきちっとした民主的な手

統とか、意見聴取義務というふうなもの法律に

定めなければならぬ、もしくは規則に定めなければならぬ必要性があるのだといまに考えて

おりますけれども、とにかく通達をお出しになる

ならば、通達に厳密に私が申し上げたような要件

をお書きになつていただき、そして強力な指導

をしていただきたいということを要望しておきま

す。

それから次に、裁量労働についてでございますが、これもまた労使協定で裁量労働の範囲と時間の算定というものをゆだねるということございま

すが、まず法案に即してお聞きいたしますと、「研究開発の業務その他の業務」というのはどう

いう業務でございますか。

○政府委員(野崎和昭君) 研究開発業務のほか、

議論で出ておりました具体的例の一つといたしまし

ては、放送番組の企画業務等もこれに当たるうか

と思つております。要するに、業務の性質上、そ

の具体的な遂行の方法について労働者自身の裁量

にゆだねる必要がある業務ということに一般的に

は言えるというふうに思つております。

○中西珠子君 「研究開発の業務」の「開発」と

いう中には結局コンピューターのプログラマーだ

とかシステムアナリストだとか、そういうふうな

ものも入りますか。

○政府委員(野崎和昭君) 「研究開発」の意味は、

やはり研究よりは若干広いというふうに思つてお

りまして、御指摘のように「開発」の中にはコン

ピューターシステムの開発ということもあり得る

ということになりますと、果たしてこの規定

に申します裁量労働に当たるかどうかということについては、実態によりますけれども、一般には当たらない、というふうに考えております。

○中西珠子君 裁量労働の中には放送番組の業務

が入るというふうに労基法研究会なんかは言つて

いるのですね。それで、こういういわゆる放送

番組の制作に携わる人というのは非常に範囲が広

くて、いろんな業種の人人がいると思うんですねけれども、プロデューサーとかディレクターとかそ

ういったものは入るわけですか。それから、映写技

師とかそういう面はどうなりますか。

○政府委員(野崎和昭君) 大幅に本人の裁量にゆ

だねることが必要な業務ということございます

ので、一般的に言えばプロデューサーといふよう

なものはこれに該当するというふうに思いますが、映写技師とかそういう方は、私実態はよく存

じませんが、通常当たらないのではないかといふに思つております。

○中西珠子君 ディレクターはどうでしょうか。

○政府委員(野崎和昭君) ディレクターも、通常

言われますディレクターの業務の内容から考えま

すと裁量労働の範囲に入るのではないかというふ

うに思います。

○中西珠子君 新聞記者の中でも、取材をする、

そしてそれを報道する、記事に書くというふうな

人ばかりでなくて、いわゆるデスクだとか、それ

から編集者、編集委員というふうに呼ばれている

方々、こういう方々は裁量労働に入りますか。

○政府委員(野崎和昭君) 何度も申し上げます

が、これはあくまでも特に労働時間管理あるいは

仕事の進め方にについて本人に任せること

が、ああいうふうにしなさい、こういうふうに

しないといふことを言つても仕方がないと申し

ますか、言えればかえつて仕事ができないといふ

務でございます。

そういう意味で申しますと、今御指摘のござい

ましたような、新聞社の中で時間に縛られて仕事

をしておられる方についてはは当たらない場合が多

いのではないかということだと思います。

○中西珠子君 とにかく使用者側から具体的な指示をしないで本人の裁量に任せるというのが裁量労働だということですけれども、具体的な指示をしないというその具体的な指示の内容はどういうものをお考えですか。

○政府委員(野崎和昭君) 法律の条文で申し上げますと、「当該業務の遂行の手段及び時間配分の決定等に関し具体的な指示をしない」という文言になっておりますが、先ほども申し上げました

が、労働時間の基本的な要素でございます使用

者の指揮監督ということに関連させて申し上げます

と、使用者が具体的な指揮監督をしないということ

とだといふにも言えるではないかと思います。

○中西珠子君 抽象的には使用者に指揮監督権が

あるわけですから、その指揮監督権はあるけれども、具体的に業務の遂行方法とか時間の配分とか

そういうことにについては何も言わないで任せせておく、そういう人のことですか。だけれども、抽

象的にやはり法的にも指揮監督が全然及ばない労

働者というのはいないわけですね。いかがでしょ

うか。

○政府委員(野崎和昭君) この裁量労働の場合に

は、確かに事業場外労働と違いまして事業場の中

でその方は労働しておられるわけでございますの

で、先生御指摘のとおり抽象的には使用者の指揮

監督は及んでいるというふうに言えると思います

が、ここにございますように、労使間の協定で具

体的な指揮監督をしないということを明確に取り

決めた場合、その場合に裁量労働に該当すること

になるというふうに考えております。

○中西珠子君 それで、結局業務の範囲もまた労

働時間の算定についても裁量労働ということにし

て、御指摘のとおり労使間の交渉をして決定とすることになつて労使協定が結

ばれるということですね。

それで、とにかく労使協定の問題はさつきも

言つておられたような問題があるわけですから、

別に「命令で定めるところにより、その協定で定

める時間労働したものとみなす」というこの「命令で定めるところにより」の内容は何でしょうか。

○政府委員(野崎和昭君) この点は先ほど事業場外労働で申し上げましたとの全く同じでございます。でも時間計算に関する規定でございますので、休憩時間とか休日とか、そういう規定は適用されるんだということを念のため書く予定にいたしております。

○中西珠子君 裁量労働というものをやはり適用して、みなし労働時間制の適用ということになりますと、これは法律の中に業務を具体的、限定的に書いておく必要があるのでないでしょうか。その点はどうなんでしょう、全然そのように考へていらっしゃらないんですか。これから先裁量労働の範囲はすべて労使にゆだねるということですか。

○政府委員(野崎和昭君)

審議会におきましても御指摘のような御意見はあつたんでござりますけれども、裁量労働の一般的な意味づけは現在の法律で十分なされていいわけございます。

ただ、これをさらに具体的に省令で書くということになりますと、どうしても業務の実態というものは業種業態によって各種多様でございまして、書くことは非常に困難であるということで、法律で一般的な業務の性質を書きまして、あとそれに当たるかどうかの判断を労使協定にゆだねたということがあります。

ただ、私どもこの法を施行いたします場合には、そういう法の趣旨が誤解されるといけませんので、具体的な事例を十分挙げ、また趣旨を十分明らかにして必要な指導を行つてまいりたいと仰ふうに思つております。

○中西珠子君 私、裁量労働というものは、例えばジャーナリスト、そういう方々の多くが裁量労働に入るのではないか。殊にテレビ、ラジオ、それから新聞記者の中でも編集委員のような方、そういう方は裁量労働に入るのはないか。もちろん

ん研究者それから研究開発、R&Dですね、そういうものに従事している方々、そういうものは裁量労働に入るのではないかと考えますけれども、そこにちょっと、労使協定で十把一からげに、大体これくらいの時間労働したものとみなすというみなし労働というものになってしまいますと、これはやはり個人の、個々の利害の調整も難しい。そしてこういった仕事に従事している方々は、非常に個人差がある仕事の仕方をしていらっしゃるでしょうし、それからまた自主的な判断だとか、創造性のようなものが必要とされる仕事に従事している方ですから、集団的にこの業務に全部入ってしまうと全部この時間労働したものとみなされるという、それがたとえ時間外労働も含んだみなし方であっても、なかなかこれは個人個人のそういう裁量労働に従事していると考えられる方の権利とか保護ということに欠けるということになるのではないかという心配が非常にあるわけなんですね。

それで、私はいわゆるジャーナリストという、新聞記者とかテレビ、ラジオ、雑誌記者、それから編集者、そういう方々の労働条件を調べることをILOのジュネーブの本部から依頼されまして、これ私ごとにになって大変恐縮なんですが、私も、私がまだILOの日本の支局におきましたときには調査したわけです。それで新聞社も大体全部放送から要請を出されておりませんけれども、また最近も五十七年八月、五十八年九月ごろにもそういう労働大臣あての要請を出されて、とにかく残業手当が余りにもかさみ過ぎて、そして所定内労働は割と時間としては短いわけですから残業がかかるというふうなことで、これはやはり労使協定に基づいてそして何らかの手当を与えるというふうな方向で検討していただきたい、何かそれが可能になるようなことを考えていただきたいという要請が出されていると聞いているんですが、これは事実ですか。

○政府委員(野崎和昭君)

昭和五十七年八月と五十八年九月に、民間放送連盟から御趣旨のようないいふうに思つております。

○中西珠子君 労働省としては、これに対してどういふうに応じたわけですか。

○政府委員(野崎和昭君) 先生御承知のとおり、「」と書いてあります。初めての方に、ILOの

本部が世界じゅうに散在していますILOの支局などと駐在員事務所などとそういったところに質問書を出して調査してもらつた結果をこれにまとめてるものだというふうに書いてあるわけですね。それで分析いたしました協約の内容とか協定の内容もここに多少入っております。

私はそのときにいろいろ労使の方から問題も伺いました。非常にそういったジャーナリストの方々、民間放送とかそれから新聞関係の記者の方、報道記者の方、取材記者の方、編集委員の方々、

そういう方々とかラジオで働いていらっしゃる方々、そういう方々の労働条件に依然として関心を持ちまして、そのころ言われていたことが果たしてどうなったかなという思いがしているわけなんです。それでとにかく私はそのころに言われていたプロデューサー、ディレクターあたりの残業手当がすごく多くて困るんだ、それで何か協定のようなものを結んで大体残業に見合うようなお手当という形にしたいんだというお話を聞いていたわけでございます。

それで、昭和四十九年あたりにも労働大臣に民間放送から要請を出されておりませんけれども、また最近も五十七年八月、五十八年九月ごろにもそういう労働大臣あての要請を出されて、とにかく残業手当が余りにもかさみ過ぎて、そして所定内労働は割と時間としては短いわけですから残業がかかる。そのほかに先ほど申し上げたように、自身の経験に基づいた判断とか、それから自分自身の考え方かはつきりとしている個性が強烈な人とか、それからまた非常に創造性というものが要求される仕事ということでありまして、非常に個人差があるわけですね。ですから、やはり個人差といふものを考えてあげる必要があるのではないか。

それで仕事によって、やはり同じこれくらいの仕事の時間がかかるであろうから、これで協定によつてみなしてしまうというだけではちょっと配慮が足らな過ぎるんじゃないかと思うんですけども、その点はいかがでしょうか。

○政府委員(野崎和昭君) 先生御指摘のとおりの実態ではないかというふうに思いますが、同じような仕事をしておられます方のお話を私どもいろいろな機会に伺つて、若干表現は適切でないかもしませんけれども、膨大な時間外労働をやつてしまふる方もいらっしゃれば、逆に同じような仕事

○中西珠子君 労働省としては、これに対してどういふうに応じたわけですか。

○政府委員(野崎和昭君) 先生御承知のとおり、「」と書いてあります。初めての方に、ILOの

構成されます労働基準法研究会を再開いたしました。労働基準法の見直しを始めたわけでございまして、そのことが新聞等に報ぜられまして、その関係で各界からいろいろな要望意見がこの研究会に寄せられたわけでございますが、この民間放送連盟からの御要望もその中の一つであるというふうに承知いたしております。

これは一応労働省の方へお持ちいただいたようでございますけれども、そういったたぐいのものはすべて研究会の先生方にごらんに入れまして研究の参考にしていただいた、そういう関係だとうふうに理解しております。

○中西珠子君 「ジャーナリスト」という本の中にも出ておりますけれども、とにかく民間放送、NHK、テレビもラジオもそれから新聞社で働いている新聞記者、編集者も含めて、そういう方々の仕事というのは物すごくそれを裁量による仕事の遂行というのも必要になるでしょうか。も、そのほかに先ほど申し上げたように、自分の経験に基づいた判断とか、それから自分自身の考え方かはつきりとしている個性が強烈な人と、それからまた非常に創造性というものが要求される仕事ということでありまして、非常に個人差があるわけですね。ですから、やはり個人差といふものを考えてあげる必要があるのではないか。

それで仕事によって、やはり同じこれくらいの仕事の時間がかかるであろうから、これで協定によつてみなしてしまうというだけではちょっと配慮が足らな過ぎるんじゃないかと思うんですけども、その点はいかがでしょうか。

○政府委員(野崎和昭君) 先生御指摘のとおりの実態ではないかというふうに思いますが、同じような仕事をしておられます方のお話を私どもいろいろな機会に伺つて、若干表現は適切でないかもしませんけれども、膨大な時間外労働をやつてしまふる方もいらっしゃれば、逆に同じような仕事

をしながら時間外労働の申告をほとんどされないという実態にある方もいらっしゃる。長い方については果たしてそんなに長い時間、時間外労働を行っているんだろうかというようなお話を耳にいたしますし、また時間外労働の申告をされない方については、実はいろいろと例えは家に帰ってもそういうった問題を考えているんだけれども、なかなが申告しにくいというようなお話を伺うわけですが、ござります。

そこで今回の裁量労働につきましては、もしまして

うことで、そうか、そういうことですか、それで払いましょうということでいわゆる推定によつて払われていた人たちは、この裁量労働の労使協定が結ばれることによつて残業手当が非常に少なくなるという問題がありますね。

逆に、今おっしゃったように、研究開発に従事していく、そして時間外労働も自分としてはどうやって申告をしていいかわからないし、どれだけが時間外労働と考えてもいいかわからないというふうなことで申告しないつたり、また、とにかく

○政府委員(野崎和昭君) 確かに先生御指摘のとおり、事業場外労働の場合には絶対的に算定できないわけでござりますので、嫌だと、こう言われましても、算定できない以上はみなし労働時間制ということになると思いますが、この裁量労働につきましては基本的に算定できるという前提に立つておりますので、どうしても嫌だと言われる方についてどうするかということは、労使協定を締結する中で労使で話し合っていただくことになりますが、先生仰旨商ひのような解決策

れるというふうなこと也有って、非常に難しいことになるのではないかと思うわけですね。だから結局、個人の労働者の労働契約といふことはまだまだ浸透していないし、そりかといって集団的な労使関係が物すごく発達しているわけでない日本で、この労使協定によつて決めるといつては大変大きな問題があると思うんですね。ですから、これはどうしても自分がこれで満足できないということであれば、せめて自己申告ができるような道を開いておいてやるということが必要だ

自分はそういう時間の切り売りをしているんじゃないというふうな気持ちでしながらたりする。しかも長時間働いているという人もいて、そういう人にとっては、大体これぐらいはなさったんでしようということです。時間外を含めた時間というものを協定によって決めて、そしてお手当のような形で長時間お働きになつた分、殊に所定内労働を超した分については払うことにするということはメリットがあると思うんですね。

逆に、デメリットがあつて、これまで自己申告によってやつていて、そしてそれが大体認められていたところへこれが入つてくると、非常に残業代を節約されるのではないかという気持ちがするわけですね。使用者側が何とか残業のもう少し合理的な処理の仕方というものを協定に求め、また手当の形に求めたとすれば、それは使用者側の意見を聞いたことになるということですし、非常にこれは難しい問題ではあるわけですね。

しかし、もしこれがどうしてもやつた方がいいということになつて、労使協定で裁量労働の範囲とそれから時間算定をやるということになりまし

た場合、どうしても自分は嫌だ、自分で算定した

方法もその可能な解決方法の一つの中に入っています。
○中西珠子君 どうしても嫌だという人は、自分
は個別的に使用者側と契約してやっていくといふ
ことが可能であるわけでしょう。可能ですよね。
○政府委員(野崎和昭君) 裁量労働の場合には、
労働時間を算定することは客観的には可能ですが、
いますので、裁量労働の規定が適用されないから
といって労働時間の算定ができないくなるわけでは
ございません。そういう意味では、その人の希望
を入れる余地はあるということございますが、
何分同じ仕事に従事する方につきましては、やは
り同じように扱うということもまた労働の場面で
は必要なことでございますので、そういうたいいろ
いろな要素を考慮して労使間でよく話し合ってい
ただくことが適當ではないかというふうに思う次
第でございます。

○中西珠子君 非常に個性的な仕事であり個人差
が非常にある仕事であるということのために、や
はり自分で算定した労働時間を申告して、そして
それでやつてもらいたいという人が出てきた場合
は、それを私はやはり許すべきだと。今、可能で

おおきたいと思ふんですが、どうですか。
○政府委員(野崎和昭君) 先生御指摘のように、
裁量労働として扱われることを希望しない方がい
人なりあるいは少数いらっしゃる場合に、労働者代
表の方がそういう方の意向を無視して協定をな
結してしまうということは必ずしも適当ではな
いと思いますが、また逆に、全体として一つの方
向で統一的に扱おうという合意が形成されており
ます場合に、そういう方々についても同調してま
いいただくということもまた職場を円滑に運営する
ために望ましいことはないかと思ひます。
いずれにいたしましても、具体的なケースに応
じまして十分話し合っていただくことが最
も適当ではないかといふふうに思ひます。
○中西珠子君 十分話し合うことが果たして可能
かどうか。可能ではない場合もあるという、先ほ
ども申し上げたような事情もあるということで、
結局労使協定の問題、労使協定にゆだねられるこ
との是非の問題と労働者代表の選び方、また、音
見聽取義務という問題にぶつかってしまうわけで
す。

労働時間を作申することが許され得るべきたまふと思つてどうしてもそうしたいという人は、することができまますか。

これまた同じような質問になるけれども、これはさつきのようにお答えが同じであつてはちょっと困ると思うんですよ。ちょっと事業場外労働の場合と違いますからね。

実際問題として結局同じような仕事をしている人たちが労使協定を結んでみなし労働ということになれば、自分だけが独立してやれるだけの日本人に個別な労働契約の概念が徹底しておりませんし、自分がけがひとり頑張ってやっていくということは周りのやはり同僚あたりから白い目で見られ

これはもう本当に嚴重な要件を満たすなら通達され
お入れになつて強力に指導していただきませ
ど、個人の労働者の権利というものが侵害されたり、また保護に欠けることが出てくるという可能性
性が非常にあるわけですから、この点はもう慎重に
に運用し対処していただきたいと思います。こち
は強い希望でございます。大臣、いかがでござい

ましゅうか

○國務大臣(平井卓志君) かなり専門的に相当切
り込んだ御質疑でございましたが、いずれにいた

しましても事業場外労働と同様に、通常の方法で時間計算が非常にいたしにくいし、また、実態に合わぬという場合を想定して労使の合意ということを要件にみなし労働時間制というものをとつておるわけでございまして、やはりこのところは

間の特例が認められておりまして、これを計画的、段階的に廃止するという措置がとられておりまして、六十二年度末までに少なくとも五人から九人の規模の事業場についてはそれを廃止することになりましたが既に審議会で決まっております。ただ、その段階で一人から四人の事業場の取り扱いの問題については再度検討するということになりますところがござります。

トが出てきたということは、外に向かって言ふう
ことができるということもありまして、
〔委員長退席、理事佐々木深君着席〕
結局一番損するのはそぞらいう小さいところで働く
いる労働者ではないかといふ。こういう懸念がで
れる向きがあるわけですね。ですから、できる限
り換算制というのはやらないでいただきたいとい
う強い希望を申し上げておきます。
フランクによく、らしいところからうつるつる

時期に年休をとらなかつた場合の年休権が消滅しないような保障は何とかしていただきたいという要望も申し上げたわけでございます。
労使協定を結ぶときに特別な配慮をするように指導するということをおっしゃつてくださつたわけでございますけれども、大臣はいかがでございましょうか。

事務方が従業者を申し上げましたように、半便箋定と申しますが、労使の合意という点について職場内でこれはひとつ十分にお話し合いを願ううか、そしてまた、実態に即して使用者側も柔軟に判断すべき点もあるうかというふうに考えております。

○中西珠子君 来年、一応十人未満のところの運輸業と十人未満の商業・サービス業、これは特別

いという要望を申し上げておきます。

それから年次有給休暇の問題でござります。

いと、労使自治というものに名をかりてやはり個々の労働者の権利といいうものが侵害されたり保護といいうものが弱まつたりするといいう危険が非常ににあると思いますので、その点は厳重に指導し、またよく見きわめて実態調査などもやつていただけだと思います。

それから、労働基準法研究会で零細商業・サークル業、こういったところの労働時間の換算制といいうものをやる方がいい、といいうことが報告書に出しております、また中基審でもそのような方向で換算制といいうものをやるといいうことがいいのではないかと出しているわけでござりますけれども、今まで労基法の四十条というものを使って換算制を

四百

近く働いているわけですから、殊に女子労働者に

局、その長いものを法定の労働時間とみなしてし

とになると、現在家庭責任が非常に重くかかる

○政府委員(平賀俊行君)　非常に小さい規模の事業場、特に商業・サービス業等の問題でございます。

てしまつてゐるんだから、非常に時間短縮のメリ

して、もし、計画的付与というもので決められた

るとか、そういうたた不利な取り扱いというものが、いまだに後を絶たないという状況の中で、やはり年休取得率が上がらないということがございました。

この不利益取り扱いを禁止する条項というのはどうしても法律の中に入れなければならないと思うのでございますが、いかがでございましょうか、大臣。

○国務大臣(平井卓志君) 不利益取り扱い、これはまさしく労働基準法違反という点もございますし、そういうことのないよう私ども当委員会の審議の経過を十分に踏まえまして処置をいたしたいというふうに考えております。

