

(第一類 第七号)

第百十四回国会 社会労働委員会 議 院 議 録 第 四 号

(100)

平成元年五月二十三日(火曜日)

午前十時二分開議

出席委員

委員長 津島 雄二君

理事 伊吹 文明君 理事 高橋 辰夫君

理事 戸井田三郎君 理事 長野 祐也君

理事 丹羽 雄哉君 理事 池端 清一君

理事 田中 慶秋君

理事 栗屋 敏信君 井出 正一君

理事 稻垣 実男君 今井 勇君

理事 尾形 智矩君 木村 義雄君

理事 北村 直人君 古賀 誠君

理事 佐藤 静雄君 笹川 堯君

理事 自見庄三郎君 高橋 一郎君

理事 竹内 黎一君 戸沢 政方君

理事 中山 成彬君 二田 孝治君

理事 三原 朝彦君 持永 和見君

理事 大原 亨君 川俣健二郎君

理事 河野 正君 田邊 誠君

理事 永井 孝信君 渡部 行雄君

理事 新井 彬之君 伏屋 修治君

理事 吉井 光昭君 塚田 延充君

理事 児玉 健次君 田中美智子君

理事 大橋 敏雄君

出席國務大臣

労働大臣 丹羽 兵助君

出席政府委員

労働大臣官房長 若林 之矩君

労働大臣官房審議官 石岡慎太郎君

労働省労働局長 岡部 晃三君

労働省労働基準局長 野崎 和昭君

労働省婦人局長 佐藤ギン子君

労働省職業安定局長 清水 傳雄君

委員外の出席者

労働省職業安定局高齢・障害者対策部長 竹村 毅君

経済企画庁調整局財政金融課長 森田 衛君

経済企画庁物価局物価政策課長 井坂 武彦君

経済企画庁総合計画局計画官 堀 一君

経済企画庁総合計画局計画官 新保 生二君

法務省入国管理局入国審査課長 堀口 松城君

法務省入国管理局警備課長 町田 幸雄君

外務大臣官房領事移住部査証室長 旭 英昭君

文部省学術国際局長 西澤 良之君

通商産業省産業政策局産業構造課長 前田 正博君

工業技術院総務部技術企画課長 上村 雅一君

労働大臣官房政策調査部産業労働調査課長 栗野 賢二君

労働省職業安定局雇用保険課長 中井 敏夫君

社会労働委員会調査室長 滝口 敦君

委員の異動

五月二十二日 辞任

池田 克也君

同月二十三日 辞任

同月二十三日 補欠選任

同月二十三日 補欠選任

五月二十二日

年金制度の改善反対に関する請願(上田哲君紹介)(第二二三八号)

同(中路雅弘君紹介)(第二二四八号)

同(矢島恒夫君紹介)(第二二四四号)

同(松本善明君紹介)(第二二四二号)

同(不破哲三君紹介)(第二二四三号)

同(工藤晃君紹介)(第二二四四号)

同(佐藤祐弘君紹介)(第二二四五号)

同(瀬長亀次郎君紹介)(第二二四六号)

同(国民医療の改善に関する請願(岡崎万寿秀君紹介)(第二二四七号)

同(工藤晃君紹介)(第二二四八号)

同(佐藤祐弘君紹介)(第二二四九号)

同(瀬長亀次郎君紹介)(第二二五〇号)

同(中路雅弘君紹介)(第二二五〇号)

同(中島武敏君紹介)(第二二五二号)

同(不破哲三君紹介)(第二二五三号)

同(松本善明君紹介)(第二二五四号)

同(矢島恒夫君紹介)(第二二五五号)

同日

辞任

井出 正一君

北村 直人君

持永 和見君

二田 孝治君

持永 和見君

持永 和見君

持永 和見君

持永 和見君

持永 和見君

持永 和見君

持永 和見君

持永 和見君

持永 和見君

持永 和見君

持永 和見君

持永 和見君

持永 和見君

持永 和見君

持永 和見君

持永 和見君

持永 和見君

持永 和見君

持永 和見君

持永 和見君

持永 和見君

持永 和見君

持永 和見君

持永 和見君

持永 和見君

持永 和見君

持永 和見君

持永 和見君

持永 和見君

持永 和見君

年金・健康保険制度の改善反対等に関する請願(安藤巖君紹介)(第二二五七号)

同(石井郁子君紹介)(第二二五七号)

同(岩佐恵美君紹介)(第二二五八号)

同(浦井洋君紹介)(第二二五九号)

同(岡崎万寿秀君紹介)(第二二六〇号)

同(金子満広君紹介)(第二二六一号)

同(経塚幸夫君紹介)(第二二六二号)

同(工藤晃君紹介)(第二二六三号)

同(児玉健次君紹介)(第二二六四号)

同(佐藤祐弘君紹介)(第二二六五号)

同(柴田睦夫君紹介)(第二二六六号)

同(瀬長亀次郎君紹介)(第二二六七号)

同(田中美智子君紹介)(第二二六八号)

同(辻第一君紹介)(第二二六九号)

同(寺前巖君紹介)(第二二七〇号)

同(中路雅弘君紹介)(第二二七一号)

同(中島武敏君紹介)(第二二七二号)

同(野間友一君紹介)(第二二七三号)

同(東中光雄君紹介)(第二二七四号)

同(不破哲三君紹介)(第二二七五号)

同(藤田スミ君紹介)(第二二七六号)

同(藤原ひろ子君紹介)(第二二七七号)

同(正森成二君紹介)(第二二七八号)

同(松本善明君紹介)(第二二七九号)

同(村上弘君紹介)(第二二八〇号)

同(矢島恒夫君紹介)(第二二八一号)

同(山原健二郎君紹介)(第二二八二号)

同(腎疾患総合対策の早期確立に関する請願(大橋敏雄君紹介)(第二二八三号)

同(平石磨作太郎君紹介)(第二二八四号)

同(難病患者などの医療と生活の保障に関する請願(大橋敏雄君紹介)(第二二八四号)

同(竹内黎一君紹介)(第二二八六号)

同(竹内黎一君紹介)(第二二八六号)

第一類第七号

社会労働委員会議録第四号 平成元年五月二十三日

変動と高齢者問題、地域問題等の雇用問題が密接に關連して生ずることが予想されることから、雇用に関する各般の施策を総合的、一体的に実施していくとともに、その財政基盤の強化を図ることが必要となっております。

このため、これらの問題につき中央職業安定審議会に検討をお願いいたしておりますところ、昨年末に現行制度の改善の方向が示されたところであります。政府といたしましては、この改善の方向を踏まえつつ、この法律案を作成し、関係審議会にお諮りいたした上、提出した次第でございます。

次に、その内容の概要を御説明申し上げます。

第一は、雇用保険法の一部改正であります。その一は、短時間労働者について、新たに適用拡大を図ることとした上で、その就業及び労働市場の実態に応じた失業給付の特例を設けることであります。

まず、短時間労働者の範囲については、一週間の所定労働時間が、同一の適用事業に雇用される通常の労働者に比し短く、かつ、労働大臣の定める時間数未満である者としております。

次に、受給資格については、実質的に労働時間が短いこと等にかんがみ、賃金支払い基礎日数が十一日以上以上の月を一年以上必要とすることとしております。

また、賃金日額については、その賃金の実情にかんがみ、二千四百十円を下限とすることとしております。

さらに、所定給付日数については、通常の労働者に比し再就職が容易であること等を考慮し、年齢と被保険者であった期間等に応じ九十日から二百十日までの日数としております。

このほか、高齢求職者給付金等について所要の特例を設けることとしております。

その二は、雇用保険四事業を再編し、雇用安定事業と雇用改善事業を統合することであり、現在、雇用安定事業は経済変動に対処し、雇用改善事業は高齢者問題、地域問題等に対処するも

のとされておりますが、今後はこれを統合し、新たな雇用安定事業とした上で、失業の予防、雇用状態の是正、雇用機会の増大その他雇用の安定を図るため、各般の事業を総合的、一体的に行うことが可能となることとしております。

第二は、労働保険の保険料の徴収等に関する法律の一部を改正することであり、

現在、雇用安定資金の残高については、四事業に係る保険料収入と同額まで確保できることとされておりますが、今後の経済構造調整期における経済変動に備えるため、これを改め統合後の三事業に係る保険料収入の一・五倍まで確保できることとしております。

なお、この法律のうち短時間労働者に係る規定は本年十月一日から、雇用保険四事業及び雇用安定資金に係る規定は本年四月一日から施行することとしております。

以上、この法律案の提案理由及び内容の概要につきまして御説明申し上げます。

何とぞ御審議の上、速やかに御可決あらんことをお願い申し上げます。

どうぞよろしくお願いいたします。

津島委員長 以上で趣旨の説明は終わりました。

津島委員長 これより質疑に入ります。

質疑の申し出がありますので、順次これを許します。池端清一君。

池端委員 まず最初に、ただいま御提案のありました雇用保険法等改正案について、若干の問題点について御質問をいたします。

今回の改正案の柱の一つは、ただいま大臣からもありましたように、パートタイム労働者への雇用保険の適用拡大でございます。パートタイム労働者への適用拡大ということは、これまで我が党が強く主張してきたことであり、一歩前進である、私はこのように考えるわけでございます。しかし、パートタイム労働者問題で対応が今日

求められていることは、単なる雇用保険の適用の問題だけにとどまらない、こういうふうに思うわけであり、パートタイム労働者は、しばしば雇用の調節弁として活用されている。しかも、労働条件の面でも一般の労働者に比べて著しく劣悪な取り扱いがされているわけでございます。したがって、今日パートタイム労働者を保護するための法的な措置を求められている、これが緊急の課題である、私はこういうふうに思うわけでございます。