○中西珠子君 ゼひよろしくお願ひいたします。次に、変形労働時間制についてでございます。

変形労働時間制は、生体のリズムを崩して健康障害をもたらすというふうなことで反対している労働医学の権威も多いわけでございますが、衆議院の修正によりまして、殊に三ヶ月単位の変形労働時間制につきましては、労働大臣が中央労働基準議会の意見を聞いて一日の労働時間の限度、「一週間の限度」また連続労働日数の限度といふものをお決めになる命令をお出しになることができるというふうになりまして、一步前進と思うわけですが、その限度につきましてはどのようにお考えでいらっしゃいますか。

もちろん審議会の意見を聞かなくちゃいけないというお答えになるかとも思います、労働大臣、また労働省としてはどのようにお考えでいらっしゃいますか。

○政府委員(平賀俊行君) 三ヶ月単位の変形労働時間制における一日、一週等の労働時間の上限あるいは連続して労働させる日数の限度についてであります。時間が経てますように、衆議院の修正で必要な条文が入っているわけでございますが、これにつきましてはその条文にありますように、中央労働基準審議会の意見を聞いた上で命令で定める

ただきたいと存じます。

○中西珠子君 私は一ヶ月単位の変形労働時間制につきましても、ぜひ一週、一日の労働時間の上限、また連続労働日数の限度というものを定めるべきだと主張しているわけでございます。

変形休日制とこれは併用することができますので、連続労働日数の上限を定めることは非常に重要な要であるし、また、一日の労働時間、一週の労働時間の最高限度というものはやはり定めていただきたいと思うわけですが、その点に關してはいかがでしようか。

○政府委員(平賀俊行君) 先般の委員会でも御答弁申し上げましたように、一ヶ月単位の変形労働時間制は、現在の四週の労働時間制を基礎としてというか、それと同じような形態のものでござりますが、この形態の労働につきましては、運輸業あるいは建物の維持管理等の業務で夜間の交代制の勤務等、労働時間が長くてそのかわり非番日あるいは休日等を長くする形態のものが比較的多うございます。したがつて、新しく導入されます三ヶ月単位の変形制のよう、一日、一週の限度あるいは連続して働く日数等について規定することに必ずしもならないという状態のものでござります。

したがいまして、私どもといたしましては、同じような限度を設けることは適当でないと考えておりますが、現実にこの問題につきましては、新しくいろいろな形での変形制が導入されること等に伴つていろいろ問題が生ずることがないようにその点は十分指導していくたいと考えております。

○中西珠子君 どうぞぜひよろしくお願いいたします。

それから、変形労働時間制に組み込まれてしましますと、子供を保育中の者、これら老人を介護中の者、また学校に通つている勤労学生、こういった者に対し変形労働時間制の適用があるがゆゑに、保育園に迎えにも行かれなかつたとか、老人介護が大変しにくくてどうにもならなくなつたとか、それから勤労学生が学校に行かれなくなつたというふうなことがございませんように、ぜひ

し、一ヶ月単位となりますと、仕事のサイクルが

一ヶ月単位だから、これはもっと広く使われるようになるのではないかという考え方も使用者側の中にあるというふうに伺っておりますし、これ

はやはり必要だと思いますが、とにかくこれについては実態調査をしていただきまして、そして必要か必要でないかは、その三年後の見直しのときにぜひその調査のデータをお出し、ただくということを強く要望いたしております。

それから、労働基準法の六十六条に妊娠婦の時間外労働、深夜労働それから休日労働の免除規定がありますが、変形労働時間制が導入になりますと、時間外労働ということがなくなつて、繁忙時は長時間労働が所定内の労働になつてしまふ。こ

ういうことのために六十六条の規定が死文化されるというおそれがあるわけでございますが、妊娠婦はどうしても変形労働時間制から適用免除にしなければいけないと思うのでござりますが、大臣、この点はいかがでござりますか。

○国務大臣(平井卓志君) 今御指摘の点につきましては、当委員会でいろいろ御議論がございまして、特に、妊娠婦等につきましては変形労働時間制の適用を除外いたしますことにについて、本委員会での議論を踏まえて御懸念のないように適切に對処してまいる考え方であります。

○中西珠子君 どうぞぜひよろしくお願いいたします。

○政府委員(平賀俊行君) この変形制の問題その他いろいろ運用がございますが、育児を担当する人あるいは介護のための責任を有する人あるいは勤労学生その他のについては通達を出して指導をしてまいりたいと存じております。

○中西珠子君 指導は通達を出してしていただけますでしょね。

○政府委員(平賀俊行君) この変形制の問題その他のいろいろ運用がございますが、育児を担当する人あるいは介護のための責任を有する人あるいは勤労学生その他のについては通達を出して指導をしてまいりたいと存じております。

○中西珠子君 週四十時間制への移行過程についてでございますが、これは一応三百人以上は四十六時間でスタートし、三百人以下は当分だいままでのままの四十八時間制ということだそうでございまりたいと存じております。

○中西珠子君 週四十時間制の実現ということにつきましては、やはりはつきりとした実現の時期であればいいという変形労働時間制につきましては、確かに問題がなかつたかもしません。しか

の中の第十二条に基づいて勤労学生に対する配慮をするということになつて、いますけれども、も

つと勤労青少年よりも年上の人で、今、生涯教育ということが重要であり必要であるということが盛んに言われておりますから、もっと年齢の高い人で大学の夜間部に行つたりまた専修学校に行つたりしている人もいると思うんですが、そういうことも含めた勤労学生に対しての御配慮も必要だと思いますが、いかがでござりますか。

○国務大臣(平井卓志君) 子供さんを保育中の方、さらには老人を介護中の方々につきましては勤労学生と同様に変形労働時間制の適用に際し必要な配慮がなされるよう通達を出して指導いたしてまいりたいというふうに考えております。

また、今も委員が御指摘になつた問題でございますが、勤労青少年福祉法第十二条によりまして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よう努めなければならぬとされておりますので、夜間大学生につきましてもこれと同様の配慮がなされるよう使用者に対し指導する考え方であります。

また、今も委員が御指摘になつた問題でございますが、勤労青少年福祉法第十二条によりまして当該勤労青少年が教育を受けるために必要な時間とされておりますので、夜間大学生につきましてもこれと同様の配慮がなされるよう使用者に対し指導する考え方であります。

○中西珠子君 指導は通達を出してしていただけますでしょね。

○政府委員(平賀俊行君) この変形制の問題その他のいろいろ運用がございますが、育児を担当する人あるいは介護のための責任を有する人あるいは勤労学生その他のについては通達を出して指導をしてまいりたいと存じております。

○中西珠子君 週四十時間制への移行過程についてでございますが、これは一応三百人以上は四十六時間でスタートし、三百人以下は当分だいままでのままの四十八時間制ということだそうでございまるいと思いますが、この猶予期間を置く事業場については、もとと対象を業種や規模によつて限定するべきだと思いますが、この点についてはいかがでしよう

か。

そしてまた、週四十時間制の実現ということにつきましては、やはりはつきりとした実現の時期

の点についていかがでございましょうか。

それからまた、中小零細企業に対する配慮は絶対に必要だと思うんですけれども、そういった中小零細企業に対する時間短縮促進のための環境づくり、雰囲気づくりというもの、それから国民の意識の啓発というのも必要だと思うんですが、その点いかがでございましょうか。大臣の御答弁をお聞きまして、時間が参りましたから私の質問を終わらせていただきます。

○国務大臣(平井卓志君) もう御案内のように、週四十時間制への移行時期につきましては、新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考えております。

また、当面の法定労働時間の適用を猶予される事業場の範囲につきましては、できるだけ限定をいたしたいと考えております。

また、中小零細企業における労働時間短縮を促進するためには、必要な指導、援助の拡充に努めてまいりたいというふうに考えております。

○斎藤タケ子君 それでは、労働基準法の一部改正についての質問を行いたいと思います。

まず大臣にお聞きをしたいんですけど、今回の労基法の改正につきましては、いつのことか知らなければ週四十時間制の実施、そして変形労働時間制の導入というものが大変特徴的になつてあらわれておりますが、

〔理事佐々木満君退席、委員長着席〕

今度の労基法の改正によって労働者の労働生活、家庭生活等を含めまして、幸せの増進が保障されることがございまして、法律改正によつての

お聞きしたいんです。

○国務大臣(平井卓志君) いろいろなお考え方をございましょうが、私どもはこの時間短縮といふ内外とも一つの時代の要請と申しましようか、それを進めますための補完的な一つのかつ有効な方法としてこのたびの基準法改正をお願いいたしておるわけでございまして、法律改正によつての私は時間短縮が推進できるとは決して申し上げ

ておりませんで、やはり国民の方々の御理解、さらには公務員の週休二日制への早期移行、金融機関その他の方々のやはり御協力、御理解と申しますよろしく、そういう国民的なコンセンサスの中です。

時間短縮がなされていくものと考えております。結局、そういうことになりますと、「一つにはやはり国民の生活パターンというものがある程度変わつていかなければならぬ。そこでまた新たな需要も生まれまして、そういう中で生活の質の向上というものを図つていくべきである。かように考えております。

○斎藤タケ子君 もうひとつはつきり、幸せの増進につながると言うていただいんだかどうか、今の答弁聞いておつてもようわかですね。電機労連の御統計があるんですね。電機労連の御統計があつてもよろしくね。

調査で、世界十カ国の電機労働者を調査して、月に何回家庭サービスをやつしているかという調査をしている。これを見てみますと、これはボーランドが一ヶ月二十六・三回、ユーロが二十五・八回、イギリス、西ドイツこれが大体二十回前後です。一番少ないのがヨーロッパではスウェーデンの十七・九回。日本の電機労働者は何回かといふと、日曜日を入れて一ヶ月に四・三回。これは統計調査ですから非常に鮮明なんです。私は、今でもこういう状況になつておつて、日本の電機労働者が日曜日を入れて月四・三回しか家族団らん、家庭サービスができるない。今度の労基法の一部改正をやつたら、これがさらに前進をするといふことが保障できるかどうか、こういうのがさつき私、幸福の前進につながるかと言つて聞いたら、余りはつきりおつしやらなかつた。今電機労働者の例にとつたら四・三回、これが十四・十五回とヨーロッペ並みに近くかどうか、これを

お聞きしたいんです。

○政府委員(平賀俊行君) 家庭サービスをどのぐらいいやるかどうかということにつきましては、もちらん労働時間が短くそういう家庭サービス等に充てる時間が多くなるということが一つの条件であるということと存じますが、この問題につきま

しては、伺いました数字等によりますと、やはり勤基準法の改正を御提案申し上げましたのは、労働時間の短縮を促進するためでございます。私どもとしては労働時間を短縮し、それが先生先ほど御指摘にあつたように労働者生活の幸福につながるもの、そしてそれが家庭サービスの回数をふやすということも貢献し得るものと考えておりま

す。

○斎藤タケ子君 貢献し得るものと考えておられる。それは自信がなかつたらこんなもの出せねわね。

そこでお聞きをしたいんですが、今回の労基法の改正では一日八時間労働制を崩しているというのが最大の改悪点だということです。国民の各層からかなり強い御批判が出ているのは御承知のとおりですね。

法案を見てみると、現行の三十二条の「労働時間は、「休憩時間を除き一日について八時間、一週間にについて四十八時間を超えて、労働させなければならない」と書いてあるんですね。改正案を見ますと、同じく三十二条には「労働者に、休憩時間を除き一週間にについて四十時間を超えて、労働させてはならない」、一週間の四十時間というのが先に出てる。二項で「使用者は、一週間の各日については、労働者に、休憩時間を除き一日について八時間を超えて、労働させてはならない」。現行法は一日八時間制、一週四十八時間と、こういうふうに規定をしているのを、今度の改正案では一週

を先に持つてきて、一週の労働時間四十時間、そして一週間の各日の割り振りが一日八時間ずつと、こう書いてある。

こうなつてくると、どうなんですか、私は今までの論議を伺つておりますと、やはり改正案では一日の労働時間というものが原則ではなくて、一日の労働時間を原則にしているのかなと思えるんでありますのでこの規定の上でもそれをあらわすこととしたということでございます。

○斎藤タケ子君 大変丁寧に御説明をいただいたんだけれど、一日八時間という原則は崩さないんだといふことになるなら、私はやっぱり不思議だなと思うのは、現行法の「休憩時間を除き一日について八時間、一週間にについて四十八時間」というところを、「一週間にについて四十時間を超えて、労働させてはならない」、そういうふうな改正案で当然であろうと思うのが、そうではなくて一週単位

ですが、その点はどうですか。これはたびたび御答弁を伺つておるんですが、念のために聞いておきます。

○政府委員(野崎和昭君) 先生御指摘の改正法の三十二条の二項におきましては、今先生が読み上げられましたとおり、「使用者は、「休憩時間を除き一日について八時間を超えて、労働させてはならない」と書いてございまして、一日八時間労働制の原則はここに明確に規定されているわけだとあります。ただ、現行法の規定と違いますのは、現行法におきましては一つの条文の中に一日八時間、一週四十八時間と書いてありましたのを、一週の労働時間を先に出し、一日の労働時間の上限は二項に書いたとすることでございます。

この考え方につきましては、これももう先生十分御承知のことだと思いますが、一日八時間労働制が実現いたしました、一日八時間、一週四十八時間の時代から一週四十時間の時代へと、その一週四十時間の時代からヨーロッパではさらに進んでいるようござりますけれども、そういうようになりですね。

法案を見てみると、現行の三十二条の「労働時間は、「休憩時間を除き一日について八時間、一週間にについて四十八時間を超えて、労働させなければならない」と書いてあるんですね。改正案を見ますと、同じく三十二条には「労働者に、休憩時間を除き一日について四十時間を超えて、労働させてはならない」と書いてあるんですね。改正案を見ますと、一日は八時間のままでいい、しかし一週は四十八時間ではなくて四十時間、あるいはささらにそ間の原則は崩しませんけれども、一日の規制と一週の規制、どちらが重要かということになりますと、一日は八時間のままでいい、しかし一週は四十時間制に進んでまいります過程で、一日八時間の原則は崩しませんけれども、一日の規制と一週の規制、どちらが重要かということになりますと、一日は八時間のままでいい、しかし一週は四十時間ではなくて四十時間、あるいはささらにそれより短く短縮していく、そういう流れになつてしまいまして、そういう意味で一週の労働時間の規制の方が重要なになつてきた、そういうことがございまして、この規定の上でもそれをあらわすことにしたということでございます。

○斎藤タケ子君 大変丁寧に御説明をいたいたんだけれど、一日八時間という原則は崩さないんだといふことになるなら、私はやっぱり不思議だなと思うのは、現行法の「休憩時間を除き一日について八時間、一週間にについて四十八時間」というところを、「一週間にについて四十時間を超えて、労働させてはならない」、そういうふうな改正案で当然であろうと思うのが、そうではなくて一週単位

の四十時間が先に出て、一週の各日についての部振りが「一日について八時間を超えて、労働させてはならない」というふうに変わったというところが、これはやっぱり何か理念があるわけでしょう。意義があるわけでしょう。何ということなしに変えたわけじゃないでしょう。その辺のこところをもうちょっと聞かせてください。

○政府委員(野崎和昭君) ただいま申し上げましたことの繰り返しになりますけれども、今後の労働時間の規制のあり方いたしましては、週の労働時間の規制ということが重要なになる、もちろん一日の規制も重要なことは申しませんが、一日と週とを比較しますと、週単位に規制をしていく、そして週単位で労働時間を短縮していくことが重要なになる。その考え方があらわしたものだというふうに思っております。

○杏脱タケ子君 そうすると、やっぱり一周間単位の労働時間が基礎になつて一日単位の八時間というのは二の次だ、こういうお考えだということになりますね。だから、一日八時間労働が崩されると、いうことで強い批判が出てくるのは当たり前だと思います。

私、論を進めていきたいと思いますので少し問題を変えますが、思い返してみると、約十年ぐらいい前でございましたが、あの有名なトヨタ自動車のかんばん方式というのが導入された時期がございました。これはもう皆さんも十分御承知のとおり、部品在庫を持たない、在庫は一切持たないで、必要なときに必要な量を必要な時間に納入させるという徹底した在庫管理の方式であります。あしからず今日ではこのいわゆるトヨタのかんばん方式といふ名による在庫管理の徹底化というのが一般化しております。私はこのことを思い起しました。

部品については全くかんばん方式が定着をしたんで、今度は労働基準法を改正して労働力のかんばん方式をやる。つまり、企業の必要なとき必要

なだけ労働力を使うという労働時間の体制をつくり上げる、こういう極端な労働力管理の合理化がねらわれているのではないのかなということを感じました。

これは部品管理のかんばん方式が、これは物ですけれども、今度はこれを労基法を改正して、そして労働力のいわゆるかんばん方式という形で徹底的に労働力管理をやって、そして生産あるいは企業の労務コストを徹底的に抑えていく、こういうことがねらわれているんじゃないかなと思うのですが、これはいかがですか、労働省。間違つていたら間違っていると言うて教えてください。

○政府委員(平賀俊行君) 私どもとしては、先生がおっしゃるようなことを意図しているものではありません。

○杏脱タケ子君 それは、労働省がそんなことを考えてたらあなた、労働省でなくなります。だから考へて言つたらえらいこと、ないのが当たり前にございます。だから、私が申し上げた、今、労働力のいわゆるかんばん方式というものをやつしていくためには、企業の要求からいしたら一日八時間労働制というものが固定される、このことが企業活動の上で彼らが労働力のコストダウンをしていく上では障害になつてました。だから一周間単位の労働時間を基準としようとしてきたのではないか。私はそうしが見えない。そうでもないですか。まさかそんなことを労働省が知つてやつてゐるとは思ひませんけれどもね。やっぱり、労働の態様、企業の態様の変化といふことが、こういうことが要求をされ出してきているというふうに見てよろしいんですか。

○政府委員(野崎和昭君) 先生の御指摘の点は、労働時間の弹性化と申しますが、具体的に変形労働時間制等を導入する理由をお尋ねかと思うんでございますけれども、理由は大きく分けて二つあるかと思います。

一つは、第三次産業が非常に拡大してまいりました。製造業の場合には自分の工場で朝八時から夕方五時までというような稼働時間を定めることがあらかと思います。

ただしかしながら、この場合はやはり需要の波に合わせて営業をしなければならないということで、そういう業種がふえたということと、一方、そういう業種において労働時間制をとりませんと、結局一日八時間を超えて営業しなければならない部分は全部残業時間に出でくるわけでございます。しかし、それを需

要の波に合わせれば全体としての労働時間の短縮が図れる。これは労働者にとってもプラスの面があるわけでございます。労使双方にとってプラスの面がある。

ただししかし、あくまでもこれは労使が合意した場合に導入できるということで、労使協定の締結が要件になつておりますことは御承知のとおりでございます。

○杏脱タケ子君 変形労働はまだ変形労働で聞きますから、今回の労基法改正全体を言うてわかるわけですからね。

私はやっぱり、今審議官の御説明でも、企業の態様あるいは企業活動の態様に応じて変化をさせなければならぬということが言つてあります

私はやつぱり、今審議官の御説明でも、企業の本性というのは変わらない、これはもう動かすことのできないものですよ。人間という生物はやっぱり一日二十四時間を単位として生きている生物なんですね。これが人間としての本性なんですよ。

しかし、私考へてみますのに、人間というの

は、世の中がどのように社会経済の仕組みが変わらなければならぬということが言つてあります

私はやつぱり、今審議官の御説明でも、企業の本性というのは変わらない、これはもう動かすことのできないものですよ。人間という生物はやっぱり一日二十四時間を単位として生きていることは、これが人間としての本性なんですよ。

私はやつぱり、今審議官の御説明でも、企業の本性というのは変わらない、これはもう動かすことのできないものですよ。人間という生物はやっぱり一日二十四時間を単位として生きていることは、これが人間としての本性なんですよ。

私はやつぱり、今審議官の御説明でも、企業の本性というのは変わらない、これはもう動かすことのできないものですよ。人間という生物はやっぱり一日二十四時間を単位として生きていることは、これが人間としての本性なんですよ。

私はやつぱり、今審議官の御説明でも、企業の本性というのは変わらない、これはもう動かすことのできないものですよ。人間という生物はやっぱり一日二十四時間を単位として生きていることは、これが人間としての本性なんですよ。

私はやつぱり、今審議官の御説明でも、企業の本性というのは変わらない、これはもう動かすことのできないものですよ。人間という生物はやっぱり一日二十四時間を単位として生きていることは、これが人間としての本性なんですよ。