労働省においては、パートタイム労働問題専門家会議等も設置をして、パートタイム労働者福祉法、この制定について検討を重ねているというふうにお聞きをしておるわけでございますが、今回パート法案の提出を見送った理由は那边にあるのか、その点をまずお尋ねをしたいと思うわけであります。

佐藤（吉）政府委員 先生御指摘のように、パート労働者の問題はさまざまあるわけでございまして、私どもといたしましてこの問題について総合的な対策が必要であるということで、先生御指摘のパートタイム労働問題のための専門家会議を行ったわけでございまして、この会議で御審議いただきました結果、規制すべき事項とかあるいは規制の方法などが労使の主張においてかなりの開きがまだあるという状況でございますので、さらに今後この問題について引き続き検討していくということで、とりあえず関係法案を提出することは見送ったわけでございまして。

池端委員 我が党は、六年前の昭和五十八年十月に短期労働者及び短時間労働者の保護に関する法律案、いわゆるパート等保護法案を提出して以来、毎国会にこれを提出してきているわけでございまして、この我が党案について労働省はどのような御見解をお持ちになっているか、ひとつその評価のほどをお聞きしたいと思うのであります。

丹羽国務大臣 お答えさせていただきます。先生、今御発言のありましたように、先生の方

からは昭和五十九年及び六十二年に短期労働者及び短時間労働者の保護に関する法律案を国会に提出されておられます。私どもよく承知しておることとございまして、労働省としても、その出している内容をよくよく勉強させていただいておるのであります。何と申しまして、パートタイム労働問題専門家会議がございまして、その専門家会議の議論にかんがみまして、労使のコンセンサスを早急に形成することはなかなか難しいと考えております。それで、何とかして、労使のコンセンサスを早急に形成させることは難しいことで御了承いただきたいと思います。

池端委員 労働団体の側も、連合と総評がこの問題について統一要求を取りまとめて、労働省にもその内容について申し入れをされている、こういうような経緯もございまして、この連合、総評の統一要求について労働省はどのように受けとめておられるのか、その点についてもあわせてお尋ねをしたいと思っております。

佐藤（吉）政府委員 先生御指摘のとおり、連合、総評からはことしの四月十八日にパートタイム労働法の制定等を内容とした主要請書をいただいているところでございます。

ただ、先ほどから申し上げておりますように、パートタイム労働問題専門家会議における議論にかんがみまして、まだまだパートタイム労働者の就業条件の整備を図るための法的整備の問題につきましては労使の間での考え方がかなりの乖離がございまして、労使の合意形成を図りながら、関係諸法令についての検討を含めて、これからの引き続き検討していくべき課題だというふうに認識をいたしております。

池端委員 近年、パートタイム労働者は八百万近くとなるなど著しい増加を示している、さらに勤続年数の伸長、就業分野の拡大など質的な変化も見られる、こういう状況になっておるといふのが労働省からいただきました資料にも書いてあるわけでございます。したがって、このパートタイ

労働法の制定というのは、私先ほど申し上げましたように非常に喫緊の課題である、これは重要な課題で急がなければならない、こう思うわけでございます。確かに労使双方に意見の乖離があるという点もまたあるでしょうけれども、ぜひその点を克服して、一日も早い法制化に向けての取り組みをしていただきたいということを強く要望しておきます。

そこで、今回の改正の中身でございますが、今回雇用保険の適用を拡大しようとしている対象者の範囲についてお尋ねをしたいと思っております。

改正法案によれば、適用対象とする短時間労働者の範囲については、一週間の所定労働時間が、同一の適用事業に雇用される通常の労働者に比し短く、かつ、労働大臣の定める時間数未満である者」とされておるわけでございますが、具体的にどのような者を考えているのか、明らかにしていただきたいと思います。

○清水(傳)政府委員 お答え申し上げます。

今般新たに対象としようとしたしております短時間労働者につきましては、今御指摘がございまして、一週間の所定労働時間が、同一の適用事業に雇用される通常の労働者に比して短く、具体的には二十二時間以上三十三時間未満であつて、年収が九十万円以上見込まれ、かつ、反復継続して就労する者を予定いたしております。

○池端委員 今の御答弁によりますと、この改正法案における短時間労働者というのは、労働時間が一般の労働者の二分の一から四分の三までの者とするという基本的な考えのようでございまして、現状では平均週所定労働時間が四十四時間でございまして、短時間労働者というのは週二十二時間以上三十三時間未満の者とするということになるわけでありまして、

そうしますと、一般の労働者の平均週所定労働時間が今後短縮をされれば、この雇用保険の適用対象の範囲も変えられる、変えていくことになるんだ、こういうふうな理解をしていいかどうか。具体的に申し上げますと、平均週所定労働時間が

四十時間になったとすれば、短時間労働者は二十時間以上三十時間未満の者とされるもの、こういうふうな理解をしてよろしいか、その点について確認を求めたいと思っております。

○清水(傳)政府委員 労働時間の下限につきましては、ただいま申し上げましたように当面の通常の労働者の週平均所定時間、これが御指摘のように四十四時間二十分でございます、その四分の三から二分の一、この範囲を適用対象とする、こういう考え方でございまして、今後、労働時間短縮の動向に合わせて、こうしたことにつきましましては必要に応じて見直しは行つてまいらる考え方でございます。

○池端委員 必要に応じて見直しを行つていくという答弁があつたわけでありまして、私はいさゝか消極的ではないか、こういうふうな思うわけでございます。

現に、政府は一九九三年までに週四十時間労働制を実現する、こういう目標のもとに今時間短縮に積極的に取り組んでいるわけでございます、また、ことしになってから官庁においても第二及び第四土曜日閉庁あるいは金融機関の完全週休二日制というものも実施をされておるわけでありまして、諸外国の例を見ましても、一般労働者の平均週労働時間を反映いたしまして、週十七時間前後以上の者については雇用保険、失業保険を適用する、こういうような国際的な状況にもなつておるわけでございます。

そうしますと、短時間労働被保険者の範囲についても、週四十時間未満とするような形で週二十時間以上三十三時間未満とすべきではないか、こういう積極的な姿勢があつてしかるべきではないか、私はこう思うのでありますが、この点についてはいかがですか。

○清水(傳)政府委員 御指摘のような御議論もあるうかと存するわけでございますが、この法律の形をいたしまして、いわゆる短時間労働者の範囲について決してリジッドな、固定的なそういう法制的な仕組みにいたしておるといふわけではござ

いません。具体的な範囲については労働省令で規定をしていく、こういう形で対応できるような形にいたしておるわけでございます、新たに対象とする範囲につきましては、現下の労働市場なり労働時間の実態を反映する時間とする必要があることから、先ほど申し上げましたような範囲にいたして、今後につきましましては引き続き短縮の動向等も把握をいたしまして、必要に応じて見直しを行つてまいりたい、このように考えております。

○池端委員 先ほどの答弁では年収要件として九十万円以上、こういうようなことがあつたわけでありまして、この九十万円以上とした理由についてお答えをいただきたいと思っております。

○中井説明員 年収要件は、その賃金によつて生計を立てているか否かを区別する基準として設けられておりました、この趣旨から公務員であるとかあるいは民間企業の被扶養者の判断基準とかあるいは所得税の非課税限度額との均衡を考慮して九十万円というふうに、私どもとしております。

○池端委員 どうも十分な理解ができないわけでありまして、確かに女子のパートタイム労働者の側でも、年収九十万円以内、現在では年収九十二万円以内と言つた方が正確だと思つて、働こうとする者が少なくないことは、これは事実でございます。これは雇用保険上の問題ではなくて、それを少しも超えた場合には、自分の賃金収入に税金がかかってくる、また夫の賃金収入についても配偶者控除が得られなくなるという税制上の理由なわけでございます。ですから、既に週二十二時間という資格要件が設けられているのですから、週二十二時間未満も働いている方については、既に年収九十万円以上という要件を求めるのは酷に過ぎないか、これは非常に問題があるのではないかと、こういうふうには私には考えるわけでございます。週二十二時間も働いている方についてさらに年収九十万円以上という要件を、ハードルを設けないで、パートタイム労働者の賃金差別をなくするための法的措置を含めた対策を強化すべきで

はないか、こういうふうには私は思うのであります、この点についての御見解を承りたいと思つて

○中井説明員 九十万円というふうに決めましたのは、先ほど申し上げましたように賃金によつて生計を立てているか否か、具体的に言いますと公務員であるとか民間企業の被扶養者になるかならぬか、要するに被扶養者になるような収入の低い方には雇用保険の保護の対象となつていないのではないかという趣旨で先ほど九十万円と申し上げた次第でございます。

○池端委員 ちょっと私が言っている質問の趣旨と違つておると思うのですよ。私は、二十二時間未満という方についてさらに年収九十万円以上という要件を加えるということとは非常に酷に過ぎる、むしろパートタイム労働者の賃金差別をなくするための法的措置を含めた対策を講ずることが今日必要ではないか、こういうふうな言つておるわけでありまして、その点についてはいかがですか。

○佐藤(吉)政府委員 パートタイム労働者の賃金の問題につきましては、先ほどもお話に出ましたパートタイム労働問題専門委員会におきましては、労使においてその就業の実態、通常の労働者との均衡等を考慮して定めるように努めるという考え方が示されているわけでございますが、私どももいたしましては、労働条件全般の改善につきましましては、指導も含めてさらに労働条件の改善向上につきましまして努力してまいりたいと思つております。

○池端委員 それでは、次の問題に移ります。パートタイム労働者に対する雇用保険の適用のあり方についてお尋ねをいたしたいと思つて、それが、被保険者期間の計算や賃金日額の問題については私は理解できないことはない、妥当とは言えるかどうかはわからないにしても、理解できる、こう思うわけでありまして、所定給付日数について非常に問題がある、こう思うのであります。パートタイム労働者の給付日数を一般の被保

労働者の給付日数と区別しているのは何ゆえか、その理由をお尋ねをしたいと思います。

○清水(傳)政府委員 今般新たに適用対象とすることとした短時間労働者、これは所定労働時間が相当短い、こういう特性があるわけでございますし、それからまた、労働事情の中におきまして一般的に離職率が非常に高い、それからまた、求人倍率を見ましても一般の労働者の三倍程度というふうな非常に高い水準にございまして、就職が容易な状況、これは持続的にございまして、おるところでございまして、賃金につきましても、労働時間が短いことを反映いたしまして相対的に低いという実態はございます。

このように短時間労働者につきましては、一般労働者と就業なり労働市場の実態が異なつたという層というふうに見ることが出来るわけでございます。これにつきまして一般の被保険者と同じ給付を行うという形をとりますと、給付と負担の著しい不均衡が生ずることが予想されるわけでございます。そういった意味合いから、短時間労働者被保険者として区分をいたしまして、必要な給付の特例を設けることとしたわけでございます。

○池端委員 有効求人倍率がパートタイム労働者の場合は一般の労働者の三倍程度になっている、こういう御説明があつたわけですが、この三倍という数字の中には、常用のパートタイム労働者だけではなくて臨時の方も含まれているのではないのでしょうか。ですから、私はただいまの説明は必ずしも納得できないわけでありまして、有効求人倍率がどの程度実態を反映しているかについてはいささか疑問のあるところでございます。

しかも、再就職の難易度を考慮して所定給付日数を決めた、こう言っておりますけれども、もし本当に再就職が容易であるなら、常時週二十二時間以上働くようなパートタイム労働者は、その収入は家計にとって欠くことのできないものになってきておるわけでありまして、ところが失業の場合は、失業給付は賃金の六割しか保障されていない

わけでありまして。ですから、解雇や雇い止めをされただけで早目に再就職するということになるのではないのでしょうか。それからまた、自己都合退職の場合には三ヶ月の給付制限がある、こういうような事情を考えた場合、所定給付日数を同じにしても、決して私は不都合が生じない、こういうふうなふうに思ふのであります。そのパートタイム労働者の実態から考えて、私は不都合はあり得ない、こう思ふわけでございますが、その点についての見解はどうでしょうか。

○清水(傳)政府委員 有効求人倍率につきましては、常用的なパートである臨時パートタイム労働者を含めた数値等いろいろあるわけでございます。私も検討いたしておりますのは、その臨時パートタイム労働者を除いた数値を用ひまして比較を行つてかような判断をいたしたわけでございます。

それで、御承知のように雇用保険の所定給付日数につきましては、再就職の難易度、すなわち再就職に要する期間の長短に応じて給付をする、雇用保険制度に切りかえした時点からそういう原則を導入をいたしまして、それに離職率とか給付と負担の均衡をも勘案をした年齢階層区分と勤続年数の区分によつて定めておるわけでございます。一般的に年齢別に見た有効求人倍率というところが年齢階層区分の一つの背景としてデータのそういうことを念頭に置いてやっておりますわけでございます。パートにつきましても基本的にそうした同様の考え方も導入をいたしておるわけでございます。

パート労働者の実態、これはいろいろあるわけでございますが、一般の労働者に比べて求人倍率が高いということは、これは相当長期間にわたつて持続的にそうした傾向が続いてきておるわけでございます。またその労働市場への出入りが非常に一般の労働者に比べても頻繁である、こういう一つの大きな特性もあるわけでございます。そうしたことを、給付と負担の均衡等を総合的に勘案をいたしまして、こうした給付日数

として、法律案として御提案を申し上げておるわけでございます。もちろん、雇用失業情勢、求人倍率、いろいろな諸要因に應じてこれは変動するということ、これは考えられるわけでございます。そして、そうした面での今後顕著で持続的な変化がありますれば、そうしたのも勘案をしつつ今後検討をしていくということは十分考えられることであるというふうな思ふわけでございます。

○池端委員 職安局長はそういう御答弁でございますけれども、労働者がフルタイムでなくてパートタイム労働者を選ぶには、就労時間及び時間帯、通勤時間等の特別な理由があつて、単に平均的な有効求人倍率が高いからといって再就職が容易だ、こういうことは必ずしも言えないではないか、私はこういうような考えを持っておりますわけでございますので、十分今後これらについても御検討をいただきたい、こう思ふわけでありまして。

そこで、今回の政府案では、現行制度のもとで一般被保険者となつてゐるのに今度の改正によつて短時間労働者被保険者としてしまふ者が出てくるわけでありまして。現在、一般被保険者であるのが改正によつて短時間労働者被保険者になる。例えば週所定労働時間が四十時間の職場で週三十時間働いてゐるパートタイム労働者のような場合には、一般被保険者として現在も取り扱われておるわけでございます。しかし、この改正法が施行されれば短時間労働者被保険者として扱われるようになるわけでありまして。このような労働者はまことに既得権が侵害される、不利益をこうむる、こういうことになるわけでございます。私も従来この審議会の意見等も聞いていますと、そういうような不利益な扱ひは絶対にしないというふうなのが審議会でのコンセンサスだというふうにもお聞きしておるわけでありまして、なぜこういうようなことになるのか、この点についてお尋ねをしたいと思います。

○清水(傳)政府委員 現在の取り扱いをいたしまして、いわゆるパートタイム労働者につきましては、同じ事業所の所定労働時間の四分の三以上の上

労働時間の人たちにつきましては適用対象といたしておるわけでございます。今般短時間労働者に対する適用拡大を導入するに当たつて、どういふような形で導入していくかということを検討いたしましたわけでございますが、そうした従来の取り扱ひの実績というものをやはり十分考慮していく必要があるであらう、こういう考え方がパート労働者、一般の被保険者から一般的に短かければすべて短時間労働者被保険者とするということではなしに、先ほど御説明申し上げましたように四分の三と二分の一、この範囲の人たちを新たな適用対象という形にしていこうといたしたわけでございます。ただ、個々の事業所によつて労働時間、これは当然一定ではございません。制度的に行つてまいります場合には、やはり一律の基準を設けていく必要がある、こうしたことから四分の三に相当する三十三時間と二十二時間、この範囲の人たちを適用対象としていく、こういうことにいたしましたわけでございます。その考えは自身の中にもそういった意味合いにおける既得権保護、こうした面も考慮されているというふうな御理解もいただきたいわけでございます。

そうした中におきましても、ただいま例示的に御指摘になりましたようなケースにおきましては、改正後に現在の一般被保険者が短時間労働者被保険者として取り扱われるような形になり得るわけでございますが、ケースとしては非常にごく少ないケースであらうというふうに思ひます。そのような例に該当する場合におきましては、四年間を限度といたしまして施行後も引き続き一般被保険者として取り扱ひ経過措置を講ずることとしたしております。このような形で十分な措置を講じて得るというふうな考えているところでございます。

○池端委員 今度の改正というのは、適用拡大、これを旨としたものであります。ところが部分的には、今局長言われたけれども、ごく少数の方に於いてではあるけれども、かえつて不利益になる者が出てくるということですね。これは改正法の

労働大臣御案内のように、今日まで十七の地労委で二十五の命令が出ております。それから、中労委から一つの命令が五月二十三日現在出されておるわけでございます。これまでの命令の出し

こういふような救済命令あるいはJ・Rに非があることを認めている各種報道、世論、これについて労働大臣はどのような認識をお持ちなのか、まずその点をお聞かせ願いたいと思うのであります。

労働への再審査申し立てあるいは行政訴訟の提起を理由にいたしまして、一切命令を守っていないわけでありませう。これは政府が株式を一〇〇％保有する企業としてはあり得ない、あり得べからざる異常な事態ではないかというふうに私は考えざるわけですが、この点についての大臣のお

うお子さんたちの作文集を私は持つてきました。これをぜひ読んでいただきたい。どんなにか幼い子供たちがこのお父さんの状況を毎日目の当たりにして小さな心を痛めているか、こういうことをぜひ御理解をいただきたい、そして積極的に立至上がっていただきたい、こういうふうに思うわけ

でございます。先般、北海道や九州から国労の組合員のお子さんが上京してきてまして、父の復職願という事で小沢官房副長官にもお会いをしました。三月三十日ですね。官房副長官も、国鉄で国民のため、国のために働いてきたお父さんたちだから、再就職に私たちも頑張る、皆さんもお父さんを元気づけて頑張ってください、こういうふうに言われた。そういうふうにして、子どもたちはほんとに安堵の胸をなでおろして北海道や九州に帰った、こういうことでございます。ぜひこういう立場でひとつ労働大臣も対処していただきたい、こう思いますが、決意のほどをお伺いしたいと思っております。

○丹羽国務大臣 ただいま先生のお考えを聞かせていただいて、私も世間並みの苦勞をしてきた男でございますから、そうやって家庭の子供までがそのような願いをしておられるというのを聞いて、本当に胸の痛い思いをいたしました。今申し上げましたように、私も皆さんと同じように苦勞をしてきておるものでございますから、よくわかります。だから、御趣旨のように労働省としてやることは前向きに努力をさせていただきます、こう思っております。

○池端委員 労働委員会の認定内容を見ますと、昭和六十一年十一月二十五日、参議院における日本国有鉄道改革に関する特別委員会においていろいろ交わされた質疑、政府の答弁あるいは同月二十八日の附帯決議、こういうものの趣旨が守られていないというふうに私は考えるわけでありす。