私はやつぱり、今審議官の御説明でも、企業の本性というのは変わらない、これはもう動かすことのできないものですよ。人間という生物はやっぱり一日二十四時間を単位として生きていることは、これが人間としての本性なんですよ。

私はやつぱり、今審議官の御説明でも、企業の本性というのは変わらない、これはもう動かすことのできないものですよ。人間という生物はやっぱり一日二十四時間を単位として生きていることは、これが人間としての本性なんですよ。

私はやつぱり、今審議官の御説明でも、企業の本性というのは変わらない、これはもう動かすことのできないものですよ。人間という生物はやっぱり一日二十四時間を単位として生きていることは、これが人間としての本性なんですよ。

きないわけです。どんなに世の中が、企業の態様が変わろうと、人間というのは一日二十四時間で単位として生きている生物なんです。この本性は変わらない。この大原則を無視してはならないと思う。ですから、この人間の動かすべからざる本性を無視して企業活動の要求、態様に人間を合わせていくためには、どうしても変形労働時間制のような制度が必要である。これは、変形労働時間制をとりませんと、結局一日八時間を超えて営業しなければならない部分は全部残業時間に出でてくるわけでございます。しかし、それを需

要の波に合わせれば全体としての労働時間の短縮が図れる。これは労働者にとってもプラスの面があるわけでございます。労使双方にとってプラスの面がある。

ただしかし、あくまでもこれは労使が合意した場合に導入できるということで、労使協定の締結が要件になつておりますことは御承知のとおりでございます。

○杏脱タケ子君 変形労働はまだ変形労働で聞きますから、今回の労基法改正全体を言うてわかるわけですからね。

私はやつぱり、今審議官の御説明でも、企業の本性というのは変わらない、これはもう動かすことのできないものですよ。人間という生物はやっぱり一日二十四時間を単位として生きていることは、これが人間としての本性なんですよ。

たら労働者はたまらないですね。
なんでそんなことになるかなあと思つて調べて
みたんです。現行法をですよ。現行法を調べたん
ですから私もうかつな話ですけれどもね。労基法
の三十五条には「使用者は、労働者に対し、毎
週少くとも一回の休日を与えるなければならない」、
二項には「前項の規定は、四週間を通じ四日以上
の休日を与える使用者については適用しない」、
こういうふうに決められているんです。そうしま
すと、一ヶ月、四週間ですね。今だったら、四週
間つまり一十八日のうちに四日間まとめてとった
らあの二十四日連続労働させても現行の基準法
には抵触しないということになるんじゃあります
とか。どうなんですか。

議院段階からいろいろと御討論がございました。特に新しく導入します三ヶ月単位の変形労働時間制についてはその御議論が集中いたしまして、衆議院での御審議の結果、三ヶ月単位の変形労働時間制につきましては、一日、一週間の労働時間の限度、そして連続して労働する日数の限度を中央労働基準審議会の意見を聞いて命令で定める旨の規定が追加されました。したがいまして、審議会の御意見によつて、そこら辺のところが適切に定められるものと考えております。

○齊藤タケ子君 先回りしてお答えをいただきたいんですけれども、実際、今だってできるというでさっき言われたんだから、三ヶ月の変形労働制が導入をされますと、そういう問題というのは当然出てくる。

して、一日十時間、一週四十八時間、そして一週間に一日休みをとる、そういう形で規制をする考えはないかという御質問に対して、いずれにしてもこの問題は中央労働基準審議会の御意見を承つて命令で定めることになりますけれども、私どもいたしましては、一日十時間とすることを前提としてさらにお答え申し上げたわけでございます。
○菅原タケ子君 持つて回つて言つておられども、結局言うてへん、わからへん。
それで、時間がもつたないから前へ進めますが、私は変形労働というのは頭のいい人が考えたもんやなと思うんですが、その頭のいい人たちが考え出したこの変形労働制というのを上手に使ふたら、随分使いようがあるなどということを発見

されることになつておりますが、仮にそのことを別
といたしましても、言いかえましたら現行の変形
労働時間制の運用の実際を見てみましても、先生
の御指摘になりますようなら合理性のない極端な形
態というのは私ども全く聞いていないわけござ
います。あるいは机の上でいろいろと時間設定を
しますればそういうことも可能かもしれませんけ
れども、実際には起こつてしない。起こつてないな
といふことはやはり労働の現場というものは長い間
継続して働かれる場所でございまして、仮に一時
期の都合でそういうことをとりまして、結局は
長い間それを続けることは不可能でございます。
まして、今回の三ヵ月の変形制につきましては
労使協定の締結、言いかえれば労働者代表の合意
と、さらだ今回修正によりまして上限時間が設け

労働時間制の運用の実際を見てみましても、先生の御指摘になりますようなら合理性のない極端な形態というは私ども全く聞いていないわけでござります。あるいは机の上でいろいろと時間設定をしますればそういうことも可能かもしませんけれども、実際には起こっていない。起こっていないということはやはり労働の現場というものは長い間継続して働かれる場所でございまして、仮に一時期の都合でそういうことをとりましても、結局は長い間それを続けることは不可能でございます。まして、今回の三ヶ月の変形制につきましては労使協定の締結、言いかえれば労働者代表の合意と、さらに今回修正によりまして上限時間が設けられますので、そういった先生御指摘のような心配ごうはないよ、というふうに確信、にしておきたいとしても、言いかえましたら現行の変形労働時間制の運用の実際を見てみましても、先生の御指摘になりますようなら合理性のない極端な形態というは私ども全く聞いていないわけでござります。あるいは机の上でいろいろと時間設定をしますればそういうことも可能かもしませんけれども、実際には起こっていない。起こっていないということはやはり労働の現場というものは長い間継続して働かれる場所でございまして、仮に一時期の都合でそういうことをとりましても、結局は長い間それを続けることは不可能でございます。

現行の労働基準法の規定を極端に運用すれば、四日の休日をその四週の両側に、右と左に置くとすれば、間の労働日数は連続するという算術的な結論は出でできます。

議院段階からいろいろと御討論がございまして、衆制についてはその御議論が集中いたしまして、衆議院での御審議の結果、三ヶ月単位の変形労働時間制につきましては、一日、一週間の労働時間の限度、そして連続して労働する日数の限度を中央労働基準審議会の意見を聞いて命令で定める旨の規定が追加されました。したがいまして、審議会の御意見によってそちら辺のところが適切に定められるものと考えております。

○斎藤タケ子君 先回りしてお答えをいただきたいんですがけれども、実際、今だつてできるというでさっき言われたんだから、三ヶ月の変形労働制が導入をされると、そういう問題というのは当然出てくる。

審議会の御意見を聞いて適切に定められると思いますがと言えけれども、最高何ぼになりますねん。気になりますがね、現行法でもやれるというて言い出したら。どのくらいのことを考えているか。

○政府委員(平賀俊行君) その点につきましては、既に本日何回か御答弁申し上げておりますように、一日の労働時間を十時間とすることを前提

して、一日十時間、一週四十八時間、そして一週間に一日休みをとる、そういう形で規制をする考えはないかといふ御質問に対して、いずれにしてもこの問題は中央労働基準審議会の御意見を承つて命令で定めることになりますけれども、私どもいたしましては、一日十時間とすることを前提としてさらに検討させていただきたいと、こういうふうにお答え申し上げたわけでござります。

○省脱タケ子君 持って回つて言つておられるけれども、結局言うてへん、わからへん。

それで、時間がもつたないから前へ進めますが、私は変形労働というのは頭のいい人が考えたもんやなと思うんです。が、その頭のいい人たちが考え出したこの変形労働制というのを上手に使こうたら、随分使いようがあるなということを発見しました。

それは、例えば三ヶ月労働制を極端に考えますと、全期間を通じてこれは週休日は最低一日休むんです、確保するんです。国民の祝日の振りかえも含めて休日はきっちり確保した上で、全期間十週、九十一日です。このうちの一、二、三週とそれから第十一、第十二、第十三週のこの

いたしましても、言いかえましたら現行の変形労働時間制の運用の実際を見てみましても、先生の御指摘になりますようなら合理性のない極端な形態というのは私ども全く聞いていないわけでございます。あるいは机の上でいろいろと時間設定をしますればそういうことも可能かもしませんけれども、實際には起こっていない。起こっていないということはやはり労働の現場というのは長い間継続して働かれる場所でございまして、仮に一時期の都合でそういうことをとりましても、結局は長い間それを続けることは不可能でございます。

まして、今回の三ヶ月の変形制につきましては労使協定の締結、言いかえれば労働者代表の合意と、さらだ今回修正によりまして上限時間が設けられますので、そういった先生御指摘のような心配というのではなくてふうに確信いたしております。

○齋藤タケ子君 そうか、変形労働でなくとも極端に言えばなるわけですね。えらいことですな。
そうすると、三ヶ月の変形労働制、変形制が事業活動で使われるということになつてまいりますと、これは当然のこととして事業活動の季節的な調整あるいは事業活動の時期的な問題で生産調整というようなことが起りますから、これに利用されるというのは当然のことだと思ふんですね。
そうしますと、現行法でも四週間で休みを両端へとつたら真ん中、二十四日は連続して働かずことができると、それで労基法違反でないということになるわけですが、三ヶ月単位の変形制が改正になつて導入されると、いうことになりますと、これまで労使協定が結ばれたら、極端なことを言うたら、計算したら七十五日連続労働をさせることができるようになるんですか。
○政府委員(平賀俊行君) 今回御提案申し上げました労働基準法の改正案につきましては、既に衆

議院段階からいろいろと御討論がございまして、特に新しく導入します三ヶ月単位の変形労働時間について、それはその御議論が集中いたしまして、衆議院での御審議の結果、三ヶ月単位の変形労働時間につきましては、一日、一週間の労働時間の限度、そして連続して労働する日数の限度を中央労働基準審議会の意見を聞いて命令で定める旨の規定が追加されました。したがいまして、審議会の御意見によってそちら辺のところが適切に定められるものと考えております。

○**沓脱タケ子君** 先回りしてお答えをいたいたいんですがけれども、実際、今だつてできるというでさつき言われたんだから、三ヶ月の変形労働制が導入をされますと、そういう問題というのは当然出てくる。

審議会の御意見を聞いて適切に定められると思いますと言ふけれども、最高何ぼになりますねん。気になりますがね、現行法でもやれるというて言い出したら。どのくらいのことを考えているか。

○**政府委員(平賀俊行君)** その点につきましては、既に本日何回か御答弁申し上げておりますように、「一日の労働時間を十時間とする」という前提に、その他の問題については今後検討させていただきたいと存じております。

○**沓脱タケ子君** 何回も御説明を申し上げていると言ふけれども、それだけしか聞いてないから聞いている。

私、とにかく会期末、ごじやごじや法案がありて、午前中は環境特別委員会へやむなく行つた。そういうことで、朝のあなたの答弁を聞いていましたけれども、あなたは何遍も言いましたなんといふことを言う。それはさつきの話は聞きましたで。極端に言うたら二十四日も連続労働ができるというようなことになつたら、連続労働は最低何日ぐらいにはせめてせにやいかぬと考えますというのをなせ言わないんですか。言わないと思ふんです。

○**政府委員(平賀俊行君)** 先ほどの質疑の経過をさらに詳しく御説明をいたしますと、御質問に際

間に一日休みをとる、そういう形で規制をする考
えはないかといふ御質問に対し、いずれにして
もこの問題は中央労働基準審議会の御意見を承つ
て命令で定めることになりますけれども、私ども
いたしましては、一日十時間とすることを前提
としてさらに検討させていただきたいと、こうい
うようにお答え申し上げたわけでございます。
○省脱タケ子君 持って回って言うているけれど
も、結局言うてへん、わからへん。
それで、時間がもつたいないから前へ進めます
が、私は変形労働というの頭のいい人が考えた
もんやなと思うんですが、その頭のいい人たちが
考え出したこの変形労働制というのを上手に使こ
うたら、随分使いようがあるなということを発見
しました。

それは、例えば三ヶ月労働制を極端に考えます
と、全期間を通じてこれは週休日は最低一日休む
んです、確保するんです。国民の祝日の振りかえ
も含めて休日はきっちり確保した上で、全期間十
三週、九十一日です。このうちの一、二、三週と
それから第十、第十一、第十二、第十三週のこの
七週間を午前中だけの一日四時間労働とする。そ
うしたらあの第四週から第九週までの六週間は
毎日の労働時間を十二時間とするということがで
きるんですね。そうしたら、換算しま
すと一週ちょうど四十時間になる。そうしたら改
正労基法にも違反にならぬ。

この六週間、猛烈に忙しいから連続して十二時
間労働やと、そのかわりにその前と後の暇などき
には四時間にしてあげます。こういうことをやつ
ても労基法違反にならぬわけですね、全体として
一週四十時間ということになれば、そんなんでし
う。

○政府委員野崎和昭君 上限につきましては、
今回の衆議院での修正によりまして上限が設けられ

いたしましても、言いかえましたら現行の変形労働時間制の運用の実際を見てみましても、先生の御指摘になりますようなら合理性のない極端な形態というものは私ども全く聞いていないわけでございます。あるいは机の上でいろいろと時間設定をしますればそういうことも可能かもしませんけれども、實際には起こっていなし。起こっていないうことはやはり労働の現場というのは長い間繼續して働かれる場所でございまして、仮に一時期の都合でそういうことをとりましても、結局は長い間それを続けることは不可能でございます。
まして、今回の三ヶ月の変形制につきましては労使協定の締結、言いかえれば労働者代表の合意と、さらにつき修正によりまして上限時間が設けられますので、そういった先生御指摘のような心配というものは全くないというふうに確信いたしております。

○脊脱タケ子君 私は、全くないとおっしゃるからそうかなと思うけれども、やっぱり信用できない。労働基準法というのは人たるに値する最低基準を決める。最高基準と違う、最低基準を決めるんですね。今言つたようなことが絶対に起こっちゃらぬのです。例えば六週間は一日十二時間、その前の三週間は四時間、その後の四週間は四時間労働。それで三ヶ月変形労働、一週に換算したら四十時間になつて改正労基法の範囲に入るんです。だから、別にいいじゃないか、四時間の日もあるんだからということを言われたんだつたらこれはえらいことになるなと思うんです。そんなことはないでしょうね。上限も何もきちんと決めたと言わぬからいろいろ聞かなきやならぬでしょ、これから御相談を申し上げましてと言つただけだから。

私は何も無理なことを言おうとしている。こ
ういうことに歯どめをかけなかつたら大変なこと
になりますよと冒頭言つたでしよう。労働力のか
んばん方式をねらつてゐるというふうに私が思つ
たのはこれなんです。都合のいいときには十二時

間働かします、暇やから四時間で結構です、こうされたらどうなるか。いや四時間で帰れる日が余計あつたら結構やないかとおっしゃるかも知れません。本当に帰れるんならまたそれも結構なんですね。ところがどないなるやわからへん、それば。

なかなか御答弁がてきぱいかぬから私ちよつと問題を前に進めますが、例えば六週間十二時間、前後四時間、なかなかいいなど、早く帰れる日がそないまたたくさんあつたら結構やと思いますけれども、なかなかそうはいかぬですね。今御承知のように残業の実態といふのは随分いろいろとありますね。

私ちよつと具体例を挙げますわ。長崎相互銀行の銀行と従業員の組合で構成をされております時間管理委員会というのが、昨年の八月から十月の期間を対象にいたしまして全行員の労働実態アンケートをやつた。そのアンケートをもとに従業員組合がアンケートの中の退行時間の調査から残業時間といふものを試算した、退行時間まで仕事をしたという想定をしてしたんですね。ほんなら人当たり一ヶ月六十六時間になつたんですね。ところが残業として請求している時間数はわずか九時間、未払い残業時間数が一人当たり月平均実に五十七時間にもなつてゐるわけでござります。この銀行の賃金資料によりますと、時間外手当の単価を試算して未払い時間外手当を一人当たりに計算すると、月額八万四千七百五十七円になります。

労働省にちよつと考へてほしいのは、組合と銀行がみずから調査してこういう結果を明らかにしているんですよ。こんなことを知っていますか。御承知じゃないですか。

○政府委員(野崎和昭君)　ただいま初めて伺いました。

○晉脱タケ子君　御承知じやなかつたらすぐ調査をしてください。調査をして実態がそれであれば法違反でしょ。いかがですか。

○政府委員(野崎和昭君)　お話を伺いますと、労働組合も関与した調査のようでございますので、

法違反であれば当然労使間で話し合つて是正がされるものと思います。

○晉脱タケ子君　どうして適当でないの。どうしてですか。これは銀行と組合とで構成されている時間管理委員会というところが調査をしているんですよ、全行員を対象にして。これが事実だったら三十七条違反でしょ。法違反を黙つて見過ごんですですか。国会で指摘しているのに何という態度ですか。

○政府委員(野崎和昭君)　ただいま申し上げましたのは、まさに組合も関与して労使で御調査になられた結果でございますので、その処理に当たりましては恐らく当然法違反があれば労使で話し合つては正されるであろう、そういう措置をまず見守りたいという趣旨でございます。

○晉脱タケ子君　知らない間はよろしいがな。国会で私が正式に申し上げているんだから調査をして当たり前じゃないですか。どうして調査をしないといふ關係になっております。したがいまして、言いえますと三ヶ月単位の変形労働時間制をとる以上は、残業は突発的なものを除いてはならない、そういう体制で労使とも納得してやっていただく、そういうことになると想つております。

○晉脱タケ子君　当たり前のことをこの時点で確定するわけにはいかないし、それはありますといふことも私どもは申上げられないわけでござりますが、具体的にその企業の名前も挙げて御指摘になつたことでござりますので、私どもといたしましては実態を把握したいと存じます。

○晉脱タケ子君　当たり前のことを四の五の言う時間とるんだな。

それで、私はこのことをなぞ言つたか。これは今までの御審議の中でも、変形労働をやる場合には残業は規制する規制すると盛んにおっしゃつてゐるでしょ。そうですね。残業規制はやりますね。

○政府委員(野崎和昭君)　変形労働時間制をとります一つの大きな理由は、業務の繁閑に合わせませ

して労働時間を設定することができるることによりまして、結局全体としての労働時間が短くなる。言いかえれば、これまで残業として扱われていた部分が全体として短くなるということでござります。

この三ヶ月単位の変形労働時間制について特に申し上げますと、これは所定労働時間を四十時間にすることが前提になつております。四十時間を超えましたら、その時点から割り増し賃金を払つていただくことになつております。法定労働時間は四十六時間を予定しておりますので、残業を予定して業務の繁閑に対応するということであるならば、この三ヶ月単位の変形労働制はむしろどちら方が使用者にとってはコストアップにならないという関係になつております。したがいまして、言いかえますと三ヶ月単位の変形労働時間制をとる以上は、残業は突発的なものを除いてはならない、そういう体制で労使とも納得してやっていただく、そういうことになると想つております。

したがいまして、先ほど審議官がお答え申し上げましたように、こういうような業態の場合に、本来季節的な繁閑に応じて変形制を適用するといふ余地はあるのかも知れませんけれども、こういうものについて変形制が適用できる性格のものではなくて、法律の適用関係でいきますと、一週四十六時間を超える場合に残業手当の支払い義務が生ずるという通常の労働時間制をとる。それから一週平均して変形労働制をとつたとしても、四十時間平均にしてそれを上回るときに残業を払う仕組みをとるという場合にどちらを選択するかといえば、特にコストという点を考慮のならば平均四十時間でその上に残業が上積みされるような制度を採用するということは、これはいわばコストという点では大変にマイナスになる。そういう意味では一日に必ず八時間働くという業態について変形労働時間制を適用することはまず考えられないといふふうにお答え申し上げておるわけでござります。

○晉脱タケ子君　そこで時間を全部費やすわけにいかないんで次へいきますが、私はしかし変形労働時間制をとつたらこれは一週四十時間になつて、超勤やつたら四十一時間からは超勤手当もらえんだから有利だなどと今御説明をなさつておりますけれども、そうではなくて、不払い残業がずっと上積みされて大変な長時間労働が押しつけ

られる結果になりはしないかなということを一番心配をして います。そのことだけ申し上げて次に参ります。

同時に、変形労働時間制の導入というのは繁閑によって変形労働をやるわけですから、残業時間というものがなくなるわけですね。ある日に長時間労働をやつても、それは所定労働時間といふことになるわけですから当然のこととして残業時間が減りますね。それはどうですか。

○政府委員(野崎和昭君) 御指摘のように、変形労働時間制を合理的に運用すれば全体として労働時間が短くなる。短くなるということになると思います。

○答脱タケ子君 そこで、理屈の上では確かにそうなるんですね。三ヶ月の単位で変形労働時間制を導入できるようにすると、どこでもいろいろ例はあるんですけども、例えばデパートなんかだつたらお歳暮と中元の時期というのは一番忙しいわけです。だからお歳暮のときいたら十一月、十一月が忙しい。それで中元のときというのは六月、七月が忙しい。こういう季節的に業務に繁閑の差がある場合に、これが三ヶ月変形労働に組み込まれたら当然のこととして忙しいときの長時間の仕事というのは所定内になりますわね。それはどうですか。