例えば当時の橋本龍太郎運輸大臣は、この日の質疑に対して「所屬する労働組合によって差別が行われるようなものであってはならないと思ひます。」「職員採用手続の過程におきまして、いわゆる労働処分というものを具体的に明示するような形で勤務成績をお示しをするようなことはあり得ないと思ひますし、あつてはならないと思ひます。」「こういう答弁をなさつておるわけでございますし、それから附帯決議におきましても「所屬労働組合等による差別等が行われることのないよう特段の留意をすること」といったような趣旨の附帯決議も上げられておるわけでございます。

しかし、今度のこの一連の地労委の決定を見ますと、これは守られていないというところははっきりしておるわけでございます。この点についての大臣の認識といひますか、大臣のこれからの対処の方針について御見解を承りたいと思ひます。

○丹羽国務大臣 お尋ねに対して労働大臣としてはっきり答弁させていただきたいと思ひます。国鉄改革法案が審議された際、JR各社への採用については所屬組合による差別が行われることのないよう特段の留意をする旨の附帯決議がなされたこと等は承知しております。所屬組合による差別があつてはならないことも、これまで当然であります。また、このことは今後とも尊重されるべきことであると考へております。ただ、現在私が挙げました係争中の個別の事案につきましては、とかくの見解を述べることは差し控へさせていただきます。

○池端委員 いつも労働省は係争中の案件に対して意見を差し控へることは控へたいと言つておられておるわけですが、先ほども言つたように、こんな異常な状況を放置しておいていいの、私はこういうふうにおもひます。例えは初審命令などについても守られなければならないものであるというのを私は思ふのであります。しかし、それも全然守られておらない。これは本年三月十日、中労委会長から北海道旅客鉄道株式会社代表取締役社長の大森義弘さんあてに初審命令履行勧告書が出されておるわけでございます。これも全然履行されておらない。これは労働委員会規則の第四十五条「命令の履行」、こういうものにも反してゐる内容だし、あるいはまた五十一條の二の「命令履行の勧告」にも反してゐると私は思ふわけでございます。こういうことがまかり通るならば、労働委員会の命令というものが全く形骸化、空洞化してしまふ。そこには本當

に労働基本権尊重の精神も何もあつたものではない、こういうふうにおもひます。で、単にこれは係争中だからどうのこうのという問題ではなしに、やはり労働省が毅然とした態度を示すべきではないか、そういうふうにおもひます。あります、重ねてお尋ねをいたします。

○岡部政府委員 先生御指摘のように労働組合法二十七條の五項でございますが、再審査の申し立ては地方労働委員会の命令の効力を停止しないというところになっております。しかしながら一方、同法は当事者の再審査の申し立てを認めておりますし、また裁判所におきまして審理することにも認められておるわけでございます。その行政訴訟になつた場合における裁判所による緊急命令というふうな形を除きましては当事者に命令の履行を強制するという仕組みにはなつていないわけでございます。

先生御指摘の労働委員会規則の五十一條の二における履行勧告の制度も、これまた法的強制力はない制度として昭和二十七年以來つづられてゐるものでございす。したがひまして、現在のうちに中労委に係属し、あるいは裁判所に係属してゐる現況におきましては、基本的には地労委命令につきましては使用者の任意履行にまつべきものであるというふうにお解されるわけでございます。

○池端委員 ここで労働法規の解釈の問題をお尋ねしてゐるのじゃないのです。そういうことは私も先刻承知でお尋ねをしておるわけでありす。こういうふうな異常な状況を何とかして早期に解決してもらひたい。しかも、雇用の問題は来年三月三十一日がリミットになつておるわけですね。そういう差し迫つた問題でございすから、やはり今までの姿勢を一步乗り越えてもつと積極的に立ち向かう、そういう姿勢を示してもらひたい。それがリクルート問題でゐる労働省に批判が出てゐるその汚名を挽回する道でもあると私は思ふのです。そういうことで、ぜひ前向きな姿勢をとつていただきたいということを強くお願いしておきたいと思ひます。

そこで、今申し上げたように、一日も早い労使の正常化が世論からも求められてゐる。特に、今日安全輸送確保の観点からいろいろの問題が指摘をされてゐるわけでありす。中央線の東中野駅の衝突事故の問題やら飯田線での正面衝突事故等も出てまいりました。こういう大事故が出ておるわけでありす。私はかねて災害対策特別委員会、今の労政局長の岡部さんが監督課長のとときに例のニュージャパンの問題を取り上げたことがございす。あのニュージャパンでも当時不当労働行為が非常に横行しておつて、ああいう大事故につながつたわけでございます。そのことを私は今想起しておるわけでございます。JRもまかり間違へばその二の舞になる、私はそういうふうなことを懸念するわけでございますし、また今も申し上げましたけれども、清算事業団の雇用問題は来年三月三十一日までの期限立法でございす。

ですから、事の解決は急がなければならぬ緊急な問題でございす。これについての大臣の御見解とJR各社に対する強力な行政指導をお願いしたい、私はこう思ふわけでございますが、これについての所信のほどをお伺いしたいと思ひます。

○丹羽国務大臣 ただいまお尋ねのことにつきまして、私の考えを率直に申し上げて答弁させていただきます。先生もおっしゃいましたように、JR各社の事業が円滑に行われるためには、各社の労使関係が安定した状態を保つことが最も重要であり、JR各社が安定した労使関係を保つていくためには、労使が信頼関係を持つて十分に意思疎通を図つていくことが最も必要であると思ひます。このような考え方に立つて、労使関係安定の重要性についてはJR当局をこれまで指導してきたのであります。が、先生からも御指摘がございすので、私も同感でございすから、今後とも運輸省とも十分な連絡をとりながら、JRの労使関係の安定に全力を挙げて努力するよう努めてまいりたいと思ひます。

大きなうねりの変化が進んできておる、このように見られるわけでございます、今後の労働市場のあり方というものがそうした中でさまざまな形でのいわゆる労働力需給の不適合、ミスマッチと申しますか、そうしたところが大きくござる残りながら、労働力需給の全体の中期的な今後の変化の中でさまざまな問題点が惹起をしてくるであろう、このように考えておるわけでございます、そして、そうしたところへ向けて今後雇用対策等の面できめ細かな努力をしていかなければならない、このように考えておるところでございます。

○渡部(行)委員　そこで、この労働大臣の所信表明の中で、雇用情勢において地域間格差が拡大しているという指摘がなされておりますが、それはどういふ地域において格差が出ておるのか、あるいはどういふ原因でそういうことが起こっているのか、その辺に關する考え方と、さらに人材の地方還流の促進について触れておられますが、その具体的な手法はどういうふうにして還流をさせていくのか、この辺について御答弁をお願いいたします。

○清水(傳)政府委員　雇用就業情勢、全般的に顕著な改善を見せておるわけでございますが、そうした中で、調整過程の中で、いわゆる不況業種に大きく依存をしてきたり、あるいは産業の集積度合いの少ない、こうした構造的な問題により地域によって改善がなお緩やかであったり、あるいは全国的に見て地域間格差が拡大をしているというふうな指摘もなされておるわけでございます、六十三一年間で雇用増百万人、そのうち南関東が際立って就業増加が大きいわけでございます、これが三十数万人、近畿が二十数万人、東海が十数万人、こうしたところでもうほとんどを占めているという状況でございます、それ以外の地域におきましてはなかなか目ばしい雇用増が図り得ていない、こんなふうな状況になっておるわけでございます、全体としての底上げはある中で、そうした格差という意味合いにおいてさまざまな課題を抱えておる、私どもこのように見ておるとこ

ろでございます、そうしたところへ向けまして、地域雇用開発等促進法に基づきまして地域開発の援助あるいはそれぞれの地域において自主的な形で雇用開発への援助、努力を助成するような施策を展開すると同時に、ただいま御指摘ございました人材の地方還流対策、これはさまざまな地域間格差がございましてなかなか一色に言うわけにはまいりません、近畿なら近畿あるいは東海地方なら東海地方、それぞれがまたそうした地域間格差を持っております、過疎地域の問題もございまして、やはり地域間格差の是正なり雇用の開発という面におきまして、人材の問題が非常に重要な要素を持っておるところでございます、多極分散化の視点に立ちました人材の地方還流対策をここで新たに今般取り上げて実施していこうといったしております。

具体的には、東京圏に人材Ｕターンセンターというのを設置いたしまして、各地域の新たな企業立地なり事業展開あるいはそこで必要とされる人材についての情報を各地域からＵターンセンターに集約をいたしまして、そこで地元へのＵターン就職の実現に援助をしてみたい、こうした構想を推進していくことといたしているところでございます。

○渡部(行)委員　ただ、人材Ｕターンセンターというものをすれば地方還流ができるか、これは非常に問題のあるところだと思えます、大抵地域間格差がなぜ生ずるかというところ、それはその地域の産業の構造によって生じていると言っても過言ではないと思うのです、したがって、その地域に人材が少くないところには、その人材を必要とする企業を誘致するなり配置するなり、あるいは一つの研究センターを配置するなり何かの具体的な方策がないと、人材還流というのはなかなか口で言うようにできないと思うのですが、その点についてはいかがなものでしょうか。

○清水(傳)政府委員　まさに御指摘のとおりのが非常に強いと私も考えるわけでございます、私ども、具体的にはもちろん関係各省庁との連携

ということも踏まえつつ、地域雇用開発協議会、こうしたものを市町村あるいは産業団体等との間で各地域につくっていただきまして、そうした中でそれぞれの地域での地域振興、地域開発、地域雇用開発、こうした面での写真、具体的なアイディアを出していただき、そうしたものをから生まれてくる地域における雇用開発に対する援助を行っていくという手法を講じつつ展開をいたしてまいってござります。