○政府委員(野崎和昭君) 先生お尋ねのよう、デパートの十一月の業態を考えてみますと、これは完全週休二日制にすることが前提でございます。そのため、十二月各週とも休日が二日あつたところを、十二月各週とも休日が二日あつたところで、十一月は忙しいということで一週間に一日の休日にしましたというふうにいたしまして、一月なり二月なりにその休日を与えたなら一月、二月は休日になります。そして二日あるうちの一月は働くことになりますけれども、その働く時間は休日労働になりませんので、その部分の休日労働手当は確かになく

なりますが、かわりに一月、二月で休日が一日ふえているわけござります。

要するに短縮された時間をするのか、休日労働手当をとるのかという問題でございまして、時間

短縮のためにはそういう問題についての選択の余地を与える必要があるというのが今回の改正の趣旨でございまして、その選択は言うまでもなく労働者代表と使用者との間の合意にゆだねられているところでござります。

○答脱タケ子君 いずれにしても、使用者の側に

は割り増し賃金の支払いの義務は三ヶ月の変形労働で時間外をしなかつたらいいわけですね。働く人はあるとき忙いときは十時間、十二時間働くにやならぬかもわからぬ。しかし暇なときは週三日休みやるというわけですよ。そしたら割り増し賃金の支払い義務というの法的には生じないわけでしょう、当然。違いますか。

○政府委員(野崎和昭君) 御指摘のように、十二月に二日あるべき休日のうち一日働いたその日の休日労働手当は確かになくなりますけれども、もう一つ絶対に忘れていただきたいのは困りますのは一月、二月にその分休日が一日ふえているというこ

とでござります。

○答脱タケ子君 話の筋はそうなんです。生活の実態と話の筋と違うから笑っているわけです。何でその間に違いが出るかというと、例えば私は都内のデパートの配送センターにおる方です。一年間に残業手当が今忙しい月は四万三千円、それで暇な月いうたら二千五百円から三千百円ぐらいですね。しかし年間を通してこの人は残業代が十三万八千二百円になつてます。

しかし、これが変形労働に組み込まれて、長く働いても、例えば十時間、十一時間働いても、これが所定内労働ということになつて残業手当がつかないということになりますと、これはは勤く人の賃金を払わなくてよいという関係が生まれま

すね、この収入という問題で見たら。

ところで、毎月勤労統計によつて見ますと、全

国での残業代といふのは年間、これは衆議院で労働者が御答弁になつてゐるのでは十兆六千億だそ

うですね。それでよろしいか。

○政府委員(平賀俊行君) 每月勤労統計のその残業の時間とそれからそれに伴う所定外の手当といいますか、それを推計いたしますと大体御質問の

ような数字になります。

それから、ただいまの前の例でございますが、多少なりとも残業があるということではござも一日八時間の就労はしているということございます。また、その就労が必要であるという現場ではいかかと思います。したがつて、変形時間を採用するときに、暇な月にめぢやくちやにその労働時間が減るものかどうかというの、少なくとも暇な月でも残業が必要であるというふうな労働の実態であるならば、そういうならしができかねる事業場、したがつてそういうところで変形労働時間は通常、常識的には採用できない。採用すれば恐らく残業代はまだかさむということになりますので、そういう場合に変形労働時間制が仮に採用され残業手当が減るという推計は成り立たないものと私どもは考えております。

○答脱タケ子君 そういう数字が成り立たないと言つたつて、三ヶ月変形労働に組み込まれたらそういうことになり得る。

今、十兆六千億はよろしいんやな。それ聞いた

んよ。それで私、この十兆六千億を出してきた試算に連絡して、大阪だけでどのくらいになるのかなと思って試算をしてみました。そしたら、これは少なく見積もつて大阪では七千億以上あります。ちなみに大阪府下の百貨店の六十一年度の総売上高といふのは一兆一千七百億。だから、大阪の百貨店といふのは大概よく稼いでいますが、あの百貨店の売り上げ全体に匹敵するほどの超勤が入つてゐるということだった、それがなかなかつたらこれまたえらいことで、年金額もそれにつれて減るわけですね。三ヶ月変形労働制に入つてそれで残業がなくなった、そうすると確かに標準報酬が減るから掛け金は減るかもわからぬけれども、年老いて年金をもらうことになつたら年金の額が減るということになるんですね。えらい影

のたとえ半分でも労働者の収入が実際に減るということになつたら、これはえらいことになるんじゃないかもしれませんか。内需拡大どころの話ぢやないで

しょう。

政府統計によつても、ローンの支払いはこれは全国平均で六万五千円ですね。ローンが払いにくくなるというふうなことになるでしょう。耐久消費財を買うということも非常に落ち込んでしまう。大変なことになりそうだな。労働時間を短くします、うまいことやりますと言ひけれども、労働人の懐ぐあいとの関係では大変なことになります。また、その就労が必要であるという現場ではいかかと思います。したがつて、変形時間を採用するときに、暇な月にめぢやくちやにその労働時間が減るものかどうかというの、少なくとも暇な月でも残業が必要であるというふうな労働の実態であるならば、そういうならしができかねる事業場、したがつてそういうところで変形労働時間は通常、常識的には採用できない。採用すれば恐らく残業代はまだかさむということになりますので、そういう場合に変形労働時間制が仮に採用され残業手当が減るという推計は成り立たないものと私どもは考えております。

○説明員(佐々木典夫君) 残業手当が健康保険あるいは厚生年金の制度の中でもどういうふうに位置づけられているかというお尋ねでござりますが、御承知のとおり健康保険あるいは厚生年金保険は標準報酬制度をとつております。この標準報酬制度に当たりまして月々の報酬総額を算定の基礎といたしますが、この場合の健康保険あるいは厚生年金保険におきます報酬の観念は、臨時的なものづけられているかといふ尋ねでござりますが、御承知のとおり健康保険あるいは厚生年金保険は標準報酬制度をとつております。この標準報酬制度に当たりまして月々の報酬総額を算定の基礎といたしますが、この場合の健康保険あるいは厚生年金保険におきます報酬の観念は、臨時的なもの

あります。三ヶ月を超えた期間ごとに支給される年金保険においては、超過勤務手当といふ手当などで、労務の対償として受けするすべての報酬を名称のいかなを問わず対象としたしております。そういう意味では、超過勤務手当といふことと標準報酬の基礎となる報酬の対象になると、年金額もそれにつれて減るわけですね。三ヶ月変形労働制に入つてそれで残業がなくなった、そうすると確かに標準報酬が減るから掛け金は減るかもわからぬけれども、年老いて年金をもらうことになつたら年金の額が減るということになるんですね。えらい影

響ありますよ。

雇用保険はどうですか、これは労働省か。失業給付。

○説明員(松原東樹君) 雇用保険を含めまして労働保険の保険料率につきましては、当該事業場の全労働者に支払います賃金の総額を保険料の算定基礎といたしております。この賃金総額には当然、いわゆる残業手当も含まれるところでござります。

○杏脱タケ子君 そうすると、残業手当ががさつと減る、もうえぬようになるということになると、年金ももうときにはがさつと減る。これは死ぬまで影響しますよ。雇用保険の失業給付ももうときには減る。失業したときに減りますよ、もううのが。

それから健康保険もそうやとさつき説明あったし、それから特に民間の健保組合というのが大概影響を受けるんじゃないかなというふうに思いますが、これは国から財政補助がありませんからこなでがさつと減つたら健保組合は大変財政ピンチになつてくるという心配が起つてきそうに思います。これも健保組合にも影響があると思うわけでございます。

それで、大分時間がたつておりますので、もうあと時間がたくさんありませんから少し整理をして前へ進みますが、これは皆さんからの質疑の中で出ておりましたが、労働省は昭和五十五年、週休二日制等労働時間対策推進計画というのを決めましたな、六十年には二千時間になると。これらまいかなかつた。いつないでしょ、現実に。それで、このときに目的、意義を三點挙げておるんですが、これは今も考えは変わつていません。

○政府委員(平賀俊行君) こういう労働時間短縮の計画を立てる場合の、その労働時間の短縮の目的等については変わっておりません。

○杏脱タケ子君 それで、皆さんがいろいろおっしゃつておられますので私もどうしても聞いておかにやいかぬと思うところを幾つかちょっと聞き

たいと思うんですが、法六十条で、十八歳未満の

年少労働者にはすべて変形労働制の除外をしておりますけれども、その理由は何ですか。

○政府委員(野崎和昭君) 満十八歳未満の年少労働者につきましては、まだ身体的にも発育途上でございまして、その健全な生育を確保するためには労働時間について特別な配慮を加える必要があるという見地に立たるものでござります。

○杏脱タケ子君 婦人局長おりませんか。——それならだれか局長でも大臣でも答えてもらつたらよろしいけれども、妊娠のおなかの中の胎児といふのは発育途上と違いますか。私の認識では、青少年の発育と母胎の中の胎児の発育といつたらテレボが母胎の胎児の方が物すごい速いように思いますが、それはどうですか。

○政府委員(野崎和昭君) 先生よく御承知のとおり最初、労働基準法は女子、年少者ということだけで女子と年少者を同じレベルで保護の対象として扱つておりましたけれども、均等法以来、女子についてはそういう特別の保護というのはかえつて均等を阻害するという見地になつておりますが、母性保護につきましてはこれは別ということになつております。胎児の保護といふのはまさに母性保護の一環であるというふうに思つております。

○杏脱タケ子君 母性保護をしなかつたら胎児の保護はできませんわ。それで、現行の六十六条では、これは先ほどもお話をありましたように、大体妊娠の時間外、休日深夜労働といふのは禁止されているわけですが、これは均等法でもいろいろ言われていますがね。変形労働時間制が導入になりますが、変形労働になれば長時間になつてもそれを定めますと、今は時間外なら禁止ということがあります。これは先ほどもお話をありましたように、差といふよりもむしろ個人差が非常に大きいんではないかと思います。現に、高齢者でビルの管理業務等に従事しておられる方、守衛等に従事しておられる方、大勢いらっしゃいまして、この方は現行の四週間の変形労働時間制のもとで働いておられるわけでござります。そういった関係もござりますので、一律に高齢者であるからといふこと

すべしという御意見というものがたくさん各委員会も積極的に出しているのはそこだと思います。

ね。これはどうですか。

私は、労働省は大変よく勉強しておられて、もう時間がないから詳しく言えないけれども、女子労働者の母性健康管理テキストというのをわざわざ

は労働時間について特別な配慮を加える必要があ

るという見地に立たるものでござります。

○杏脱タケ子君 婦人局長おられましたか。——それからだれか局長でも大臣でも答えてもらつたらよろしいけれども、妊娠のおなかの中の胎児といふのは発育途上と違いますか。私の認識では、青少年の発育と母胎の中の胎児の発育といつたらテレボが母胎の胎児の方が物すごい速いように思いますが、それはどうですか。

○政府委員(野崎和昭君) 先生よく御承知のとおり最初、労働基準法は女子、年少者ということだけで女子と年少者を同じレベルで保護の対象として扱つておりましたけれども、均等法以来、女子についてはそういう特別の保護といふのはかえつて均等を阻害するという見地になつておりますが、母性保護につきましてはこれは別ということになつております。胎児の保護といふのはまさに母性保護の一環であるというふうに思つております。

○杏脱タケ子君 母性保護をしなかつたら胎児の保護はできませんわ。それで、現行の六十六条では、これは先ほどもお話をありましたように、大体妊娠の時間外、休日深夜労働といふのは禁止されているわけですが、これは均等法でもいろいろ言われていますがね。変形労働時間制が導入になりますが、変形労働になれば長時間になつてもそれを定めますと、今は時間外なら禁止ということがあります。これは先ほどもお話をありましたように、差といふよりもむしろ個人差が非常に大きいんではないかと思います。現に、高齢者でビルの管理業務等に従事しておられる方、守衛等に従事しておられる方、大勢いらっしゃいまして、この方は現行の四週間の変形労働時間制のもとで働いておられるわけでござります。そういった関係もござりますので、一律に高齢者であるからといふこと

ことを言つていましたが、あるいは介護の必要な場合に適用除外にするという問題、これらは法律に明記されますか。

○政府委員(平賀俊行君) これは老人の介護が必要な場合に適用除外するといふことは、その通学について配慮が必要な学生などにつきましては、それぞれの事情に応じて通達を出してしまして必要な配慮をするように指導いたしてまいりたいと思います。

○杏脱タケ子君 通達できちんとやると、こういうことですな。

変形労働時間の導入によって労働者家庭の生活影響といふのは大変大きいと思うんです。多くをお聞きする時間がありませんので、例えば子供を育てている場合ですね、子育て、こういう問題から見てみると、ある日は八時間、ある日は十時間、ある日は七時間というふうになると、保育費用というものは大変難しくなると思うんですね。

私念のために厚生省にお聞きをいたしたいのは、こういう点では厚生省は、この労働時間の変形労働制の導入に当たつて保育対策をどうするかなど労働省と協議をなさつたことがありますか。

○説明員(柏崎清雄君) 御説明申し上げます。

保育所につきましては、婦人就労の増大あるいは婦人就労の形態の多様性、変化等に対応いたしましたために、従来より延長保育制度導入、保育時間の延長などございますが、そのような措置をこれまで講じてきているところでございます。今後ともそのような動向を踏まえながら一層の推進に努めてまいりたいと考えているところでござります。

○杏脱タケ子君 これはよほど腹を据えてやるんならやつてもらわないと、昭和五十五年にベビーホテルで大問題になりましたね。あのときに夜間保育対策をおとりになつてこられたわけですが、それ以後、夜間保育所は全国で幾らもふえていましたね。

これは言うてもうのは氣の毒なぐらいで、昭和五十六年が四カ所。もう私が言いますがね、やつと六十年で十九カ所、六十二年で二十六カ所な

んでですね。全国の保育所というたら一万多ぐらいあるでしょう。二万ぐらいある中でまあ大体二十六カ所ぐらいしか夜間保育というのはできないない。延長保育に至っては、これはまあ六十一年でやつと三百七十七ですね。これでは私、やっぱり労働時間の態様の変更を労働省がやろうとしている中では、今日の国民生活の中で保育時間の態様、保育所の態様といふのが非常に重要なってこようと思うのですが、これは厚生省としてはどうしておられますか。

○説明員(柳島清雄君) 御説明申し上げます。

育時間の延長への対応は私ども極めて重要な施策として考えております。そのようなことにはがんがみますして、六十二年度におきましては、延長保育の徵収金の軽減を図るとか、あるいは夜間保育につきまして少し時間的に拡充を図るとか、あるいは保育所機能強化推進費と申しまして、従来の助成のほかにこれらを積極的に進めさせていただく場合にさやかではございますがさらに御助成申し上げようというような努力をいたしたところでございます。今後ともいろいろと努力してまいりたいと考えております。

国が援助を受ける事務から国債を主な財源へとしないことで国の責任は格下げになりましたね。その上に、一年限りやいうて初め言うとして、補助金を十分の八から今十分の五になつて、三年間というふうなことで地方自治体は大変な状況です。公的保育所を取り巻く環境というのは随分悪いですね。こういう中で、本当に代替措置を本気で考えなかつたら子供たちはどうなるか。

私はたまたまこれは共働き家庭の方々は大変だなという実例を見つけて驚いてるんです。というのは、夫婦共働きをしておられたら大体所得税三十万円内外だそうです。陸前高田と言つたら岩手県ですね。この岩手県では、国基準の制度で夜間保育を八時までやっている。そうすると、保育料

が幾らになつてゐるか、九万五千八百四十四円です。二時間の超過分が一万五千九百七十四円。これでは子供をやつぱり公立保育所へ預けられない。ベビーホテルがあつたらベビーホテルへ連れていくしかしようがない。しかし子供がかわいそุดだからということで、働くお母さんは職場をやめざるを得ないと、そこまで追い込まれることは避けられないと思う。

やはり、労働基準を変えていく場合には、それを取り巻く環境の整備ということが並行してやられるなければ本当に大変なことになるのではないかと思ふ。

ないかといふふうに思ひますが、その点、厚生省

は大概苦労していますと言ふけれども、労働省をなんことを考えておらないんですか。労働大臣、一遍厚生大臣と相談をして、大蔵省へどんと言つて金をひとつ取つて、労働基準変えるんやからそれに合うような環境づくりをしなかつたら大変だということで手を打つ必要があると思いますが、いかがですか。

○国務大臣(平井卓志君) おっしゃいますように、今委員の指摘されましたようなケース、また将来的展望に立つて考えました場合には、環境の整備というのは不可欠で、また急がなければならぬという御議論は当然のことで、そのように努力をいたしたいと考えております。

が、最後に私、やつぱり家庭生活に及ぼす影響の大きなものの一つとして、年次有給休暇の問題がある。何しろヨーロッパの諸国と比べたら恥ずかしいほど日数が短いし、取得率が大変悪い。取得率が悪いというのは、人手が足らぬという問題があつて休みにくい、休んだらペナルティを科せられる。そういうことでなかなか取りにくいわけ

ですが、私は今度の制度は随分問題があるけれども、の中でも計画付与の問題で、共働きの家庭だったらどうするんやろうかと思うんです。御主人の方は七月一日から五日まで年休付与、奥さんの方は八月二十日から五日間計画付与やと言われたら、これは話にならぬと思いますが、そういう

点ではすべての日数について自由取得を保障する
ということが非常に大事ではないかと思いま
すが、そういうことについての御意見はどうで
すか。

○政府委員(平賀俊行君) 年次有給休暇の制度
は、戦後労働基準法によって我が国で初めて制度
的に保障されたものでござります。

外国における年次休暇の習慣というのは、もち
ろん自由取得の建前になつておりますけれども、
連続して家族一緒に長期の休暇をするという慣行
がございまして、それで定着をしているようと思
うがございまして、それで定着をしているようと思

い
ま
す。我
が
国
の
場
合
は
そ
れ
り
は
別
て、
す
つ
と
四

十年間の休暇の運用を見ておりますと、やはりいろいろな場合に分割して利用されるという実態にございます。結果として、年次休暇の取得率は、平均すると五割程度でございます。

そういうことで、できるだけ取得率を向上させたための我が国にふさわしい慣行として計画的付与の制度を今回御提案を申し上げたわけでございます。もちろん、現在の自由取得の制度の中で、いろいろ個人的な事情がある方もございますし、あるいは年次休暇の日数の少ない方などもございます。いろいろ具体的には難しい条件もあろうかと思いますけれども、そういった条件も含めて、年次休暇を計画的に取得する場合の認定をするとき

○委員長(閔口恵造君) 閔口君、時間です。
○奮脱タケ子君 時間ですので、最後に申し上げ
ておきたいんですが、私冒頭に申し上げた疑問と
いうのは今の質問の範囲ではやはり解くことはで
きない。そういう点で、この一部改正については
どうしても賛成できないなどという思いを強くして
よう指導をしてまいりたいと存じます。

○委員長(関口憲造君) 時間です。
○沓脱タケ子君 一言だけ。
財形の一部改正ですが、これは御案内のように
一言だけ財形問題について触れておきたいと思
います。

マル優等停止に伴うものなので、私は労働者のわざかな財産形成という貯蓄に「〇%」も税金をかけるというふうなやり方というのは、本来財形の趣旨に反する。そういう点で極めて不当なやり方だというふうに思いますし、従来から利子非課税制度というのが財形貯蓄制度の根幹ではなかったか、大臣もずっとこれを言うしてきたはずではなかつたか。この点では、そういう従来からの決議なり御意見に反するものだと思ひますが、その点についての御見解を伺つておきたい。

○固麿大臣(丹井與蔵)、たゞ、この御指摘で、

ざいますけれども、少額貯蓄の非課税問題というものは、御案内のように税制改正一般の中の一つの流れであり、またその一つの選択であろうかと。ただ、この財形問題につきましては、おっしゃいますように非常に労働者の資産形成、なんなくストックの面がおくれておる、そういう中でこのたび一連の税制改正が行われんとしておるわけでございます。

ただ、この財形問題につきましては、特に労働者にとって必要であるという年金さらには持ち家という二点については非課税ということでお認めをいただいておるわけでございまして、その他の一般財形と申しましようが、これは他のサラ

リーマンとの勘定上の問題もございまして、調査になるということでございまして、今申し上げましたように、今後財形問題につきましてはそれなりにお認めいただいた制度を最大限に活用してさらに努力をしてまいりたいというふうに考えております。

○橋本孝一郎君 我が国における労働時間の実態とその格差の現状というものは、組織労働者と未組織労働者の間、あるいは企業規模及びまた業種間、さらに地域格差といいますかが極めて複雑に介在しておると思います。したがつて、今日の経済大国と言われる日本において、國際水準に見合