これまでの間、地域雇用開発等促進法に基づきます地域における雇用増というのにも相当な実績をこの一年の間上げてまいった面もございしますが、さらに平成元年度におきましては、地域関係者が一体となった大規模で波及効果の大きい雇用開発プロジェクトの援助事業を創設するということも予定をいたしておりました、こうしたことを通じまして施策を展開いたしましてまいりたいと考えております。

○渡部(行)委員　次に、高齢化社会の対策について述べられております、そこで「我が国が経済社会の活力を維持していくためには、六十五歳程度までの雇用就業の場の確保が極めて重要な国民的課題となっております」とはつきり言い切っておられるわけでございますが、六十五歳までの労働力を活力として就業させていくには、それを保障する制度が当然考えられなければならないはずだと思っております、したがって、その方策、例えば法定年制の六十五歳延長やあるいは一部労働と年金の前払い等を組み合わせるなど、その他いろいろな工夫によって退職後年金支給時まで豊かな人生を送られるようにする必要があると思っております、その点大臣はいかがにお考えでございますでしょうか、お聞かせ願いたいのでございます。

○竹村政府委員　先生御指摘の六十五歳までの安定した雇用をこれから確保するということが、本格的な高齢化社会を迎えて我が国の喫緊の課題となっておりまして、ただ、現在六十歳定年の定着化という対策を進めておりまして、私どもいたし

ましては、それがほぼ定着したという解釈をとっております、したがって、今後は六十五歳まで御指摘のようないかようにしてでも雇用を確保する、そしてまた基本的には生活の保障を図るということが労働行政としての大きな柱であるというふうに認識しております。

しかしながら、六十歳を超えて、特に六十歳代前半層の雇用対策を考えますときに、いろいろな要件が変化してまいります、一つは、個人サイドのいろいろな就業のニーズが多様化するとか、そういう問題もございまして、企業側にも労働管理制度なり従来の雇用慣行制度をいかに高齢化社会に適合したものに変えていくかというふうな問題がございまして、私どもいたしましては、今後六十歳代前半層の雇用対策を進めてまいりますときに、今申し上げましたような人生八十年時代のふさわしい雇用のあり方、またそれに伴います国の施策の方向をまず確定するということが喫緊の課題ではなからうかと思っております、したがって、現在、平成元年度におきまして長寿社会雇用ビジョンというものをまず策定したい、そしてそういうビジョンをもとに労働の社会的な合意の形成を図りつつ、六十五歳までの雇用就業の場の確保について必要とあらば法的な整備も含めまして、先生の御指摘がありましたような問題に対応してまいりたいというふうに考えております。

○渡部(行)委員　大臣、私あなたを直接指名したのですが、なぜお答えにならないのですか。あなたの立場、最高責任者の立場で、ここにあなたの所信表明の中に書かれてあるのだから、それに対してお答えしてくださいと言ったら別な人が出てきて答えて、これはどういうことかわかりません。

○丹羽国務大臣　今先生のお尋ねで私がお答えしなくてはならなかったでしょうが、まず政府委員の方から具体的なことの説明を申し上げた方が、こう思ひまして遠慮しておりましたけれども、せっかく先生の御指摘でございますから、重ねて私からお答えをさせていただきますと思います。

○丹羽国務大臣　高齢者の知識とか経験、能力というものは実にとうといるものだと思っております。それだけ長く生きて経験しておられますから、その体験、知識というものは、経験というものは実にとうといるものと私も考えております。そういう考えから、やはり六十歳代の前半層の雇用対策は最重要課題として考えていかななくてはいかぬ、そういうことでございます。ただ、お役所に勤めてみえる人だけではなくて民間企業に携わっている人もおいでですし、そういう方々はやはり民間の考えも聞いていかななくてはなりませんので、直ちに延長するか、あるいは引き続いてやっていけるか、また新しい雇用ビジョンを考えて新

○渡部(行)委員 大体、日本の政治というのは逆の方から進められることが非常に多いと思うわけでございます。例えば今年度の年金一元化問題にいたしましても、また六十五歳支給開始年齢の引き上げにいたしましてもそうでありますが、結論を先に出して、そして後から条件づくりに入っていると言っても過言ではなからうと思うわけでありませう。特に六十五歳支給年齢の引き上げなどは、

これからは、特に六十五歳という厚生年金の問題もございまして、従来以上に国民的課題というふうな形にこれを位置づけまして、労使はもちろんでございますけれども、例えば直接かかわりのでない、また事業所やサービスの提供を受ける側の国民の意識も変えていって、そして働く能力があれば、また意思があれば、そして適性があれば六十五歳までは働けるんだ、こういう社会をできるんだ、だけ早く形成してまいりたいというふうに思っております。そのための手段といたしまして、先ほどお答えいたしました長寿社会雇用ビジョンというものも、一つの大きなきっかけといえますか、

○竹村政府委員 先生の御指摘はもっともな御指摘でございます。私どももいたしまして、先ほど労働対策としては六十五歳という一応の線引きを考えておりますけれども、そのほかにせつかく長年職場で培った知識なり技術なり経験を特に社会に還元したい、そして役立てたいという方々も非常に多いわけでございます。そういう方々に対策をいたしまして、例えば現在やっておりますシルバー人材センター、いわば働く、そしてその報酬を得るということが主目的ではなくて、地域社会に自分の技術、経験、そういうものをもつて貢献するという趣旨の対策も講じておるところでございます。いわば、これから非常に高齢者層がふえてまいります。私どももいたしましては、このシルバー人材センターの拡充整備というのをまづ現在是最重点で考えておりますけれども、その

仕事の内容、そしてそのシルバー人材センターでお働きになっている方々のいろいろな意見も十分取り入れまして、先生の御指摘のような社会というものを構築したいというふうに考えております。

○渡部(行)委員　そこで一つ聞きたいのですが、今度どうしても六十五歳年金の支給開始という一つの流れを見ても、財政上の問題が一番先に考えられて、高齢者の問題が重点に考えられているのだからと頭をかしげる点もないわけではないのです。そこで、六十五歳が一つの労働者の年齢として定着した場合に、今度は年金支給開始年齢を七十歳まで引き上げる、こういうことはできないでしょうか。その点、ひとつ念を押しておきたいと思いますが、いかがなものでしょうか。

○竹村政府委員　今、年金についてのお尋ねでございます。年金は、私どもの所管でございせんので非常に回答しにくいのですけれども、私どもとして承知いたしておりますのは、五年ごとの財政の見直しという点、そういうものが今までされておりました。財政の問題というのはやはり年金では非常にウェイトが高いと思っております。しかしながら、現在いろいろ長期の見通しで年金サイドの方で御検討され、お考えになっておるようでございます。私どももいたしましては、当面六十五歳から支給されるという点を前提にしているいろいろなものを考え、また対策を講じていくという立場でございますので、よろしく御了解いただきたいと思っております。

○渡部(行)委員　そこで、高齢者の労働力の有効利用というものが考えられるわけですが、改正前の高齢者法によりまして雇用率六割というものがあつたのを、今度はこれを削除されましたが、それはいかなる理由によるものか、これはまた復活していいのではないかと私は考えるのですが、その点についてお伺いいたします。

○竹村政府委員　御指摘の高年齢者雇用率制度というものは、従来六十歳への定年延長を進めてい

くための行政的な手段として私どもが活用したものでございませう。しかしながら、昭和六十一年に高年齢者雇用安定法におきまして六十歳定年というものが立法化されましたので、この際に廃止したということでございます。

確かに今考えてみますと、六十歳定年というものに引き上げるについては大きな効果を発揮いたしましたけれども、一方、この雇用率制度というものには企業における例えば業種の違ひとか業態の違ひ、そして個々の企業の年齢構成、こういうものが非常に多様であるにもかかわらず一律に一定割合を課すという問題点がございました。今後、この問題を高年齢者、特に六十歳代前半層の雇用就業対策を進めていくために、果たしてまた手段として有効かどうかというところはまだ未知数でございます。ですから、いろいろ今後とも幅広い形で六十歳代前半層は考えていきたいというふうに考えております。

○渡部(行)委員　そこで、この個別延長給付のうち雇用保険法第二十二條の二に係るものについては、なぜ適用しないことになっているのか、この問題について御説明を願いたいと思っております。

○中井説明員　個別延長の二十二條の二という規定でございませうけれども、これは昭和五十九年の改正で給付の体系が変わりました。その変わったところで、その中でも一部の非常に気の毒な方については、その給付の引き下げを阻止をするという意味で個別に、そういう不況地域であるとか特定の、法律に書いてあるような者に該当する人たちにだけにその個別の延長給付を認めた、そういう趣旨でございませう。

○渡部(行)委員　これは少し議論したいのですが、時間がありませんから次に移らせていただきます。

労働者供給事業組合の雇用保険加入がもっと容易にできるようにすべきではないかと思うわけですが、雇用先が短期で変わる場合、加入者が非常に少ないのもここに原因しているのではないかと、思うわけですが、この点についてはいかがなものでしょうか。

○中井説明員　労働者供給事業の許可を受けた労働組合から供給をされて事業主に雇用される人の中で、例えば臨時内職の方というものは、これは雇用保険の対象にはなりませんけれども、供給先の事業所の適用事業におきまして、一般の労働者と同様に被保険者となるのが原則でございませう。いろいろ適用の関係でおくれている面があるかもしれませんが、労働者供給事業の組合員の方につきましても、被保険者となるべき方については適用の促進に努めてまいりたいと考えております。