つた労働時間短縮に持つていく上において基準法の役割というのは非常に大きいわけあります。今回の改正の中で幾つかの問題点がありますけれども、私はそれについて、重複するところがありますかと思いますけれども、確認の意味もござりますので御答弁を願いたいと思います。

まず、この四十時間労働への移行時期なんありますけれども、当面週労働時間は四十六時間、そして三年後に四十四時間とすることが一応今日段階では明確になっておるわけですが、新前川レポートにもございますように、千八百時間に持つてくためには、少なくともこの四十時間制というものは、言われておりますように一九九〇年代前半に持つてこないとなかなか実際難しいんではなかろうか。

そういう意味において、衆議院段階におきましても我が党の田中委員から、前半とは九三年であるという、その趣旨に沿つて最大限努力するという御答弁があつたわけありますけれども、「前半にできるだけ速やかに」とされる以上、四十時間制への移行は少なくとも九五年ではないと思うわけですけれども、これまでの政府答弁から一九九三年を目標年度として理解していいのかどうか、くどいようありますけれども、大臣の御答弁をお願いしたいと思います。

○國務大臣(平井卓志君) おおっしゃいますとおり、一九九〇年代前半にできるだけ速やかにということでございますので、目標年度としては一九九三年というふうにお考えいただいて結構かと思つております。

○橋本孝一郎君 次は、変形労働時間制の問題についてお尋ねしたいと思います。

新しく三ヶ月単位の変形労働時間制というのだとられて、これに対するいろいろな疑問あるいは心配というものが出されておるわけでありますけれども、それらにきちつと歯止めをかけていく必要があるわけであります。特に、三ヶ月単位の変形労働時間制については、衆議院における修正で一日、一週並びに連続して労働させる日数の限度

を定めることができることとなつたわけがあります。しかも審議を通じて、一日の限度は十時間とすることが常識的な線であるという御答弁があつたわけであります。

しかし、一週並びに連続労働させる日数の限度についてはまだ目安が明らかになっておりません。少なくとも一週一回は休日がとれるように、また連続して労働させる日数は六日程度にできるのか、また一週間の延長限度も、いわゆる十時間ですから、八時間労働からすると二掛ける六といふ算術的な計算でなくて、できるだけ低く抑えていくということが適当ではないかと思ひます

○政府委員(平賀俊行君) 三ヶ月単位の変形労働時間制における一日、一週の労働時間の限度、あるいは連続して労働する日数の限度などにつきましては、衆議院の段階での修正において、中央労働基準審議会の意見を聞いて命令で定めるということになつておりますけれども、御質問のように、さらに御質問の趣旨を踏まえまして検討させていただきたいと存します。

○橋本孝一郎君 次に、一ヶ月単位の変形労働時間制についてでありますけれども、三ヶ月単位あるいは一週単位については届け出が義務づけられておるわけありますけれども、一ヶ月単位の変形労働時間制については労使協定の締結をむしろ要件とすべきではないか。この点について、なぜできないのか、理由を含めてひとつお答え願いたいと思います。

○政府委員(平賀俊行君) 一ヶ月単位の変形労働時間制についてでありますけれども、三ヶ月単位あるいは一週単位については届け出が義務づけられておるわけではありませんけれども、三ヶ月単位の変形労働時間制については労使協定の締結をむしろ要件とすべきではないか。この点について、なぜ

できないのか、理由を含めてひとつお答え願いたいと思います。

○橋本孝一郎君 次に、育児時間について現行規定期も入りましたので、それまでに一ヶ月も含めて変形制の運用の実態を調査して、必要があれば適切な措置をとつてまいりたいと存じております。

なお、一ヶ月単位の変形労働時間制の導入に伴う就業規則の変更に当たりましては、労働者代表の意見が十分反映されるように指導してまいりました

○橋本孝一郎君 次に、中小企業に対する経過措置についてでありますけれども、三百人規模以下の事業場についてでは法定労働時間の適用が猶予されることになつております。しかし、中小企業

といつてもいろいろあって、業種によつては人員

間制が拡大される場面といいますのは、週四十八時間労働制から四十時間制に移行する過程、そ

ういう過渡的な過程では、例えば四十六時間といった場合は四週間のうち一回だけ休みを日曜日のほかにふやす、その週は四十時間、ほかの週は四十八時間で平均して四十六時間という形の運用が最も典型的なケースになると思ひます。言いかえれば、中小零細企業において過渡的に労働

時間を短縮していく場面においては、週単位の労働時間について変形制で運用するという場合が多くなると存します。

これは新しい規定での一ヶ月単位での変形制で運用される場面でございます。これはもちろん労働時間について変形制で運用する場合に限ることとし、具体的には中央労働基準審議会の意見をお聞きします

これが中小企業の実態に即して進めるためには従来どおりのやり方でいった方が適切ではないかと考えている次第でございます。

しかし、一ヶ月単位の変形制、これは三ヶ月単位の変形制あるいは一週間の非定期的変形制とか、いろいろな場面でその変形制がだんだんと用いられるこも予想される。私どもとしてはそ

ういう一ヶ月単位の変形制について将来とも問題を生ずることはないと考えておるわけでございますけれども、しかしこれまた、新しい改正法の運用の実態などを考えつつ、三年後に検討するという規定期も入りましたので、それまでに一ヶ月も含めて変形制の運用の実態を調査して、必要があれば適切な措置をとつてまいりたいと存じております。

○橋本孝一郎君 次に、育児時間について現行規定期も入りましたので、それまでに一ヶ月も含めて変形制の運用の実態を調査して、必要があれば適切な措置をとつてまいりたいと存じております。

なお、一ヶ月単位の変形労働時間制の導入に伴う就業規則の変更に当たりましては、労働者代表の意見が十分反映されるように指導してまいりました

○橋本孝一郎君 次に、中小企業に対する経過措置についてでありますけれども、三百人規模以下の事業場についてでは法定労働時間の適用が猶予されることになつております。しかし、中小企業

といつてもいろいろあって、業種によつては人員

で縛るということは必ずしも現状に合わない。三百人以下でも業種によつてはもう大企業と言えるものもあるわけであります。したがつて、単純に規模だけで輪切りするのではなくて、業種と規模とを組み合わせてきめ細かい対応をして、猶予期間をできるだけ限定すべきではないか、こう思ひます

○政府委員(平賀俊行君) 当面の法定労働時間の適用を猶予する事業所につきましては、御質問のようにより、規模別、業種別の労働時間の実態に即し、当該規模、業種に属する事業所の相当数が週四十六時間を超えている場合に限ることとし、具体的には中央労働基準審議会の意見をお聞きします

してできるだけ限定してまいりたいと存します。

○橋本孝一郎君 次に、育児時間で女子、特に産婦の変形労働の適用除外、育児時間の問題についてお尋ねしたいんですけれども、請求せずに、変形労働に従事した場合の育児時間について

は、現行一日二回各三十分を一日三回とすべきではないか、この点についての御見解をお尋ねしたいと思います。

○橋本孝一郎君 一日二回各三十分と定めておりますのはいわゆる最低基準でございまして、これに対してもそれを上回る育児時間を与えるということはもちろん適法でございますし、また変形労働に従事する等で、その場合に具体的にこの時間を超えて育児時間を与える必要がある、そういう配慮が必要であると

いう場合には、各事業所にそういう適切な配慮が加えられるよう指導してまいりたいと存じます。

○政府委員(平賀俊行君) 育児を担当する人あるいは介護等の必要がある人、特に育児に必要な時間の問題につきましては、具体的な時間を指定す

るということではございませんけれども、必要な配慮が加えらるべきであるということを通達した

いと存じます。

○橋本孝一郎君 次に、老人とか病人等の介護を要する者を持つ者について、こういう者もいわゆる適用除外すべきではないか、変形労働時間の適用除外すべきではないかと思うんですが、その点についての御見解をお尋ねしたいと思います。

○政府委員(平賀俊行君) 法律上、そういう規定を設けるということは必ずしも適当でないと存じますけれども、この問題につきましても、老人、病人等を介護する必要がある方々につきましては、変形労働時間制の適用に際し必要な配慮がなされるよう、同じく通達を出し、指導するように存じます。

○橋本孝一郎君 それから、問題になつております事業場外労働についていろいろと既に議論があつたわけですけれども、それらを十分監督していく上においても、すべて労使協定の締結とその行政官庁への届け出義務を明確にすべきではないか。そして、そういった変形といいましょうか、つまり時間外労働を把握しにくい事業場外労働の指導をしていくべきではないかと思ひますけれども、労働省の御見解をお尋ねしたいと思います。

○政府委員(平賀俊行君) 事業場外労働につきましては、突発的に生ずるような場合は別として、常態として行われるものについてはあらかじめ労使協定を締結しておくように指導してまいりたいと存じます。

また、届け出につきましては、法定労働時間を超える労働時間を定める労使協定について、労働基準監督署への届け出を義務づける方向で中央労働基準審議会にお諮りしたいと存じます。

○橋本孝一郎君 それは、法定労働時間を超えるものについて中央労働基準審議会へ諮るということがどうなるわけですか。

○政府委員(平賀俊行君) この改正法律を施行する省令案の中にそういう規定を入れることとし、その省令を中央労働基準審議会にお諮りしたいと存じております。

○橋本孝一郎君 次に、年次有給休暇でありますけれども、労働組合のあるところは問題は余りありませんけれども、特に中小企業に対する年次有給休暇というのは、国際的に見ても特に水準は下にあるわけです。したがつて、中小企業への経過措置については、一つの日数をふやしていくために毎年一日ずつ引き上げていく、こういうふうな方法も一つの方法ではなかなかと思ひますけれども、そういう方法の指導並びに通達ができるのかどうか、労働省のひとつ見解をお尋ねしたいと思ひます。

○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きましては、中小零細企業における年次有給休暇の現在の付与日数の実態等にかんがみ、経過措置を置かざるを得ないという状況でございますが、経過措置の期間、十日の規定が猶予される期間であつても、できるだけ本則どおりの、あるいは本則以上の年次有給休暇を付与することが望ましいことはもちろんでございまして、御意見も参考にしながら、可能な限り本則の十日に近づけるようなやり方で、中小企業であつても年次休暇の最低付与日数を引き上げていくよう指導してまいりたいと存じます。

○橋本孝一郎君 次はVDT労働についてであります。この部門には多くの婦人が働いているのが実態であります。そしてまたこれからますますふえていくと予想もされますこのVDT作業について、現在の指針では、常時作業する労働者については一連続作業を一時間以内、連続作業の間に十分ないし十五分の作業休止時間を、連続作業の途中に一、二回の小休止をとるようにとしております。これは一日八時間労働を前提としているわけですが、こうした業務について、変形労働で労働時間が長くなることを考へると、現在の指針の見直しをしてむしろ総量規制をすべきではないかと思うんですけれども、いかがでしょうか。

○政府委員(平賀俊行君) VDT作業の問題についてお尋ねいたしました。

○委員長(関口恵造君) ただいまから社会労働委員会を開いたします。

午後五時二十五分開会

午後四時二十八分休憩

まず最初に、若干の問題についてお尋ねをいたします。この作業自体まだ新しい問題でござります。この改正法案で見送られている労働契約あるいは就業規則、賃金、退職金関係の基本的改正について、これももう既に多くの意見がこの法改正に合せて出ておるわけであります。今回これは見送られておるわけであります。その実施時期を含めて明確にひとつお答えを願いたいと思います。

○橋本孝一郎君 最後に、今問題になつておりますこの改正法案で見送られている労働契約あるいは就業規則等、今回御提案した問題以外の基本的な問題も含めて労働基準法に関する事項につきましては、既に中央労働基準審議会でも建議を討をさせていただきたいと存じます。

まず第一に、総理は、国連総会で二十一日には演説の機会が予定されておるようでござりますが、国際場面で何を訴えられ、国際社会での日本案の審議に入る前に、若干の当面する諸課題につきまして総理の御見解をただしておきたいと思います。

○橋本孝一郎君 最後に、今問題になつておりますこの改正法案で見送られている労働契約あるいは就業規則、賃金、退職金関係の基本的改正について、もし何らかの措置が必要ならばその際に検討をさせていただきたいと存じます。

ただいて御質問の指針を出しておるわけでござります。この作業自体まだ新しい問題でござります。この改正法案で見送られている労働契約あるいは就業規則等、今回御提案した問題以外の基本的な問題も含めて労働基準法に関する事項につきましては、既に中央労働基準審議会でも建議を討をさせていただきたいと存じます。

まず第一に、総理は、国連総会で二十一日には演説の機会が予定されておるようでござりますが、国際場面で何を訴えられ、国際社会での日本案の審議に入る前に、若干の当面する諸課題につきまして総理の御見解をただしておきたいと思います。

○橋本孝一郎君 終わります。

○委員長(関口恵造君) 午後五時二十五分から再開することとし、休憩いたします。

午後四時二十八分休憩

そこで、両者が大局的見地に立つて核兵器を減少させ、さらにこれを地上から追放する、そういう方向への第一歩をぜひとも今度の外相会談やあるいは考へられる米ソ首脳会談で実現させたいと思うのです。

今まで残念ながら、広島で核兵器が爆発して以来、核兵器は全人類の意思に反してふえる方向に歩んできた。減らそうという、あるいはなくそうという意思是当事者にも世界的にも非常に強いのありますけれども、これは業の兵器だと前から言つておりますように、ふえる方向に歩んできました。今度初めてそれを逆転させて、流れを逆流に転ずる、減らす方向に進めさせる、それができる

ということは両者に信頼関係が醸成されるといふことにもなりまして、最初の一歩は小さくても必ず大きな巨歩に発展せし得る可能性が出てくると思いますし、そういうことがもし成功するならば、各地にある地域紛争その他についてもいい影響が必ず出てくると思うんです。

そういう意味において、今の時点は非常に重要な時期でありますから、米ソ両方が人類的良心心をもつて核兵器を減らす第一歩を確実に前進させてもらいたい、そう思うのです。

これが日本国民の悲願であり、私がかねて訴えてきたことであり、米ソの首脳部に対しても直接私が言ってきたところでもありますから、そういう大事なときでありますので、そのことを強く日本協力は我々としても側面からやるにやぶさかでないと考えております。

それから 経済の問題で 世界経済 年に暮れ
問題というものはまだ解決されておりませんし
債務累積国との問題も非常に重要な状況でございま
す。そういう意味において、世界経済をいかに発
展させるか。日本も必要な協力を辞さない、そろ
う意味で先般、昨年から約三百億ドルの資金還
流あるいはサハラ以南のアフリカに対し五億ドル
の無償援助等を我々は実行しつつあります。そ
れらはやはり世界経済全般を考えての処置であり
まして、やはり全世界が同じような觀点に立つて
みんなで助け合いをやっていく。そういうことで
世界経済をさらに上昇の方向へ向けるように、發
展の方向に向けるように我々としてみんなで協力
し合おうじゃないか、そういう点も訴えたいと思
います。

も痛感しておるところであります。我々も率先してそれを促進し、協力してまいりたいと思つておりますが、世界的にも呼びかけてまいりたい、等々思つて申上げた次第であります。

○浜本万三君　今、総理から国連で訴えたい三つの項目につきましてお話をございました。

その一つ、米ソ間の INF の交渉が最終合意に近づきつつあることは私どもとしても大歓迎すべきことでございます。これを機会に核戦力について思い切ったレベルダウンを図り、核廃絶に向けてさらに一步前進させる方向に大きく歩んでまいりたい。これが全国民の願いであると存じます。

世界唯一の被爆国として、我が国は世界に向けて核廃絶を主唱する義務と責任が総理の言われるようにあるのではないかと私も思います。しかし、難しい現在の国際関係のもとでどのようにして考え方を表明していくかれるおつもりか、この点につきましてはご質問ある空でござります。

○國務大臣(中曾根康弘君) 平和と軍縮の問題と
いうものは、かなり技術的な難しい要素も実はある
と思います。平和というものは戦争のない間の谷間みたいな
ものなのか。二十世紀を見ていて、一度の大
きな大戦を経験し、また各地においていろいろな
小さな紛争、大きな紛争等がありまして、恐らく二十世紀
といふものは戦争の多い世紀であったと
痛感するのではないかと思います。

二十世紀終わりになりまして、こういう二十世
紀のこのような悲惨な経験を繰り返さないように
二十一世紀を心がけなければならぬ。そういう意味
において、二十世紀というものを分析し、反省す

あるいは機雷そのほか駆逐艦の問題がござります。そういうお互いが安心して相手を信頼できるうな措置を具体的に伴うことが必要なので、今米ソ間でINFについて交渉が進んできたといふのは、その問題について両方が歩み寄ってきたということで、一番端的な例は検証の問題でござる。

的でない難しい問題もあるのです。それらを克服しつつ、さらにそういう技術的な問題を政治的判断といふものによつて溶解させながら前進していく、そういうことが政治家としての立場必要ではないかと思うのです。

しかし、あくまで安心できる体制、相手を猜心を持ってながめなくていいという体制ができることがやはり平和を維持するもとなので、も不幸にして、話し合いをしつつも必ずしも適切な状況でなくして、相手を疑うとか非常な不均衡感で猜疑心が出るとかなんとかという問題が出た、かといってそれは戦争の危険性を増す結果にならぬよう、そういう観点からかなり技術的な難しい問題もありますが、それら

○浜本万三君 次は、日米間の経済問題についてお尋ねをしたいと思うんですが、現在日本とアメリカの間では、貿易摩擦をきっかけに、米国の一易赤字が思うように解消しないということです。それで、それを調節するのが政治家の役目である、ういう考えに立って進めていくべきであると思ております。

が、現在重要な国際問題の一つは、やはりペルシヤ湾の安全航行権確保の問題ではないかと思います。これまた日米首脳会談の重要なテーマの一つとなることが予想されるわけでござりますが、総理は、アメリカ側がペルシャ湾経由の原油輸送をめぐる問題について、何等かの立場を示すことはないであります。

努力をしてまいりましたが、最近ようやくその成果が出てまいりまして、ここ三、四ヶ月の傾向を見ますと、明らかにドルベースにおいても、あるいは数量ベースにおきましてはもちろん、昨年度に比べてマイナスに転じております。そういう状況から見まして、我々の努力は奏功してきつつあるやに思います。世界的な黒字もそうですが、対米黒字もそうです。

それから、顯著なことは製品輸入が非常にふえてまいりました。これらは、我々の努力がやはり実を結んできつたあると思います。そういうような実証的な状況を相手方にもよく説明し、我々さらなる努力を行つて、これに弾みをつけて問題解決にさらに前進していきたい、そう思つております。

それから大事な点は、地球環境の保全でございまして、いろいろな問題がござります。酸性雨などもありますし、森林の問題もございます。砂漠化の問題もございます。そのほか幾つもござりますが、やはり大事な地球をみんなでもう一回さらにお大事に合う、そういう考えは非常に日本として

し、指針をつくり出す大事なときに入りつつある
ように思います。そういう一つとして核兵器の問題もございますが、やはりこれは何といっても相
手方が信頼できるという場ができるないと削減とい
うことはできない。相手方が信頼できる場とい
ふのは何であるかといえば、検証の問題であるとか

うに思います。
総理は今度渡米されまして、当然レーガン大
領との会談の機会があるんではないか、かよう
思います。そういう点について明確にレーガン
大領はかアメリカの首脳に日本の立場を明言し
いただくようには私は希望いたしたいと思ひます。

しかしまた、一方におきましては、日米間にはいろんな問題がございまして、相手側もやつてもらわなきゃならぬ問題もあるわけです。例えば、アメリカ側では財政赤字の削減問題、グラム・ラドマン法というものが一體現実的にどの程度適用

されているのかどうか。ことは、アメリカは税制改革をやってかなりの税収が上がるようで、その結果、赤字は一時的に大分減るようですが、来年以降またどういうふうになる可能性があるだろうか。あるいはアメリカの生産性の問題とかいろいろな問題がまた向こうにもあるわけです。また、日米金利差の問題も先方からは言われておる問題であります。しかし、金利という問題は、経済の自然現象の反映という面もありまして、長期的に見ればそう操作しにくい要素がある。それがまた金利自由化、貿易自由化の成果でもあるわけであります。

○國務大臣(中曾根康弘君) 五年間近く政治を執
行させていただきまして、その間いろいろお世話
さまにもなり、御協力をいただきまして、感謝申
し上げる次第でございます。
なすこととも少なく、じくじたるものでございま
すけれども、やはり我々の努力の目標というもの
は明らかであると思います。
先ほど平和、軍縮の問題があり、また国際経済
協力の問題等がございましたが、我が国の問題を
見ますなどと、生活の質の向上、そういう点に
おいてこれから大いに奮闘しなければならぬと思
います。