○渡部(行)委員　次に、登録型派遣労働者の雇用保険加入状況はどうなっているのか、この内容を数字等によってお聞かせ願いたいと思っております。そしてまた、パートをあわせて加入促進のための対策や措置についてはどうあるべきかを御説明願いたいと思っております。

○津島委員長　雇用保険課長、みんなによく聞かせるように答弁してください。

○中井説明員　登録型派遣労働者につきましては、反復継続して派遣就業する者に対して雇用保険を適用しております。昭和六十三年年度末現在におきまして、被保険者として取り扱われている者は私どもの集計によりまして約三万二千人と推定しております。

それから、パートとの関係でございませうけれども、派遣労働者がパートに、要するに短時間の被保険者に該当するような場合、今回の適用拡大ということになりましたらそれを契機にいたしまして、こういった方々についても一層制度の広報とか周知を図りまして適用促進に努めてまいりたいと考えております。

○渡部(行)委員　今、反復型の雇用者には適用していないという趣旨の御答弁がございましたが、これは短期雇用契約者が加入した時点でこの加入手続をとるよう義務づけはできないものでしょうか。いわゆる雇用時に加入手続をとらせて、それを次に更新した場合あるいは何回かの更新の回数

数が重なった場合、そういうものが当然に加算されていって一年を経過すればこの支給対象、いわゆる受給資格を獲得する、こういうふうにできないものかどうか、その辺についてお伺いいたします。

○清水(傳)政府委員　雇用保険は、申し上げるまでもなく保険制度でございまして、そういう意味で保険事故を補てんをする、こういう性格のものでございませう。当初から予定をされているとしたものは保険制度になじまない、こういうことが原則であるわけでございます。したがって、短期雇用者の反復継続型の場合、その実態に応じての考え方というふうなものが出てくるわけでございます。当初からはっきりとした短期間の有期雇用、こうしたものを当初から雇用保険の適用というふうな形にするわけにはそうした制度の仕組みの上から難しいわけでございます。

ただ、有期契約でございませうけれども、これが反復更新が見込まれるようなそういうふうな実態があつて、実質的に雇用期間の定めがない、それと同様の実態にあるというふうな認められる場合には、当初から保険の適用を図っていく、こういう取り扱ひも必要になってくるわけでございます。私どももそういう面の取り扱ひ基準が必ずしも明確じゃないじゃないか、こういう御疑問もこれはあるかと思つてます。そういう点は今後審議会等におきまして詰めて、基準をさらに一層明確にさせていく努力はさせてもらいたいと思つてます。考え方としては、そういうふうな考え方でも対応してまいりたいと思つてます。

○渡部(行)委員　これは実際問題として、雇用主はなるべく加入してもらいたくないわけですよ。そうすると、そういうことが重なって本人のそういう意識も手伝つて、いわゆるどうすればよいかわからないままに放置しておく、そういうのが続いて、やがてこの反復更新がなされて一年も優に過ぎて、おまえもう受給資格があるんじゃないかと言われて初めて気がつくというふうなケースもないわけではないので、そういうことをさせない

ためにもこれはもう一つのセットにして、そこに雇用される場合にはこういう手続で雇用される。そうすればあとは今のコンピュータ時代ですから、とても計算が難しいとか何とかというものは聞いていられない議論なのです。ですから、そういうことを考えた場合には、これは一つの義務づけとして考えてもいいのではないかと、こういうふうにも思うのですが、いかがなものでしょうか。大体そっちの方向に傾きつつあるようなお考えのよう受け取ったのですが、もう一度お願いいたします。

○清水(傳)政府委員 取り扱い基準をできる限り明確化して対応していく、こういう考え方でおりまして、現実にもそういう取り扱い基準の検討に係る審議会の部会において着手しつつある、こういう状況でございます。そういう方向へ向けて努力をいたしてまいりたいと思っております。

○渡部(行)委員 次に、短時間労働被保険者である高年齢継続被保険者が失業した場合の高年齢求職者給付金について伺いたしますが、その額の定め方が一般労働者と違っている理由は、一体どういう条件あるいは理由によるものか、その辺を御説明願いたいと思っております。

○中井説明員 現行の一般被保険者と高年齢継続被保険者との関係を申し上げますと、六十五歳をまたがって雇用されて六十五歳を過ぎて離職した方につきましては、本来の所定給付日数の約半分の日数の一時金を差し上げる、こういう制度になっております。

今回、短時間労働被保険者につきましては、一般の被保険者と違った給付体系でその給付を決めておりますけれども、考え方は全く同じでございます。まして、短時間労働被保険者が六十五歳を超えて離職した場合には、その本来の給付、要するに短時間労働被保険者の給付の約半分の日数の一時金を差し上げる。ですから、考え方としては給付日数の一律二分の一というのが原則であるということでございます。

○渡部(行)委員 次に、多重就職者の取り扱いに

ついてですが、その主たる方の一方のみを対象とするようになっておるようでございます。これを両方について考えることはできないものかどうか。つまり、午前中はどこかの事務所に働いて、午後は食堂に行つて給仕をしたり皿洗いをする、そういうようなことも実際にあるわけでございまして、こういうものを両方を巧みに対象として救済することができないかどうか、これについてのお考えをお願いいたします。

○中井説明員 雇用保険におきまして多重就職者の場合、先生御指摘のように、生計を維持するために主たる一の雇用関係についてのみ被保険者としております。これは仮に両方適用いたしますと、失業の認定というのはどうしたらいいのかわ、片方だけの仕事が終わった場合果たして失業と言えらるかどうか、あるいはその給付をどういうふうにしていったらいいのかわというところで、法制上非常に難しい問題が生ずるわけでございます。ただ、この問題につきましては、今回お出しをしております制度改正の議論をしていただきました中央職業安定審議会の雇用保険部会の中でも議論になりまして、今後の検討課題というふうなことにされておりました。私も多分といたしましては、そういう就業形態の多様化というふうな状況を見ながら検討を続けてまいりたいと考えております。

○渡部(行)委員 そろそろ時間が参りますので、あるいは最後になるかもしれませんが、雇用保険四事業について、その基本的問題に対する考え方を伺いたいのですが、まず第一に、助成対象がほとんど事業主に限られているため、例えば有給教育訓練休暇奨励金などは、せっかく制度としてあるにもかかわらず事業主の意思でなかなかこれが使われていないというのを聞いておるわけですが、こういう問題についてはどういうふうにかえておられるのか。

第二点は、この運営に労使代表が参加していないのはいかなる理由によるものか、今後参加させる御意思はあるのかないのか、その点について明確にしたいと思っております。

第三番目には、この四事業費が職員人件費、施設費、事務費等に充てられて、所期の目的のために十分使われていないと聞いておるわけでございます。特に五年前の雇用保険法改正に対する附帯決議から尊重されていまいと云われておりますが、この問題についてどのようにお考えなのか、明らかにしていただきたいと思っております。

○清水(傳)政府委員 御承知のように、雇用保険四事業の事業主負担の保険料率部分を財源としたしまして、雇用保険被保険者の失業の予防、雇用の改善、雇用の福祉の増進、そういう方向へ向けて積極的に努力をする、そういう事業主に対して助成を集約的に行つていくことによつて全体として保険制度そのものの健全な運営に資していく、そういうふうな考え方が基本となっておりますのでございます。

そうした中で、今御指摘の有給教育訓練休暇制度、これは創設をいたしましたのは雇用保険四事業制度創設時以来のことでございます。ここがなかなか伸びないというの、これは当時として教育訓練について休暇を導入する、こういうかなり相当先を進んだ政策なり、あるいは企業内の扱いという性格のものでございまして、そういう意味で一般的に普及がなかなか難しい面があったわけでございますが、いわゆる生涯教育訓練、こういうふうな考え方を推し進めてまいっております過程の中でその活用というの図られてきつつある、こうした状況になっておるところでございます。

それから運営面の参加という面でございますが、私どもの内部の中央職業安定審議会、これは三者構成の審議会でございます。この中に雇用保険の四事業についての特別の部会を設けておりました。雇用保険四事業の運営面につきましましては定期的に、あるいは節目節目に重要な問題をそこで御相談しつつ行つてまいっておりますわけでございまして、そうした意味合いにおきまして、労使参加型の運営は私どもとしてはそういう形で進

めさせていただいている、このように考えておるわけでございます。

この雇用保険四事業で行つております諸事業、今度の場合三事業というふうな形にいたしてまいることをお願いをしておるわけでございますけれども、相当な幅の広い形で運営をいたしております。いわゆる失業の予防のための雇用調整給付金制度、地域の雇用開発あるいは高齢者対策、それから基本的にはやはり需給調整というものを円滑に行つていくということがすべての雇用対策のベースになるわけでございまして、そういう意味合いでも雇用面への情報を提供していく、またそのベースになるさまざまな調査研究というふうなものも基礎的な部分としてこの四事業の経費を使わせていただいております。御指摘の人員費云々というのは、例えば能力開発面におきます職業訓練の施設の人員費とか、こうしたものはこうしたものでこの四事業で支弁をいたしておるところでございますが、私どもといたしましては節度のある経費の支弁、こういうことを常に念頭に置きつつ対応をいたしてまいっているところでございます。

○渡部(行)委員 時間が参りましたので、最後に一つ大臣にお伺いいたしますが、今日の雇用情勢というのは大変変化をしておりますし、外国人労働者の受け入れ等も非常に問題になっておるところでございますが、最後に「良好な労使関係の維持発展を図る」、こういうふうになっておりますが、現実にはこの良好な労使関係、そして近代的な労使関係というのは一体どういう関係なのか。私はそれを数字であらわすならば、やはり労働組合の組織率がほとんど年々落ちていかなければならないと思うのです。ところが現実には減ってきておる。こういう問題を考えると、なかなか言うはやすく行はかたしで、非常に逆に方向と違つた歩み方をしているのはなかならうか。こういう点に対する今後の対策として大臣はどのような考えですか、これをお聞きいたしました。私の質問を終わります。