〇〇〇〇年に向けてできるだけ早期に、「千八百時間程度を目指すことが必要である」と強調されておるのであります。

そこでお尋ねするわけですが、年間総労働時間二千時間というのは、実は八年前に設定された政 府の目標でございます。それによりますと、昭和六十年、つまり今から二年前に達成されているはずでございます。現実にその間労働時間の短縮は進まないで、むしろやや増加の傾向さえ見られるわけでござりますが、その理由について總理はどうにお考えでございましょうか。

○國務大臣(中曾根康弘君) 昭和六十五年、二千時間を目指して労働時間削減に最大努力してま

○國務大臣(平井卓志君) 労働時間は、御案内のように約二千百時間でございまして、昭和六十五年度一千時間の目標を達成いたしますためには約百時間の短縮が必要であるということになります。

一方、おっしゃいますように、今回の法改正による直接的効果だけでも三年間で約五十五時間が見込まれるわけでございますが、そのほか、法定労働時間短縮の目標を四十時間と定めるわけでござりますから、これらから労使の自主的努力もござは当然促進されるものと考えられまして、労働省としては、こよなく今後一層労使協調に努めてまいります。

りますが、やはり大局的に立ちまして我々がペネチア・サミットで約束したこと等を誠実に実行して、そうしてお互いが努力し合い、その共同の成果に向かって進むように協力し合うということでやつて

須なものでござりますけれども、外國に比べてやはり非常に高い面がある。あるいは住宅の質の問題、量的にはもう既に十分間に合っておるわけです。しかし、住宅の質というものを考えてみると、規模はだんだん改善されつつありますけれども

やはり現在の状況というものは、一度の石油危機を受けまして経済的要因がかなりあるだらうと思ふんです。会社の採算、そういうものが賃金とかあるいは勤務時間等にも影響してくる。やっぱりいたいと思います。

さらに、経済情勢から見まして所定外労働時間も縮小傾向で推移すると考えられますことも一つの理由でございまして、この目標の達成は十分に可能なものであるというふうに考えております。

まいりたいと思っております。
○浜本万三君 最後にお尋ねするんですが、今日
我が国経済は、貿易収支における黒字が年間一千
億ドルを超えるというように、文字どおり貿易大
国、経済大国となつたわけであります。国民の
実生活を見ますと必ずしも経済的にも精神的にも
ゆとりのある豊かな生活を送つてゐるとは残念な
がら思われないのであります。

れども、質の向上という面にもつと我々は馬力がある入れなきやいかぬ問題もあるでしょう。あるいは休暇の問題、こういうような問題も外国と比べてみて我々は努力しなければならぬ大きな分野であると思います。

そういうような、外國に比べてみて予算は膨大であり、黒字も膨大ではありますけれども、まだ

り石油ショックというものはかなり大きなブレーカーをしてきてると思いますが、それから今や脱却しつつあり、それを克服するだけの生産性とか、あるいは科学技術の発明とか、あるいは経営管理、あるいはQCの発展とか、そういういろんな面で今前進しつつあるところでありまして、ただいま申し上げた方面に向かつて努力してまいるべきであると思います。

○浜本万三君　急激かつ大幅な円高のもとで、輸出向け製品や輸入品と競合する商品をつくっていふ企業の経営環境が大変悪化しております。しかし、これを労働条件にしわ寄せすればいいわゆる円高悪循環に陥るのではないかと思います。このことは多くの経済学者が指摘をしておるところであります。

これから論議いたします労働時間一つをとつて
みましても、先進諸国との間に二百時間から五百
時間も差があり、長時間労働となつております。
これはゆとりのある生活とは言えません。また、
住宅環境を初め社会資本の整備という面でも著し
く立ちおくれておるわけでござります。

まだ世界水準から見ると離れているところを我々は国民的合意のもとに懸命の努力をしてやっていかなければならぬと、そう思っております。

○浜本万三君 労働時間に関連する問題につきましてお尋ねをいたしたいと思います。

ことし四月発表されましたいわゆる新前川レ

○浜本万三君 数字のことですかから労働大臣につお尋ねしておきたいと思いますが、我が国の実情は、労使の自主的努力と行政指導によつては労働時間の短縮が進まないことはこの間の経緯が実証しておると思います。したがつてどうしても法的措置が必要になるわけでございますが、政府提

「済学」の中で次のようなことを申しておるわけでござります。

日本の企業が輸出価格を上げまいと努力して、一ドル一四〇円から一六〇円まで、五〇%の円高になるまでの間に、円建ての生産コストを二〇%下げることに成功していたとすると、ドル

総理は、在任五ヵ年、各方面で意欲的に取り組まれたわけでございますが、国民生活が実質的にレベルアップしたという実感がないというのが勤労大衆の声ではないかと思います。この五年間の実績についてどのような自己採点をされておるのか、これもひとつ簡単にお答えをいただきたいと思います。

ポートでは「必ずしもこれまでの経済成長の成果が生活の質の向上に反映されているとは言い難い」と指摘されております。その象徴として「低い居住水準、高い生計費、長い労働時間」を挙げております。そして、「政策目標としては、少なくとも一九九〇年度年間総労働時間二千時間を達成することが既に設定されているが、さらに、二

出の労働基準法改正法案では不十分であると思ひます。

例えば労働省の試算では、政府案が施行された場合の労働時間の短縮の見込みは、三年後でわずか五十時間程度でしかないということでございまして。これでは年間二千時間という目標は実現されないのでないかと思いますが、労働大臣の見解

建ての輸出価格は「 10% しか上がりはず、したがって輸出数量の減少は 8% にとどまる。したがつて、アメリカ側が目安としていた 10% の輸入数量減少という目標は達成されないから、一六〇円という円高でもまだ足りない、もつと円高にすることが必要だ、という結果になる。この例から明らかのように、輸出価格が円

を承りたいと思います

三

レートに直結している場合なら一ドル一九〇円で上げ止まるはずのものが、円高に抵抗しようとして円建てコストを下げるという企業努力が行われると、一ドル一六〇円でもまだ上げ足りない、ということになるのである。

というふうに指摘をしております。

また同教授は、「輸出価格を下げる努力の反作用として円高がさらに進むことを考慮すると、日本的企业、日本の労使は、ゴールのないマラソンを力走している感がある」んだという指摘があるわけなんございですが、総理はこの点についていかようと思われますか。

○国務大臣(中曾根康弘君) 円高という現象に対しまして、企業競争力ということだけを今のよる観点から追求しますと、おっしゃるような結果が出る可能性はあると思います。しかし、円高といふ現象に対しましてはさまざまな方策を組み合わせて対応すべきであります。例えば内需の振興ということは非常に重要なファクターであります。

最近、景気も回復してまいりました。それで、最近上昇ラインに入つてしましました。それで、最近の統計数字を見ますと、外需に依存した部分がぐっと減少して、それを内需で完全にカバーしている。外需に依存している部分は四%ぐらいマイナスであるけれども、内需に依存している部分が四%ぐらいプラスになつて、こういうわけであることは構造調整、あるいは新しい近代的経営方法、情報、あるいは技術の改善、そういうさまざまなもののが組み合わせによってこういうことは改革されるべきものでありまして、いわゆる構造改革という点が、私は最も国際的にも調和のとれた大事な仕事ではないかと思っております。

○浜本万三君 労働時間の短縮は、今日重要な国民的緊急課題となつております。新前川レポートも「今後中長期にわたり労働時間を着実に短縮

し、我が国の経済力にふさわしいものとすることが、画期的な国民生活向上の必須の要件である」と強調しております。

先ほども指摘いたしましたように、我が国の実情では労働時間の短縮を実現するために法的措置が不可欠ではないかと思ひます。しかし、政府の

労働基準法改正法案の内容では、その点極めて不十分だと思ひます。

まず、週四十時間制の実施時期についてですが、政府案は週四十時間制を本則に明記することをいたものの、附則により当面適用する労働時間を命令で定めることとし、週四十時間制は棚上げにされておるわけでございます。法律論上の問題もあるが、実際上の問題としても週四十時間制の実施時期を法律に明記すべきであると思ひます。

我が国の企業の環境適応力は国際的にも知られています。この点、総理はいかようにお考えか、お尋ねをいたしたいと思ひます。

○国務大臣(中曾根康弘君) 週四十時間制への移行時期については、新前川リ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努力する考え方であります。この点、総理はいかようにお考えか、お尋ねをいたしたいと思ひます。

○国務大臣(中曾根康弘君) 週四十時間制への移行時期については、新前川リ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努力する考え方であります。

しかし、労働時間の動向は労使の努力、経済情勢等によって左右されるものであります。現時点で移行時期を確定的見通すことは困難でありますので、法律に明記することは必ずしも適当でない、そのように考えておる次第であります。

○浜本万三君 総理は、先日の七日の本会議場におきまして、同僚の糸久譲貢の質問に對しまして、一九九〇年代前半にできるだけ速やかに週四

いただかたいと思います。

○国務大臣(中曾根康弘君) ただいまおっしゃいました一九九三年というのは努力目標の一つの大

事な地点である、そういうことを心得まして実現するよう一生懸命努力してまいりたいと思ひます。

○浜本万三君 週四十時間制への移行時期につきましては、本来法律に明記すべきであると考

ますが、それがどうしても困難であると考えま

すが、せめて従来の労働時間短縮と展望の指針を見直しまして、五年後には週四十時間制、完全週休二日制に移行することを前提とした新たな時間短縮推進五ヵ年計画を策定してもらいたいと思いま

す。また、この計画の周密徹底を図りつつ強力な行政指導を進めていく必要があると存じますが、いかがでございましょうか。

○国務大臣(中曾根康弘君) 政府が提案をいたしましたが、実際上の問題としても週四十時間制の実施時期を法律に明記すべきであると思ひます。

我が国の衆議院の修正も受け入れた形で労働大臣以下政府が答弁いたしましたその計画を実現していくために、そういう中長期の計画なり方針

を策定しつつ努力することは大事であると考えておられます。

○浜本万三君 公務員の問題でございますが、公

務員の土曜閉所方式による完全週休一日制につきましては、その民間への波及効果に着目いたしま

して、公務先行型でこれを推進することとし、少なくとも一九九三年より前に、例えば一九九〇年に

はこれを実施するよう最大限努力すべきではない

かと思ひますが、いかがでございましょうか。

○国務大臣(中曾根康弘君) 諸外国の状況を見ま

して公務先行型でこれを推進することとし、少な

くとも一九九三年より前に、例えば一九九〇年に

はこれを実施するよう最大限努力すべきではない

かと思ひます。

週休二日制につきましては、当面人事院の勧告に

ございます。

○浜本万三君 七日の本会議代表質問も含め、我

が党といたしましてはこれまで糸久譲貢、千葉委員、それから私が政府提出の労働基準法改正法案をめぐりまして質問をしてまいりました。これら

の質疑を踏まえまして、以下總理に対しまして確

認答弁を求めておきたいと思ひます。これまでも労働大臣から相当明確な答弁をいたしておりますが、總理から答弁をいたければさらに重みがあると思ひますので、そういう意味で質問をさせました。

まず、当面の週法定労働時間の問題でございま

すが、改正法施行当初は週四十六時間とするもの、三年後を目途にできるだけ速やかに四十四時

間制に移行させるということでございますが、間違います。

まず、当面の週法定労働時間の問題でございま

すが、改正法施行当初は週四十六時間とするもの、三年後を目途にできるだけ速やかに四十四時

間制に移行させるということでございますが、間違います。

○国務大臣(中曾根康弘君) 本会議におきまして答弁申し上げたとおり、当面の法定労働時間については週四十六時間といたしますが、間違います。

○国務大臣(中曾根康弘君) 本会議におきまして答弁申し上げたとおり、当面の法定労働時間については週四十六時間といたしますが、間違います。

○国務大臣(中曾根康弘君) つきましては、その対象事業場の範囲をできるだけ限定すべきだと思いますが、いかがですか。

○国務大臣(中曾根康弘君) 御指摘のとおり、適用を猶予される事業場の範囲につきましてはできるだけ限定する所存であります。

○国務大臣(中曾根康弘君) 週四十時間制をできる限り速やかに実施するためには、下請企業の保護のための施策を強化しつつ、中小企業に対し金融、税制上の優遇措置を含む経済的援助措置を講ずる必要があると存じますが、この点につきましても最大限の努力を払ってほしいと思ひますが、いかがですか。

○国務大臣(中曾根康弘君) 同感でござります。

中小企業の労働時間短縮のための条件として

は、中小企業の経営基盤の強化、生産性の向上が不可欠でござります。政府としては、中小企業の

経営基盤の強化及び技術力の向上、情報化への対

応、人材養成の強化等による中小企業の生産性の向上を図る見地から、金融、税制上の措置等を含む各種の施策を講じておりますし、今後も努力してまいりたいと思っております。

また、特に下請中小企業対策といたしましては、下請取引の適正化に引き続き努力するとともに、六十二年度において新分野進出等のための技術開発費及び低利融資制度の創設等の措置を講じております。

こうした中小企業施策の推進を通じまして、労働時間短縮を含め中小企業における労働条件の向上が図られると期待し、努力してまいりたいと思います。

○浜本万三君 三ヶ月単位の変形労働時間制につきましては、一日十時間、一週四十八時間の上限規制を設けるとともに一週間に一日は休日を与えることとすべきであると思います。

○國務大臣(中曾根康弘君) 三ヶ月単位の変形労働時間制の一日、一週等の上限につきましては、一日の上限を十時間とすることを前提にさらに検討してまいりたいと思っております。

○浜本万三君 変形労働時間制につきましては、妊娠婦を適用除外とするることは当然のことだと思います。加えて、育児、介護等の家族的責任を有する労働者や勤労学生など、特別の事情のある者につきましては省令で事業主に対し、これを導入するに当たっては十分配慮する義務を負わせる必要があると思いますが、いかがございましょうか。

○國務大臣(中曾根康弘君) 育児担当者、介護の責任を有する者、勤労学生等につきましては、变形労働時間制の適用に際して必要な配慮がなされるよう措置してまいる所存であります。

○浜本万三君 一ヶ月単位の変形労働時間制につきましては、事業主が就業規則で定めればこれを導入できることになつておりますが、これにつきましても、労使協定の締結及び行政官庁への届け出を義務づける必要があります。今回はこれらの

措置を見送られたとしても、せめて三年後に改正法の見直しが行われる場合には再検討すべきであると思いますが、いかがございましょうか。

○國務大臣(中曾根康弘君) 一ヶ月単位の変形労働時間制については、乱用されることがないよう十分指導いたしますとともに、三年後の見直し時期までに実態を調査し、規制の要否、その方法等につきまして検討する所存でございます。

○浜本万三君 年次有給休暇の最低付与日数につきましては、四から六労働週という欧米諸国並みの水準、少なくとも三労働週以上というILO条約の水準への引き上げについて引き続き積極的に検討するとともに、改正法による猶予適用措置につきましては、その対象事業場に対し、猶予期間中であつてもできる限り本則どおりの日数を付与するよう指導すべきであると思いますが、いかがでござりますか。

○國務大臣(中曾根康弘君) 年次有給休暇につきましては、今後適切な時期に、ILO条約の水準を参考にさらに付与日数の増化を図ることを検討する所存でございます。

また、年次有給休暇の最低付与日数の引き上げにつきましては、適用猶予期間中の事業につきましては、付与日数の増化を図ることを検討する所存でございます。

○浜本万三君 時間外・休日労働につきましては、欧米諸国のように上限規制や高率の賃金割り増し率を設定するなどの規制措置が必要だと思います。今回は時間外・休日労働の法的規制が見送られたとしても、当面はその適正化のための行政指導に努めるとともに、その結果いかんにつきましては法的規制に踏み切るべきだと考えますが、いかがございましょうか。

また、労働基準法違反が後を絶たない状況がございますが、指導監督に当たる労働基準監督官が

を図るべきだと思いますが、いかがございましょうか、あわせて御質問をいたします。

○國務大臣(中曾根康弘君) 我が国におましましては、雇用調整を時間外労働の増減で行う慣行があり、その遵守の徹底に努めるとともに、引き続き有効な規制方法について検討してまいる所存であります。

なお、労働基準行政の問題でございますが、現下における労働時間短縮の重要性にかんがみ、今回の改正による新しい法制度の適正な運用が確保されるよう、厳しい行政事情を踏まえつて労働基準行政体制の充実について努力してまいる所存であります。

○浜本万三君 時間ですから終わります。

○中西珠子君 ただいま議題になつております労働基準法の一部を改正する法律案につきまして、

総理に御質問させていただきます。

今回の労働基準法改正案で導入されることになつております変形労働時間制やみなし労働時間制は、使用者側にとっては残業手当の節約になるかもしれませんのが、労働者側にとっては収入減となることは明らかであります。残業が恒常化して残業手当といふものが生活費のかなりの部分を占めている労働者の家計にとっては、それは大きな痛手となるわけでございます。

労働時間の短縮が賃金の減少を伴わないようになります。これは、ILOの条約にも勧告にも明記してあることございますが、この点についての総理の御見解をお伺いしたいと思います。

それから、日本の賃金体系は非常に基本給が低くて手当の比重が大きい、そういうところからやはり時間外労働の手当というものをどうしても当てる、依存しなければならないという状況もできてくるわけでございますが、これからは労働時間短縮に伴いまして日本の賃金体系の改善としては法的規制に踏み切るべきだと考えますが、いかがございましょうか。

また、労働基準法違反が後を絶たない状況がござります。労働基準法の履行の確保また労働時間短縮の一層の促進を図るために、労働基準監督官が

ても総理の御見解をお伺いしたいと思います。

○國務大臣(中曾根康弘君) 我が国におましましては、雇用調整を時間外労働時間がある程度長目になることは現実として避けられない情勢でございます。

しかしそれだけではなく、恒常的な時間外労働が一部の産業、企業に見られるのも事実であります。時間外労働を減らすことを困難にしている面もありますが、こうした悪循環は労使が十分話し合つて、それが時間外労働手当に對する依存を生み、時間外労働を減らすことと困難にしている面もありますが、こうした悪循環は労使が十分話し合つて断ち切ることが必要であると思います。

○中西珠子君 今度の労働基準法改正案におきましても、非常に労使協定による措置が拡大されております。労使協定にゆだねるというのが非常にたくさんございまして、三ヶ月単位の変形労働時間制とか非定期的一週間単位の変形労働時間制、フレックスタイム制、それから事業場外の労働のみなし労働時間制、それから裁量労働の範囲、また労働時間の算定などをみなし労働時間制にするための労使協定、フレックスタイム制の導入、また時間外労働の規制の手続につきましては既に三六協定というものがあるわけですから、既に三六協定といふものがあるわけですから、年次有給休暇の計画的付与についても労使協定といふのを新たに導入されるということでございまして、その労使協定といふものが適正に結ばれるという保障、また個々の労働者というものがきちんと意見を聞かれてそして保護される、また個々の労働者の権利も軽視されないという保障はどこにもないわけでございますが、私はまだ産業民主主義が成熟していない日本の現状を見ますと、労使協定による措置を大幅に拡大されて、そして新しい制度のはとんどを労使協定にゆだねていらっしゃるということは、どうも労使自治に名をかりた個別の労働者の権利の軽視になり、保護の後退になるのではないかと非常に懸念するわけでございます。

総理は、日本の労使関係の実態をどのように把握していらっしゃるのでしょうか、お伺いたしました。

○國務大臣(中曾根康弘君) 日本の労働組合の組織率は第三次産業の拡大等、産業やあるいは就業構造の変化や労働者の意識の変化によりまして低下している傾向にあります。しかし、労働組合のある事業場におきましては労使双方の努力により良好で安定した労使関係が維持されております。また労働組合のない事業場におきましても、従業員と経営者の間には良好なコミュニケーションが持たれているのが通常と承知しております。

○國務大臣(中曾根康弘君) これは、まさに組合員の皆様やあるいはそこでお働きになっている皆様方が民主的に自主的に決めることで、上から干渉すべき性格のものではないと思うのですがあります。そういうまた環境が生まれるよう労使関係を維持していくことも、今度は経営者側としては心がけなければならぬ面もあると思います。

そういう考え方で立ちまして、自主的に適切に代

子労働者についてもやはり時間外労働の法的規制が必要だと、せめて女子並みの法的規制は必要であると考えるわけでございますが、總理はどのよう御意見でいらっしゃいますか、お伺いいたします。

○國務大臣(中曾根康弘君) 労働時間の短縮を実効あらしめるためには、時間外労働時間の縮減も重要な問題であると考えておりますが、我が国の雇用慣行のもとにおいては、雇用調整を時間外労

それから、中小企業に対する配慮というのももちろん非常に必要なことだとは思いますけれども、中小企業の時間短縮が容易になるような環境づくりが必要で、税制面、金融面、下請保護の面からやはり指導、そして援助を与えて、労働時間の短縮が促進され、週四十時間制の実現が一日も早くなるような環境づくりをしていく必要があると思いますが、御見解を伺います。

○国務大臣（中曾根康弘君） 週四十時間労働制につきましては、我々の努力目標について、既に大

[View all posts by admin](#) | [View all posts in category](#)

ましても労働者代表が適切に選出されないと必ずしも言えないと考えますが、いずれにしても各種労使協定の締結当事者である労働者代表の選出については、労働者の意思が適正に反映されるよう指導してまいる所存でございます。

表が生まれるよう指置していくべきであり、また労働省といたしましてもそういう環境をつくるように指導していくことが大事であると考えております。

○中西珠子君 労働組合があるところは心配はないと思うんですけれども、圧倒的に未組織の事業場の多い日本におきましてはやはり何らかの保障といふものが必要ではないかと思うわけでございまして、

労働時間の増強で行うことにより、労働者の雇用の安定が図られていることも事実であります。とともに、時間外労働時間の実態も業種等でかなりの差異がありまして、時間外労働時間の上限を法律化で一律に規制することは少なくとも現状においては適当ではなく、労使の自主的努力により時間外労働時間の削減を図ることが適当であると思います。

臣や私からも先ほど来お答えしたとおりで、やはり一步一歩着実に前進しつつ、いろいろな中小企業そのほかに対する配慮も行って、摩擦なくできるだけ円滑に行うよう努力していきたいと思っておるところでござります。

中小企業の労働時間短縮のための条件としては、中小企業の経営基盤の強化、生産性の向上が不可欠でございまして、先ほど来申し上げました

[View all posts by \[Author Name\]](#) [View all posts in \[Category\]](#)

いつでも組合と経営者との話し合いというものが関係の基準でございまして、その上に立ちながら労使関係を適切に反映させていくことが大事ではないかと思います。

国家といたしましては、最低限のものだけは保障していくし、その最低限の水準というものは、時代の進展、国際情勢との順応という面から見まして、一步一步それを格上げしつつ努力してきておるところでございます。今後も我々はそういうような考えに立ちまして、いわゆる前川リポート(平成2年にて)の趣旨に沿って、一歩一歩努力して

次に、時間外労働規制についてお聞きいたしましたが、先ほど社会党の浜本委員からの御質問に答えて、大いに指針も改めて指導していくというお話をございましたけれども、やはり時間外労働の長さ、残業が恒常化しているという状況が、年休の取得率も低く、また年休の最低付与日数も低いという日本においては長時間労働の原因となつてゐるということが言えるのではないかと思うのでござります。

このような見地から、労働省では景気の変動にかかわりのない恒常的な長時間労働を改善するため、労使が締結する三六協定で定める時間外労働の限度に関する、日安を設けまして行政指導を行つてあるところでござります。

ようには、経営基盤の強化、技術力の向上、情報化への対応、人材養成の強化等による中小企業の生産性の向上を図る見地から、金融や税制上の措置を含む各種の施策を講じておるところでございまして、中小企業施策の推進を通じまして、労働時間短縮も含め中小企業における労働条件の向上が図られることが期待し、今後も努力してまいる所存でございます。

○中西珠子君 労働者代者の資格要件とか、また労働者代表が民主的に選出される手続、そしてまた労働者代表が従業員の意思をきちっと聽取していく、そしてそれを代表していくという、そういう保障が法的にやはりなされるべきだと考えるわけですがございますが、指導をする、通達を出すとおつしやいましても、なかなかそれは実効性の上がるものではございませんで、やはり法的な措置が必要と思うわけでございますが、いかがでしよう。

機会均等法の制定に伴いまして労働基準法が改正されまして、女子労働者の時間外労働、休日労働、飲食、深夜業の規制が緩和されました。それに伴いましていろいろな問題も起きてはおりますけれども、一応規制は存続しているわけでございますが、ところが、男子の労働者に関しましては、危険な業務については残業規制がございますが、三六協定さえ結べばそのほかの一般の労働者につきましては幾らでも残業させられる状況にあるわけですから、ございます。そして、いろいろな残業から来る弊害

としては、国際協調の上からも問題がないとお考
えでいらっしゃいますのかどうか。
それから、週四十時間の移行措置が非常に緩慢
でございまして、全事業場の〇・一五%にすぎな
い三百人以上の事業場では週四十六時間でスタ
ートし、九九・八五%を占めている三百人以下の事
業場におきましては猶予期間を置いているわけ
でございます。猶予期間を置く対象というのは、や
はりもつと厳しく業種と規模の上で限定すべきだ
と思いますが、いかがございましょうか。

技術革新の進展、経済社会情勢の変化に伴つて起きてくる問題に対処して、労働者の健康と生存権を守るということが労働者保護立法としての労働基準法の目的であり、また労働者の使命なのでないかと思つてゐるわけでございますけれども、今回の労働基準法の改正案は、労働者の生存権と勤労権を尊重し、基本的の人権を守り、労働者との家族が健康で文化的な生活ができるよう労働条件の最低基準を決めていくという労働基準法の本来の目的、また個別的労働者の保護という基準

法の性格というものを弱めることになつてゐるのではないかと私は大変危惧するわけでござります。

経済社会情勢が変わつても、技術革新がどんどん進んでも労働者の健康を守らなければいけない、労働者の保護を考えなければいけないという基本の理念は同じであるわけでござりますけれども、どうも今回の労働基準法の改正案というものを考えますと、いろいろ心配なことが起きてくるわけでございます。むしろ労働者保護の目的といふものが弱められてしまつ、達成ができなくなつてしまふのではないかという危惧があるわけでございますけれども、これは総理があだん御主張になつております戦後政治の総決算の一環としてなさるわけでございましょうか、いかがでござりますか。お聞きしたいと思います。

○国務大臣(中曾根康弘君) やはり戦後の時代の変化に即応いたしまして、停滯ぎみな労働時間の問題といふものを打破する、そういう意味におきまして今回労働基準法の改正というものをお願いしておりますわけでございます。必ずしも内容について十分御満足を得られないのは残念でございますけれども、しかし内外の情勢を考えまして、国民的合意ができるだけつ着実に前進するという意味におきましては、一步前進、二歩前進というところをぜひお認め願いたいと思うのでござります。

戦後政治の総決算との関係いかんと言われますが、明らかにこれは戦後政治の改革の一つではあると確信いたしております。

○中西珠子君 終わります。どうもありがとうございました。

○内藤功君 労働時間と休暇の問題は、これは一つは日本の数千万の働く人たち、労働者の自身の生活、健康の問題である。また、その家族の人たちの問題もあります。それから、日本のやはり文化、余暇というものがなければ文化といふのは発展しませんから、それから民主主義のやっぱり基礎になると思うんですね。

労働基準法の立案に当たり、本院議員もおやりになつた寺本広作さんは、この基準法について、人一人の教養である。国民の大多数を占める労働者に余暇を保障し、必要な物質生活の基礎を保障することは、その教養を高めるための前提要件である。

労働基準法は労働者に最低限度の文化生活を営むために必要な労働条件を保障することによってからした要件を充たし、我が国における民主主義の根底を培はんとする処にその政治的な制定理由を持つ。

ということを当時言っておられるわけであります。この面と、もう一つは、やはりILO条約を中心約二世紀近くにわたつてつくられた国際的な労働常識、労働基準といいますか、そういうものに日本がやはりおくれないよう、その先進国日本にはついていくことの二つのことが今まで回効基準法の改正といふものをお願いしておるわけでございます。必ずしも内容について十分御満足を得られないのは残念でございますけれども、しかし内外の情勢を考えまして、国民的合意ができるだけつ着実に前進するという意味におきましては、一步前進、二歩前進というところをぜひお認め願いたいと思うのでござります。

○国務大臣(中曾根康弘君) 基本的には、内藤さんのお考へで結構あると思ひます。

○内藤功君 そこでお伺いするんですが、本法案については私どもは反対をする。同時に、反対だけじゃなくて、本当にこういう方向で行くんだという抜本的な修正案を出すという立場でやつてゐるわけです。

そこで、私はこの間総理に本会議でお聞きしたんだけれども、八時間労働制というけれども、いろんな変形労働時間制とか、フレックスタイムだとか、労働時間のみなし制だとか入つてきちゃつてゐるんです。それで、八時間は自由な時間にするという人間本来の、人間というものの生理、生活、リズムというものは十九世紀も今も私は変わらぬと思うんですね。そのことを申し上げておきたいんです。

なんじやないかということを聞いたんです。私は崩されていいという答えが来ると思つた。ところが、四十時間といふものは、三十二条一項だけ絞りは、崩されません、日本経済新聞も八月二日の社説で、一日の労働時間八時間といふのは揺らぐことになると書いていますから、私だけの独断じゃないんですね。

総理、どういう点でこの八時間労働制といふのは崩れていないとおっしゃつたんでしょうか。本会議でもう一問聞こうと思つたけれども、本会議では聞けないから、ここであなたのお考へを聞きたいと思うんです。

まず総理に、この労働時間問題、休暇問題についての基本的なお考への姿勢というものを伺いたいと思います。

○国務大臣(中曾根康弘君) 今回の改正におきましても、一日の法定労働時間は八時間と厳然としておりまして、八時間労働制の原則は崩れてはおりません。

ただ、最近日本の社会経済生活の変化、特に労働基準法制定 당시に比しまして、第三次産業の占める割合が著しく増大している等の大きな変化がございまして、それらに対応するとともに、労使の工夫によつて労働時間短縮を進めやすくするなど、そういう意味の行為もあるわけでござります。やはり八時間労働制といふものが厳然として基礎にありまして、そうしてそれをを中心にしつつ弾力的に今それに対する対応の方策をいろいろ考えた、社会の実情に合うようにならはいろいろ措置したと、そういうことであるとお考へ願いたいと思うのです。

○内藤功君 要するに、条文にまだ残つてゐると、私は首の皮一枚で残つてゐるという感じなんですね。しかし総理はそれを一つの根拠にしていらっしゃる。

それから三次産業の変遷に伴うと言われましたのが、産業構造は変わつてゐるんだけれども、八時間労働して、それで八時間は自由な時間であります。それから、日本のやることは変わらぬと思うんですね。そのことを申し上げておきたいんです。

時間がないので次の質問に入りますが、それは四十時間問題なんです。先ほどからお話をあります、四十時間といふものは、三十二条一項だけ見ると日本もう四十時間の国になつたかと思う。ところが一般の人が見にくいため、非常に発見しがたい後の方の百三十二条といふところに、「命令で定める時間」と読みかえるといふふうになつてゐるんです。細かい議論を総理にして申しわけないが、大事なところです。

そして、政令で四十六時間にする、三百人以下の四十八時間ですね。私はこれは人をして誤解せしむる、上品に言えば誤解せしめやすい、複雑難解にして誤解をせしめやすい条文だと思うんであります。

私は法律をつくる者は、これは細かい議論じゃありませんはつきりわかりやすく、日本は四十六時間しかいけないんだと、四十六時間でいくと、三百人以下は四十八時間だとなぜ書けないのか。何で持つて回つて今すぐできません四十時間を見たのかというの非常に問題だと思いますね。

それで、これについてどうしてこういうふうになつたのか。もう一つは、総理はよく段階的実施ということを言われるんですが、段階的実施といふのは、ILOの百十六号勧告第八項といふところを見ますと、「時間的間隔を置いて段階的に短縮する」ということだどうたわれておりますよ。

したがつて、当分の間というような決め方だから、それから総理も一生懸命努力して言つてゐるんだるうけれども、一九九三年といふ気の遠くなれるような時期ですね。内閣だつて幾つかわるかかりませんよ。選挙だつて何回やるかわかりませんよ。そういうときの目標ということで、これはアメリカへ行つてお聞きになればわかりますが、アメリカではそういうのは段階的実施とは言わないので、一九九八年アメリカの公正労働基準法ができたとき、これは四十時間を目標にした。最初

の一年は四十四時間、次の年に四十二時間、三年目に四十時間にするとはっきり公正労働基準法は書いて、やつたというのでありますから、この項目は四十時間の目標を法文に決めていない以上、段階的実施と言うには余りにも恥ずかしいものだ。これは国際労働法の常識だというふうに私は理解をしているんですが、総理いかがですか。わからなければこれは労働大臣でもいいです。

○國務大臣(中曾根康弘君) その点は見解の相違ですね。やはり週四十時間労働というものを歓然として根本に据えておるので、そこに至るまでの経過的措置として政令その他で彈力的に適応させていこう。それで四十八時間から四十六時間、それから四十四時間、そして四十時間、そういうコースを決めておる。

そういうふうにしながら日本の社会になじみやすく、そしてしかも脱法行為が行われないようすムーズに行わざしていく、中小企業の面倒も見ながら考えていく、それがやはり政治として穩当なやり方なので、やはり国により地域によりみな基礎が違い条件が違うわけです。

アメリカはアメリカの社会 日本は日本の社会、東洋は東洋、共産圏は共産圏、共産圏のソ連や中国が何時間労働をどういうふうにしているか、変形労働時間というものをどういうふうにしているか知悉はしておりませんが、やはりみんなその国その国によって条件があるのでないかと、そう思っております。

ただし、日本としてはこれだけの国際国家でございますから、ILOの示している基準にできるだけ精いっぱいの努力をして近づけていく、これが忘れてはならないことであると思っております。

○内藤功君 今のお話を聞いていますと、一つ整理、論理の飛躍があるのは、四十時間にいつするかというのがこの法律のどこにもないんですね。ですから、これは段階的実施じゃないんですね。十四までなんですね。それから先は杏として行方がわからないという法律だといふところに私は題があると指摘しておるわけであります。

そこで、私は思うんですが、アメリカに行つた場合でもヨーロッパに行かれた場合でも、四十時間労働を決めたけれども、実際は今四十六時間なんだ、恥ずかしいけれども。四十時間にいくのはいつだか法律に決めていないんだと、わからんなどだということを、やっぱり総理は正直な方だから国際場面でおっしゃるでしょう。しかし、日本の中にはあるいは日本の一には、日本は四十時間になった、近くなるということを言つてゐる人がいるんですね。これは正確にやはり本當の今の時間改正はこういうものだということを言わなきゃならぬと思いますが、それはお認めになるでしようね。

○國務大臣(中曾根康弘君) 私は韓国に行くといふのは聞いたことないんですけど、共産党の情報は間違つておるわけであり、それはまた政令といふは聞いたとおりでありますて、ちゃんとほしこ段はつづつておるわけであり、それはまた政令といふものによって社会経済情勢を勘案しながら、特にまた、労使関係の状況というものを大事にしながら我々は考えていただきたいと、そう思つておるわけであります。

○内藤功君 韓国は訂正します。

それで、我が国のこの新聞、放送、印刷、広告、出版の労働組合の人は非常に心配しまして、八月二十日付のニューヨーク・タイムズ、次いで九月十日付のイギリスのガーディアン紙に意見広告を載せたんですよ、約半ページぐらいの、ここに持つてありますけれどもね。そうしてこの中で、日本の今の労働基準法というものは週四十時間と言つておるけれども、実際はこういうものだということを書いてある、これはガーディアンであります。特に、ニューヨーク・タイムズは他の議員がやりました、が、ガーディアンの場合は九月十日に

意見広告を出しましたところ、イギリスで大変な反響なんですね、こんなことなのかなと。十二日の夜のあるテレビで、日本でも、インタビューをやっている労働者が、日本の労働基準法というのちは報道されておりますね。

そこで、私は思うんですが、アメリカに行つた場合でもヨーロッパに行かれた場合でも、四十時間労働を決めたけれども、実際は今四十六時間なんだ、恥ずかしいけれども。四十時間にいくのはいつだか法律に決めていないんだと、わからんなどだということを、やっぱり総理は正直な方だから国際場面でおっしゃるでしょう。しかし、日本の中にはあるいは日本の一には、日本は四十時間になった、近くなるということを言つてゐる人がいるんですね。これは正確にやはり本當の今の時間改正はこういうものだということを言わなきゃならぬと思いますが、それはお認めになるでしようね。

○國務大臣(中曾根康弘君) 私は韓国に行くといふのは聞いたことないんですけど、共産党の情報は間違つておるわけであり、それはまた政令といふは聞いたとおりでありますて、ちゃんとほしこ段はつづつておるわけであり、それはまた政令といふものによって社会経済情勢を勘案しながら、特にまた、労使関係の状況というものを大事にしながら我々は考えていただきたいと、そう思つておるわけであります。

○内藤功君 韓国は訂正します。

それで、我が国のこの新聞、放送、印刷、広告、出版の労働組合の人は非常に心配しまして、八月二十日付のニューヨーク・タイムズ、次いで九月十日付のイギリスのガーディアン紙に意見広告を載せたんですよ、約半ページぐらいの、ここに持つてありますけれどもね。そうしてこの中で、日本の今の労働基準法というものは週四十時間と言つておるけれども、実際はこういうものだということを書いてある、これはガーディアンであります。特に、ニューヨーク・タイムズは他の議員がやりました、が、ガーディアンの場合は九月十日に

意見広告を出しましたところ、イギリスで大変な反響なんですね、こんなことなのかなと。十二日の夜のあるテレビで、日本でも、インタビューをやっている労働者が、日本の労働基準法というのちは報道されておりますね。

そこで、私は思うんですが、アメリカに行つた場合でもヨーロッパに行かれた場合でも、四十時間労働を決めたけれども、実際は今四十六時間なんだ、恥ずかしいけれども。四十時間にいくのはいつだか法律に決めていないんだと、わからんなどだということを、やっぱり総理は正直な方だから国際場面でおっしゃるでしょう。しかし、日本の中にはあるいは日本の一には、日本は四十時間になった、近くなるということを言つてゐる人がいるんですね。これは正確にやはり本當の今の時間改正はこういうものだということを言わなきゃならぬと思いますが、それはお認めになるでしようね。

○國務大臣(中曾根康弘君) 私は韓国に行くといふのは聞いたことないんですけど、共産党の情報は間違つておるわけであり、それはまた政令といふは聞いたとおりでありますて、ちゃんとほしこ段はつづつておるわけであり、それはまた政令といふものによって社会経済情勢を勘案しながら、特にまた、労使関係の状況というものを大事にしながら我々は考えていただきたいと、そう思つておるわけであります。

○内藤功君 女子労働者についての問題なんですね。私は、本会議でも聞ききましたけれども、やはりこの労働基準法の案が出来ましてから、男の労働者もそうです、特に女子労働者がいるなんら労働組合の考え方理念を乗り越えてやっぱり大きな運動になつてきてるんですね。これはやはり、家事、育児の責任が事実上日本の社会で多くかかっているという方がこの三ヶ月の変形労働制なんかになつたら大変だということだと思います。

○國務大臣(中曾根康弘君) 女子労働者についての問題、本会議でも聞きましたが、そういう問題はやはりいろいろ我々も配慮もしておりますし、妊娠婦はもとより、先ほど来申し上げましたように、育児の問題あるいは寝たきり介護あるいはさらに学生の問題もございましょう。大体女性が多いわけですね、そういうような問題。そういうさまざまな問題についてはかかるべき配慮を行つてやつておるわけなのです。

○内藤功君 配慮ということは、これは保障になりますね。ここに私は新日本婦人の会の東京都本部と神奈川県本部が最近調べたアンケートを持ってます。これを見ますと、東京の都内九十七企業で働く方五百七十八人からアンケートをとつてきょうは時間がないんで全部紹介できませんが、ここに私は新日本婦人の会の東京都本部と神奈川県本部が最近調べたアンケートを持つてますよ。これを見ますと、東京の都内九十七企

業で働く方五百七十八人からアンケートをとつているんですね。九二%がフルタイム、一般事務の方、看護婦さん、製造技術者、保母さんには電話交換手、教師に編集の関係の方、オペレーター、タピストと、大体三十代、四十代の方で小、中、高校生を持つ御家庭の方ですね。そして、通勤時間が一時間、こういう方に対しても残業時間から六〇%。これが、こういう人もいるというのことを聞いたところが三四%の人のがみんな残業で苦しんでいます。月に十時間以上が二〇%、三十分までなんですね。それから先は杏として行方がわからないという法律だといふところに私は題があると指摘しておるわけであります。

もいいということなんです。そりやなくて上限でなくちゃいけない。これが根本的な欠陥なんです。私は中基審を含めて、こういうものについて積極的な提言がなかったというのは国際常識からといっておかしいと思うんです。

十六号勧告とすべて言っていますよ、超過勤務時間の最大限度、これを決めるちゃんと書いてあるわけなんですよ。私はここにどうしてもその上限規制が必要だと思うんです。

これは總理、労働省「ごらんになつたことありますか。「脳・心臓疾患の労災補償」という分厚い本で、九十六件の脳・心臓関係で亡くなつた方の労災認定が行われたケースを収録しております。これを見ますと、本当に長時間の労働、残業の集積、これが疲労の蓄積になって死に至る、こういふ深刻な例をたくさん持っています。私はこれを何度も読んで、本当に労働基準法というものは時間短縮は緊急の問題だ、しかも上限を抑えるといふことがどうして必要だと。これはお考え直していただきたい。これは法律で定めるということの方向にお考え方をしていただきたいということを私は最後に御質問を申し上げたいと思うんです。いかがでしょう。