○丹羽國務大臣 先生のお尋ねの、労働組合員が

ほとんどふえていくことは私は好ましいことだと思っております。しかし、労働組合の数がふえるとか減るとかいうことは、これは組合の方でよくお考えになって、近ごろも連合とあれという問題が出ておりますが、そういうこと等もございまして、組合内部でよく御相談願えればいいことで、私も、働いていただく方々が結束してお互いの幸せを招くために頑張ってくれることは労働組合として結束してもらわなければ望まれぬこととございまして、労働組合員のふえることは心から望んでおります。しかし、組合の数云々は私は差し控えていただきたいと思っております。

○津島委員 終わります。

○津島委員長 この際、暫時休憩いたします。

午後零時十六分休憩

午後一時三十三分開議

○津島委員長 休憩前に引き続き会議を開きます。

質疑を続行いたします。新井彬之君。

○新井(彬)委員 私は、労働大臣の所信表明に対する質疑、また雇用保険法及び労働保険の保険料の徴収等に関する法律の一部を改正する法律案について質問をさせていただきます。

きょうはほかの省庁にも来ていただいておりますので、ほかの省庁の分を先に質問していきたいと思っております。これは経企庁に対する質問でございますが、景気が今非常にいいわけでございます。景気がいいということは労働条件の改善、労働者の生活向上ということについてはよくある。しかし、景気が悪くなりますとやはり失業率もふえてどうしようもなくなるわけでございます。景気の見通しというのは専門家がいろいろ言われておりますけれども、まず経企庁に、これからの景気の見通し等についてどのように見ておるの

か、お尋ねをいたします。

○森田説明員 お答えいたします。

まず、最近の経済の現状でございますが、対外不均衡の是正を反映いたしまして外需がマイナスに寄与する一方、個人消費、設備投資を中心としたしまして国内需要が堅調に推移しております。経済は自律的拡大局面をたどっているところでございます。また、企業収益も一段と増加しております。先生御指摘のように雇用情勢も引き続き改善しているところでございます。

今後の見通しでございますが、平成元年度につきましては、外需は引き続きマイナスに寄与するものと見込んでおるところでございます。一方、内需でございますが、一つは、個人消費が消費税の導入の影響というものが考えられますけれども、物価の安定基調が持続すると見込まれております。雇用者所得の増加とか所得税減税の効果とかいふものも期待されるところでございます。で、引き続き堅調に推移するのではないかと考えておるところでございます。また設備投資につきましても、堅調な国内需要を反映いたしまして着実に増加が見込まれるところでございまして、こういった点を考えますと、今後とも引き続き日本経済は好調を維持するものと考えているところでございます。

○新井(彬)委員 この経済の見通しというのは非常に難しい問題がある。特に日本の場合、世界の中の日本ということで世界一の債権国である。そういう中で貿易摩擦の問題とか、景気がよければよいでそういう問題にもなっております。いますし、それからという各国やはり保護主義的な動きというのがあるわけでございます。

そういうわけで、経済運営五カ年計画というのを出しておるわけでございますけれども、これからの五カ年先くらいまでの予想というものをもう一度具体的に示していただきたいことと、その根拠を言っていたいただきたい。特に、これから景気が悪くなるという人についてはいろいろな根拠を出しておりますし、よくなるならよくなるで根拠が

いろいろ出しておるわけでございます。これは経済学者の中にはいろいろありますけれども、経企庁として一体どんなようなことを出しておるのか、これをお尋ねいたします。

○新保説明員 お答えいたします。

御案内のように去年の五月に経済運営五カ年計画というものを提出しております。この中では、昭和六十三年から平成四年度の五カ年の成長率を三カ四分の三の程度というふうに出しております。

その中身を見ますと、内需の方は過去よりも内需主導型への移行ということでやや高目の成長を見込んでおまして、寄与度で見ますと四カ四分の一の程度ということであります。他方外需の方は、過去にはプラスの寄与度を続けておったわけでありましたが、経常収支の不均衡は正というところで今後五年間について見れば、平均的にはマイナスの寄与をするというふうな形を想定しております。全体で三カ四分の三の程度というふうに考えておるわけでありまして、それで、計画の初年度である六十三年度については実績見込みの数字がほぼわかっておりまして、この数字を見ますと、内需の寄与度は六・二の程度でございます。計画で見込んでおったものよりもはるかに高い数字になっております。これは消費、設備投資等内需が極めて堅調であるということでありまして、他方、外需はマイナス一％で、大体計画どおりにマイナスの形になっておるわけでありまして、お尋ねの先行きについては全体として四・九の十三年度について見れば、全体として四・九の程度は我々が想定していたよりもやや高い成長でありまして、これがどんどん続くというふうには見ておりません。循環要因とか御案内のとおり世界景気の鈍化ということを反映して成長率はややスローダウンすると思っております。それでも内需を中心に基本的には堅調な成長が続くというふうに見ております。その根拠の一つは、今後、いろいろな要因がありますけれども、特に景気過熱からインフレというのが欧米では心配されてお

ますが、この点に関してはアメリカでもヨーロッパでも従来よりも早目に金融政策の方で手打たれておるといふことで、インフレ加速から景気後退に陥る危険性は比較的小さい。それから、国内の面におきましても設備投資は極めて好調でありまして、この背景には技術革新投資というものが相当盛んである。この傾向が続くとすれば、内需中心の高目の成長というのは今後数年間にわたるかなりの確度をもって見込めるのではないかといいふうに見ております。

○新井(彬)委員 もう一つ、今もちょっとインフレの話が出ましたけれども、物価上昇というものがどういふふうになるかというところで、特に今日日本でいろいろ指摘されておりますのは、賃金が上がった、賃金が上がったけれども三年間で実際の、実質賃金というのは一万円強である。こういう中で、やはり物価をどのように逆に言えば下げるかということが非常にこれからの課題になっている。こういうことがあるわけでございますが、世界のいろいろな主要国と比べて、日本の安いのものもございまして、大分高いものもあるわけでございます。それがなぜ下がりませんんだということが今指摘されておりますけれども、物価を横ばいで維持するといふよりも、安くする、下げる努力をいたしますか、そういうことについては今後どのように考えておりますか。

○井坂説明員 お答えいたします。

最近の我が国経済は、先ほどもお話がございましたように、内需が堅調に推移して企業収益が一段と増加する。景気は拡大局面にございますけれども、物価は今のところまずまず安定をいたしております。当面といえますが、景気を過熱してインフレになるといふおそれはないというふうには思っております。

ただ、我が国の物価をめぐります情勢、御案内のとおり為替レートが円安に振れておりまして、あるいは原油価格の動向がのところ強含み、あるいは企業の人手不足感の広がりとはいふことがございますので、物価は息の長い景気

拡大にとって重要な条件でありますので、物価上昇面という点では引き続き努力をするというのが一つかと思ひます。

それから、その後で御質問がございました物価水準の話でございますけれども、これは委員御指摘のとおり、確かに我が国の物価水準はここ数年の円高の影響等もございまして諸外国に比べますと割高な傾向にあるという事は、私も十分承知をいたしております。もちろん、厳密に諸外国の物価水準と比較をするというのは生活様式の違いその他がございしますので難しい点もございすけれども、概して言えば割高な面がある、それは確かにそのとおりだと思っております。それで、それに対しては、計画でもいろいろな施策が挙げられておるとございしますが、少し述べてみますと、例えば円高のメリットのようなものを価格に適正に反映させていくようなPRに努めるとか、あるいは経済構造の調整を進めていく中で、例えば輸入の促進でありますとかあるいは農業等におきまして生産性の向上でありますとか、さらには昨年末に閣議決定されました規制緩和推進要綱等に触れられております公的規制の緩和でありますとか、あるいは流通業における競争条件の整備、こういった内外価格差の縮小策というものがございまして、私もいたしましては各省庁の御協力を得まして施策を進めてまいりたい、かように考えております。

○新井(彬)委員 所得は、今ドル換算なんかしますと日本が最高になっている。しかし豊かさというところにつきましては、いろいろのデータを見てもみましても豊かではないというところを思っています。いろいろの方が大分おられるわけですね。したがって、これからは豊かさを保つというためには、どうしても賃金と見合せて、諸外国と同じような状況の中で物価というものを安定させなければいけない。高いものを安くしなければいけない。そういうことで上げる、高くすることについては努力をされておりますけれども、もう一歩突っ込んで見直しをして、物価というものを下げる

努力を今後ともきちんとやっていたきたい、このように思っております。そういうことで要望だけ経企庁にいたしておきます。

次に、通商産業省にお伺いするわけでございすが、今後の構造調整を進めていくに当たっては雇用問題が一番重要になってくると思われるわけでございます。現在の構造調整の現状と今後の雇用確保の観点からの産業構造調整問題に対する通産省の取り組みをお伺いしておきたいと思ひます。

○前田説明員 まず、我が国の構造調整の現状について申し上げますと、ブラザ合意以降の円高といたった経済情勢の変化を背景にいたしまして、第一には製品輸入を中心とした輸入が大変伸びてきております。これは我が国の輸入に占める比率で申し上げますと、八五年度に三十一％程度でありましたものが現在では五〇％までシェアを上げてきておられるわけでございします。そのほか、海外生産比率が上ってきておりますし、また国内では内需主導型の経済成長が定着してあるというふうなこともございまして、私も構造調整は全体として着実に進展しておると見ております。また、これを雇用面から見ますと、最近におきましてはサービス業とか情報通信といった産業分野で雇用確保への貢献が進んでおります。