○國務大臣(中曾根康弘君) 時間外労働の規制につきましては、労使が締結する時間外労働協定締結の指針に年間の時間外労働時間の目安を加える等その見直しを行い、その遵守の徹底に努めるとともに、引き続き有効な規制方法について検討する所存でございます。

○橋本孝一郎君 私は、最後に一つだけ意見を申し上げて総理の御所見を伺いたいと思います。やいましたように、現在日本が進めていかなきやならない経済構造調整のいわゆる大きな目標の一つだと思います。そのほかにおいても、先ほどおつしやいましたように、低い居住水準の解消、これには社会資本の充実あるいは住宅問題、土地問

今までおくれておつた部分であつたと私は思いますが、

さらに二番目は、高い生計費、日本の場合には世界に比較して、米においてもそうでありますし、その他肉等日常の生計費が非常に高い、したがって、輸入の拡大あるいは規制の緩和、これらが政策によって解消していかなければならないと思います。

三つ目は、私はやはり長い労働時間の解消、新前川レポートでも言われておりますように、千八百時間への二十一世紀に向かっての短縮、これはもうまさに人生八十年時代に入りましてゆとりのある生活をしていく上においてもぜひもつともっと早くこれが進められなきやならない問題であると思います。

このいすれもが最も大きな今政治目標、構造を調整していく目標だと思います。ところが、労働時間というとややもすると職場の労働条件の問題にとらわれがちでありまするし、今言ったよう

に、目標からいえばそればかりではないわけであります。したがって、経営者、労働者はもとより、国民全体の私はむしろ意識の変革というんで

す。

○委員長(関口恵造君) 以上で両案に対する質疑は終局いたしました。

○佐々木満君 私は自由民主党を代表いたしまし

て、労働基準法の一部を改正する法律案に対し、修正の動議を提出いたします。

その内容は、お手元に配付されております案文

のとおりでございます。

○佐々木君 その内容は、お手元に配付されております案文のとおりでございます。

○橋本孝一郎君 やはりその方向で、中央はもちろ

んありますけれども地方も含めて、いわゆる国

民全体としての運動に盛り上がっていくようになります。

○佐々木君 とつ御検討をお願い申し上げまして質問を終わります。

○委員長(関口恵造君) 以上で両案に対する質疑は終局いたしました。

○内閣功君 私は日本共産党を代表して、労働基

準法の一部を改正する法律案に対し、修正の動議を提出いたします。

その内容は、お手元に配付されております案文

のとおりでございます。

この法案が目標としている週四十時間労働制の実現に向けての方策等に関しまして、国民的コンセンサスを得るために、御提案のようにハイレベルの労使その他の関係者の会議を設けることは大変意義あることだと考えます。改正法案が成立した場合には、その具体化について労働省に検討をさせたいと思います。

この法案が目標としている週四十時間労働制の実現に向けての方策等に関しまして、国民的コンセンサスを得るために、御提案のようにハイレベルの労使その他の関係者の会議を設けることは大変意義あることだと考えます。改正法案が成立した場合には、その具体化について労働省に検討をさせたいと思います。

この法案が目標としている週四十時間労働制の実現に向けての方策等に関しまして、国民的コンセンサスを得るために、御提案のようにハイレベルの労使その他の関係者の会議を設けることは大変意義あることだと考えます。改正法案が成立した場合には、その具体化について労働省に検討をさせたいと思います。

○委員長(関口恵造君) 内閣功君の御質問を終局いたしました。

○内閣功君 私は日本共産党を代表して、労働基準法の一部を改正する法律案に対し、修正の動議を提出いたします。

その内容は、お手元に配付されております案文

のとおりでございます。

○佐々木君 これがより、その趣旨について御説明申し上げます。

○橋本孝一郎君 ゼひその方向で、中央はもちろ

んありますけれども地方も含めて、いわゆる国

民全体としての運動に盛り上がっていくようになります。

○佐々木君 とつ御検討をお願い申し上げまして質問を終ります。

○委員長(関口恵造君) 以上で両案に対する質疑は終局いたしました。

○佐々木君 その内容は、お手元に配付されております案文

のとおりでございます。

○佐々木君 私は自由民主党を代表いたしまし

て、労働基準法の一部を改正する法律案に対し、修正の動議を提出いたします。

その内容は、お手元に配付されております案文

のとおりでございます。

○佐々木君 まず第一に、いわゆる変形労働時間制について

修正の動議を提出いたします。

労働者に對して、賃金の減額その他不利益な取り扱いをしないようになければならないものとする点も必要でありますと、私お聞きしまして感じたところでございます。今回の法改正は、そういうような意識も多少持つてやつたものでございまして、今や官民を挙げて努力すべき国民的課題であると認識いたしております。

何とぞ委員各位の御賛同をお願い申し上げます。

○委員長(関口恵造君) 内藤君。

○内藤功君 私は日本共産党を代表して、労働基準法の一部を改正する法律案に対し、修正の動議を提出いたします。

その内容は、お手元に配付されております案文

のとおりでございます。

○佐々木君 これがより、その趣旨について御説明申し上げます。

○橋本孝一郎君 ゼひその方向で、中央はもちろ

んありますけれども地方も含めて、いわゆる国

民全体としての運動に盛り上がっていくようになります。

○佐々木君 とつ御検討をお願い申し上げまして質問を終ります。

○委員長(関口恵造君) 以上で両案に対する質疑は終局いたしました。

○佐々木君 その内容は、お手元に配付されております案文

のとおりでございます。

○佐々木君 私は自由民主党を代表いたしまし

て、労働基準法の一部を改正する法律案に対し、修正の動議を提出いたします。

その内容は、お手元に配付されております案文

のとおりでございます。

○佐々木君 まず第一に、いわゆる変形労働時間制について

修正の動議を提出いたします。

その内容は、お手元に配付されております案文

のとおりでございます。

に自由に取得できるものとし、最低付与日数を二日としたことです。また、就職初年度やパート労働者への比例付与ができるようになるとともに、労働基準法上の年休の権利行使に対する不利を取り扱いを禁止したことです。

第五に、VDT、コンベヤー作業などの過密労働を規制するために国が作業の基準を定め、その実行を企業に義務づけるようにしたことです。

第六に、労使協定の締結当事者の選出手続の民主化を定め、管理監督者以外の者から直接選挙によって選出するようにしたことです。

第七に、使用者が、労働時間の短縮に当たって賃金の引き下げを行ってはならないことを法文上明記したことです。

第八に、労働時間短縮に伴う中小企業経営への影響を配慮し、必要な助成を行うこととしたことです。

以上が本修正案の内容であります。この修正案の実現こそ、眞の労働時間短縮を進める確かな保障です。何とぞ委員各位の御賛同をお願い申し上げます。

○委員長(闇口恵造君) これより原案並びに両修正案について討論に入ります。

御意見のある方は賛否を明らかにしてお述べ願います。

○千葉景子君 私は、日本社会党・護憲共同代表して、政府提出の労働基準法の一部を改正する法律案及び両修正案につきまして反対の立場で討論を行います。

我が国は、国民生活の質の画期的な向上を目指して、経済社会全体を大きく変革していかなければならず、そうした基本的観点から、欧米諸国から厳しく批判されている我が国の長労働時間の改善を図ることが、当面する緊急かつ重要な国民的課題となつております。

ところが、政府案は、こうした課題にこたえておらず、むしろ生活の質的向上に逆行する部分さえ含んでおります。

政府案の主な問題点を指摘すれば、第一に、週

法定労働時間の短縮措置についてです。

政府案は、週四十時間を法律に明記することとしているものの、附則により、当面の労働時間を面四十四時間とし、改正法施行後、三年後をめどに四十時間制に移行させるべきだと考えるのです。

第二は、変形労働時間制の拡大についてです。新たに導入される三ヶ月変形制については、一日及び一週間の労働時間の限度や連続労働日数の限度を命令で定めることができるよう修正され、一週間単位の非定期的変形制については、省令で本人の意思の尊重を要件に加え、これらの変形制については労使協定の届け出義務を負わせ、また、妊娠婦を変形制の適用除外とすることは、我が党の要求に合致することではあります。

第三は、年次有給休暇の付与についてです。政府案は、最低付与日数を現行の六日から十日に引き上げることとしており、ILO条約でも四ないし六労働週となつておらず、ILO条約でも三労働週以上とすることを求めていたことに照らせば、極めて不十分と言わなければなりません。

また、ILO条約が年休取得の資格について、六ヵ月以上の勤務を条件としてはならないとしているとしても問題です。

第四は、事業場規模による格差についてです。政府案は、週法定労働時間の適用について猶予措置を講じることになつておりますが、労働基準を定めるものですから、猶予措置を講じることがやむを得ない場合であつても、法のもとの平等とい

う原則に照らして、その期間はごく短期間、その対象範囲もできる限り限定すべきです。政府案では、この点、なおあいまいさが残つております。

また、わずか四日の付与日数の引き上げについても、六年間もの猶予期間を設けていることは納得できません。

第五に、時間外・休日労働について、有効な規制措置を講じていないことも不満です。

最後に、三年後に改正法を見直すという措置を講じることは賢明なことであると考えます。新前川レポートも指摘しているように、「今後中長期にわたり労働時間を着実に短縮し、我が国の経済力にふさわしいものとすることが、画期的な国民生活向上の必須の要件」であり、完全週休二日制、週四十時間労働制の確立、年休付与日数二十日水準の実現のため、労使間のみならず国会や政府はもちろん、国民全體が引き続き努力する必要がありますことを申し添えて、私の反対討論を終わります。

○田代由紀男君 私は、自由民主党を代表して、労働基準法の一部を改正する法律案について、自由民主党提出の修正案及び修正部分を除く原案に賛成するとともに、日本共産党提出の修正案に反対の意見を表明するものであります。

今日、労働時間の短縮は、労働者の福祉の増進、長期的に見た雇用機会の確保等の観点から重要なのみならず、特に最近においては、経済構造の調整、内需拡大等の観点からも重要な課題となつており、国際社会における我が国の地位にふさわしい労働時間の水準とする必要性が高まつているものと考えます。

もとより、労働時間の短縮は、労働生産性向上の成果配分として、労使間ににおいて進められるべきものでありますが、我が国においては、適切な法的措置によつて労使の自主的努力を補完し、その促進に資することが必要であると考えます。

したがいまして、私としましてはこのような必要性にかんがみ、労働基準法を適切に改正する必要があると考えます。

○菅原タケ子君 私は、日本共産党を代表して、政府提出の労働基準法の一部を改正する法律案並びに自由民主党提出の修正案に反対、日本共産党提出の修正案に賛成の立場から討論を行います。

以上で私の討論を終わります。

○吉澤タケ子君 私は、日本共産党を代表して、政府提出の労働基準法の一部を改正する法律案並びに自由民主党提出の修正案に反対、日本共産党提出の修正案に賛成の立場から討論を行います。

このたびの政府案は、このような必要性に対応して、法定労働時間を週四十時間を目標に段階的に短縮すること、第三次産業の拡大等の社会経済情勢の変化等に対応して、フレックスタイム制、三ヶ月単位の変形労働時間制等、労働時間に関する法的規制を強化すること等を内容とするものであり、時宜を得た適切な内容であると考えます。

また、自由民主党提出の修正案につきましては、妊娠婦が請求した場合は、各種変形労働時間制の規定にかかわらず、法定労働時間を超えて労働させではないこととすること、週の法定労働時間を定める政令は、週四十時間労働制に可及的速やかに移行するため制定され、改正されるものである旨を明らかにすること並びに年次有給休暇を取得した労働者に対して、不利益を取り扱いをしていないようしなければならないこととすることを内容とするものであり、いずれも妥当なものと考えております。

一方、日本共産党提出の修正案については、非現実的であり、賛成しかねるものであります。

以上の理由により、私は自由民主党提出の修正案及び修正部分を除く原案に賛成するとともに、日本共産党提出の修正案に反対するものであります。

一方、日本共産党提出の修正案については、非現実的であり、賛成しかねるものであります。

以上の理由により、私は自由民主党提出の修正案及び修正部分を除く原案に賛成するとともに、日本共産党提出の修正案に反対するものであります。

以上で私の討論を終わります。

○吉澤タケ子君 私は、日本共産党を代表して、政府提出の労働基準法の一部を改正する法律案並びに自由民主党提出の修正案に反対、日本共産党提出の修正案に賛成の立場から討論を行います。

政府改正案に反対する第一の理由は、変形労働時間制の大幅な導入によって、世界と日本の労働者が闘い取つてきた歴史的成果である一日八時間労働制を根底から破壊しようとするからであります。

レックススタイル制の導入は、企業の都合に合わせて所定内労働時間を自由自在に伸縮できるようにし、必要な時間に必要なだけ労働者を働かせるも

一、国立病院等の再編成に伴う特別措置に関する法律案反対等に関する請願(第二二八一号)	この請願の趣旨は、第一九八号と同じである。
一、労働基準法改正案反対に関する請願(第二一八二号)(第二一八四号)	一、労働基準法改悪反対、週四十時間・週休一日制実現に関する請願
一、国立病院等の再編成に伴う特別措置に関する法律案反対等に関する請願(第二二一八九号)	一、国立病院等の再編成に伴う特別措置に関する請願(第二二二三八号)
第二二三四号 昭和六十二年九月十一日受理 国立病院等の再編成に伴う特別措置に関する法律案反対等に関する請願	第二二三四号 昭和六十二年九月十一日受理 国立病院等の再編成に伴う特別措置に関する法律案反対等に関する請願
請願者 東京都墨田区立花一ノ二七ノ五 十六名	請願者 愛媛県温泉郡川内町則之内一 一、宇和川智子外二千四百九十四名
紹介議員 糸久八重子君	紹介議員 立木 洋君
この請願の趣旨は、第一九八号と同じである。	この請願の趣旨は、第一九八号と同じである。
第二二三五号 昭和六十二年九月十一日受理 国立病院等の再編成に伴う特別措置に関する法律案反対等に関する請願(一通)	第二二三九号 昭和六十二年九月十一日受理 国立病院等の再編成に伴う特別措置に関する法律案反対等に関する請願
請願者 青森県弘前市松原東四ノ六ノ二八 吹田満外三千八百九十八名	請願者 群馬県富岡市内匠一六一ノ四 太 田茂外九百九十九名
紹介議員 八百板 正君	紹介議員 和田 敦美君
この請願の趣旨は、第一九八号と同じである。	この請願の趣旨は、第一九八号と同じである。
第二二三六号 昭和六十二年九月十一日受理 国立病院等の再編成に伴う特別措置に関する法律案反対等に関する請願(四通)	第二二四〇号 昭和六十二年九月十一日受理 国立病院等の再編成に伴う特別措置に関する法律案反対等に関する請願
請願者 愛媛県温泉郡重信町津津川四九 ノ一 萬家松好外千九百九十九名	請願者 大阪市東区十二軒町三六パークハイツ四〇三 笹山俊次外二千五百 名
紹介議員 広中和歌子君	紹介議員 神谷信之助君
この請願の趣旨は、第一九八号と同じである。	この請願の趣旨は、第一九八号と同じである。
第二二三七号 昭和六十二年九月十一日受理 国立病院等の再編成に伴う特別措置に関する法律案反対等に関する請願	第二二四一号 昭和六十二年九月十一日受理 国立病院等の再編成に伴う特別措置に関する法律案反対等に関する請願
請願者 福岡県田川市後藤寺西団地五ノ五 ノ四 古市尚敏外九百九十九名	請願者 山形県酒田市光ヶ丘五ノ五 斎藤祥子外三千六百七十名
紹介議員 谷川春子君	紹介議員 脱脱タケ子君
この請願の趣旨は、第一九八号と同じである。	この請願の趣旨は、第三三三号と同じである。
第二二三八号 昭和六十二年九月十一日受理 国立病院等の再編成に伴う特別措置に関する法律案反対等に関する請願	第二二四四号 昭和六十二年九月十一日受理 労働基準法の改悪反対、労働時間の短縮に関する請願
請願者 東京都墨田区立花一ノ二七ノ五 四八 宇和川智子外二千四百九十四名	請願者 山形県酒田市南新町一ノ六ノ三九 菊池美津子外三千百七十三名
紹介議員 立木 洋君	紹介議員 内藤 功君
この請願の趣旨は、第一九八号と同じである。	この請願の趣旨は、第六一六号と同じである。
第二二三九号 昭和六十二年九月十一日受理 国立病院等の再編成に伴う特別措置に関する法律案反対等に関する請願	第二二七七号 昭和六十二年九月十一日受理 労働基準法改悪反対、週四十時間・週休一日制実現に関する請願
請願者 愛媛県温泉郡重信町津津川四九 ノ一 東信一外四百七十五名	請願者 北九州市戸畠区新池一ノ六ノ一九 全日本自由労働組合福岡県支部
紹介議員 吉川 春子君	紹介議員 宮本 顯治君
この請願の趣旨は、第一九八号と同じである。	この請願の趣旨は、第一九九号と同じである。
第二二四〇号 昭和六十二年九月十一日受理 国立病院等の再編成に伴う特別措置に関する法律案反対等に関する請願	第二二七八号 昭和六十二年九月十一日受理 暮らしと雇用、労働条件の改善に関する請願
請願者 宮城県多賀城市鶴ヶ谷一ノ一三ノ 一 東信一外四百七十五名	請願者 京都市左京区丸太町新道東入上ル 湯浅晃外三千二百五十五名
紹介議員 松前 達郎君	紹介議員 佐藤 昭夫君
この請願の趣旨は、第一九八号と同じである。	この請願の趣旨は、第一四〇六号と同じである。
第二二四一号 昭和六十二年九月十一日受理 国立病院等の再編成に伴う特別措置に関する法律案反対等に関する請願	第二二七九号 昭和六十二年九月十一日受理 看護婦の夜勤制限等に関する請願
請願者 宮城県多賀城市鶴ヶ谷一ノ一三ノ 一 東信一外四百七十五名	請願者 奈良市佐紀町一、四五〇ノ一八 石島孝夫外九百四十三名
紹介議員 吉川 春子君	紹介議員 下田 京子君
この請願の趣旨は、第一九八号と同じである。	この請願の趣旨は、第一四〇六号と同じである。
第二二四二号 昭和六十二年九月十一日受理 国立病院等の再編成に伴う特別措置に関する法律案反対等に関する請願	第二二八〇号 昭和六十二年九月十一日受理 看護婦の夜勤制限等に関する請願
請願者 愛知県知多郡東浦町森岡段上三三 ノ五 中村美枝子外二千九百九十九名	請願者 大阪市平野区喜連一ノ五ノ四ノ二 〇六 中村敏男外三百九十三名
紹介議員 山中 郁子君	紹介議員 山中 郁子君
この請願の趣旨は、第一九八号と同じである。	この請願の趣旨は、第一四〇六号と同じである。
第二二四三号 昭和六十二年九月十一日受理 国立病院等の再編成に伴う特別措置に関する法律案反対等に関する請願	第二二八一号 昭和六十二年九月十一日受理 労働基準法改悪反対、週四十時間・週休一日制実現に関する請願
請願者 福岡県田川市後藤寺西団地五ノ五 ノ四 古市尚敏外九百九十九名	請願者 宮城県多賀城市鶴ヶ谷一ノ一三ノ 一 東信一外四百七十五名
紹介議員 谷川春子君	紹介議員 吉川 春子君
この請願の趣旨は、第一九八号と同じである。	この請願の趣旨は、第一九八号と同じである。

国立病院等の再編成に伴う特別措置に関する法律案反対等に関する請願

請願者 神奈川県横須賀市馬堀海岸三ノ二

七ノ一〇 諏訪一徳外二百三十六

紹介議員 千葉 景子君

この請願の趣旨は、第一九八号と同じである。

第二一八二号 昭和六十二年九月十一日受理

労働基準法改正案反対に関する請願

請願者 名古屋市千種区豊年町三ノ一八都

通団地三ノ六〇一 古居みつ子外

百九十二名

紹介議員 千葉 景子君

この請願の趣旨は、第一〇一〇号と同じである。

第二一八四号 昭和六十二年九月十一日受理

労働基準法改正案反対に関する請願

請願者 東京都大田区大森北六ノ一二ノ三

石川みのり外八十五名

紹介議員 千葉 景子君

この請願の趣旨は、第一〇一〇号と同じである。

第二一八八号 昭和六十二年九月十二日受理

国立病院等の再編成に伴う特別措置に関する法律案反対等に関する請願(四通)

請願者 大分県別府市上人南町六組 津野 博之外七千九百九十九名

紹介議員 梶原 敬義君

この請願の趣旨は、第一九八号と同じである。

第二一八九号 昭和六十二年九月十二日受理

国立病院等の再編成に伴う特別措置に関する法律案反対等に関する請願

請願者 佐賀県武雄市武雄町富岡一一、〇 八三 池田章外九百九十九名

紹介議員 高杉 錠忠君

この請願の趣旨は、第一九八号と同じである。