次に、お尋ねの、雇用確保の観点からの産業構造調整に向けての私の取り組み方でございますが、私も通産省といたしまして、産業構造調整を進めていく上で雇用をいかにつくり出していくかというその重要性は十分認識しております。したがって、私どもといたしましては、まず一方におきましてはマイクロエレクトロニクスとか新素材といったような技術革新を進めまして、そういう産業分野を広げていくと同時に、また情報サービス産業を初めとするサービス産業の分野、これも伸びていく分野でありますから、こういったところで雇用機会の確保に努力をしていきたいと思っております。また、これとあわせまして、そういった全体の雇用を伸ばすということの

ほかに、ミクロ的に見ましても業種別あるいは地域別の雇用配慮をいたしまして、いわゆる円高化臨時措置法を中心とした構造調整の円高化施策あるいは地域の活性化施策を引き続き図ってまいりたいと考えております。

○新井(彬)委員 通商産業省が平成元年の五月に「最近の我が国の構造調整について」というものを出しているわけでございますが、「構造調整の基本的方向」として「構造調整により達成すべき目標」の一つが「対外不均衡の是正」、一つが「国内の産業活力の維持」、一つが「国民生活の質の向上」、これは実感としての生活向上ということだと思ひます。それからまた「構造調整の進め方」については、「供給面からは、雇用のミスマッチの回避、地域経済の活性化」、こういうことがあるわけでございます。この雇用のミスマッチの回避と地域経済の活性化ということとは非常に今後大事な問題だと思ひますが、私の知っている範囲においては、大都市圏においては非常に人が不足している。しかし地方に行きますとまだまだ人が余っている。こういうような状況になっておりますが、この点のところをどのように認識して、今度具体的にどのような手を打っていくのかをお伺いしておきたいと思ひます。

○前田説明員 構造調整の過程で雇用にミスマッチができてくる、これは主として地域的に出てくるというの御指摘のとおりであります。私も先ほど申し上げました円高化法によりまして地域の活性化に努めておられるわけでございしますが、最近の状況を申し上げますと、いわゆる企業城下町と言われたような地域、大きな企業がその地域にあってその企業に大なる雇用を依存しておる地域、こういうところでは、一般的な物の申し上げ方をいたしますが、まだミスマッチの存在といえます。雇用の改善する余地が大分ある。これに對しましては、いわゆる輸出などの産地でございますね、特産品をつくっている、そういう産地におきましては、比較的改善が進んでおる。こういうふうな色分けもできようかと思ひます。

そのほかにも、地域によって状況は区々でございますけれども、私もいたしましては、都道府県や市町村においても企業誘致努力あたりを最近では大変熱心に行なうようになってきております。単に日本企業のみならず、海外からの外資系企業というものの導入についても地方は熱心になつてきておりますから、そういったエネルギーを上手に組み合わせるような形で地域におけるミスマッチが一日も早く改善していくように努力を重ねてまいりたいと思っております。

○新井(彬)委員 もう一つ、これからの世界の状況を見てまいりますと、いろいろな製品について発展途上国であるとかNICsであるとか、いろいろな国からも追いつかれていくわけでございます。どうしてもこれからの日本の経済というものを安定させていくためには技術革新をしていく必要がある。こういうことで通産省は、その一つの仕事の中に技術開発ということがうたわれておりますけれども、これを今後どういう形で、予算的にもどのように伸ばしていくのか、具体的にお伺いしておきたいと思ひます。

○上村説明員 先生御指摘の技術開発政策でございます。我が国の産業技術水準を欧米と比較をいたしますと、カメラでありますとか時計でありますとかオーディオ、ビデオ機器といったような従来型の製品、それから最近のファクシミリでありますとか半導体メモリー、VTR等々のいわゆるハイテク製品につきましては、世界のトップレベルにあるかあるいはそれに近いものが多数ございます。しかしながら、二十一世紀を支えますような最先端の研究分野の技術水準を見ますと、一部の素材でありますとか素子はトップレベルにあるものの、多くの分野で立ちおくれが見られることは事実でございます。したがって、最近欧米各国から基礎研究だ乗りという批判も一部出てくるところでございします。したがって、御指摘のとおり今後の産業技術開発政策の最大の課題といたしましては、世界の知的共通財産を生み出す観

点から二十世紀を支える技術革新を率先して日本が行い、基礎研究を中心とした研究に取り組むことを政策の基本といたしております。

第一に、工業技術院には十六の国立試験研究所がございまして二千五百人の研究者を擁しております。ここで基礎的基礎研究を鋭意推進をいたします。第二に、国民経済上重要であり、また開発期間も長く、リスクも大きく膨大な資金を要するプロジェクトにつきましては、国みずからあるいは民間の能力を活用して開発を進めてまいります。これら施策が大型プロジェクトあるいは次世代産業基盤技術研究開発プロジェクト、エネルギー関係ではサンシャイン、ムーンライトプロジェクト等々でございまして、第三に、我が国は民間企業の研究開発能力も相当なものがございまして、この活力を基礎研究、応用研究面で発揮するために民間の研究開発の環境条件を整備を進めてまいります。基礎技術研究開発促進センターによる出融資等々の施策でございまして、

これら施策に加えまして、御指摘のとおり先進国との先端国際共同プロジェクトの共同開発、あるいはNICSあるいはLDCに對しまして、日本の生産技術等々の移転につきまして施策を講じておるところでございまして、外国研究者の国立研究所への受け入れ等々につきまして施策を講じているところでございまして、今後とも、御指摘のとおり二十世紀を担う基礎研究分野で努力を続けたいと考えております。

○新井(彬)委員 もう一点だけちょっと聞いておきたいのでございますが、通産省として、先ほども産業構造の調整とかいろいろのことをやっていただいておりますが、雇用の形態というものが今後どのようになっていくのかということをお聞きしたいのでございます。

れるわけですね。二回のオイルショックにおきまして、このままいったら大変である、何とか人件費というものを切つて労働コストを非常に下げなければいけない、こういうことでございまして、その次に正社員も切ると、そこで今度出てきたのは何かといふと、パートタイマー的な雇用の形態である。したがって、それが今八百万人、これからどんどん伸びようかと思っておりますけれども、とにかく企業とすれば終身雇用制で二億円払わなければいけないのを、パートにすれば非常に効率的に逆に給料は一億円くらいで済むのじゃないか。また仕事をやる方も、そういう終身雇用制とかそういうことよりも自分の好きな仕事を自分の好きな時間にやりたい。こういうふうないろいろな条件が合います。これからの雇用形態といふのはいろいろな形で大分変わってくるのではないかと、このように考えておられるわけでございますが、そういう面については通産省はどういうようにお考えでございましてか。

○前田説明員 雇用につきましては、私必ずしも専門的な知見を持っておりませんが、八五年からの構造調整の過程を振り返ってみますと、まず業種で言いますと製造業、つまり八五年から八八年くらいまでを比べますと、全体としての製造業の雇用は一時期大分減った時期もございまして、これも、再び最近の景気等の影響ではんのわずかでございまして、八五年くらいからプラスのレベルではないかと思っております。これに對しましてサービス業におきましては、百万人を超える雇用の増がこの間に見られたわけでありまして、こういうふうな産業構造の変更といふのは、当然それぞれの業種に應じた雇用の形態といふ特色を業種ごとに持っておりますから、その中で御指摘のようないふことを含めた部分が伸びてくるというのも事実であらうかと思っております。

ただ、サービス業といふ場合には、大変幅が広がっておりますから、年齢によりましてある種のソフトウェアの分野、あるいはシステムエンジニア

アの分野、プログラマーの分野、いろいろによりまして年齢的なものもや関係してくるものから、労働力の流動化の傾向といふのは次第に強まっておりますのではないかと、いふように推察をしておられるわけでございます。

また、先生御指摘の中小企業の点につきましては、かねがね私もそのあたり配慮をしておるところでございまして、何しろ我が国がこれだけ大きな経済になりましたも九十九パーセントは中小企業でありますから、そこで雇用がしっかりと確保されておられますと産業全体の基盤が揺らぐといふことになってまいります。したがって、いかなる形態をとるにせよ、雇用につきましては安定的な事業活動が中小企業分野を含めて行われることが大変重要であると思っておりますので、私もそういう観点から今後とも雇用の安定的な推移について配慮をしたいと思いますと考えます。

○新井(彬)委員 それからもう一つ、雇用形態の変化といふのは、きつい仕事であるとかあるいは汚い仕事といふこと、そういう仕事はなるだけしないで、極端に言えばわりかた楽な仕事でよりよい仕事といふこと、そういう方向に向いていく。この前からも大分問題になっております外国労働者の問題についても、雇い主の方は日本の方々は来てくれない、労働力がなければもうどうしようもないといふことで非常にそれが問題になっておられるわけでございますけれども、そういう一つの傾向性の中で、あらゆる業種にバランスよく行けるように考えているのかどうか。それだけ最後に聞いて、通産省に対する質問を終わりたいと思ひます。

○前田説明員 確かに、学校を出まして就職するその際の業種、どういふところへ人が行く傾向があるか、特にまたきつい仕事、汚い仕事についてどういふふうな状況であるかといふのは、私も承知しております。おっしゃられましたような傾向も出ておると思ひます。企業にとりましては、特に最近では、その上に理科系、理工系

を卒業した方がなかなか製造業に来てもらうのが難しくなっているといふふうな、そういう問題もあるわけでございます。

最近、海外に投資がどんどん進んでいる。それも従来とは違ひまして、製造業を中心にして出ていったりする場合に、国内におきまして産業活動が適正に維持されておられません、それはいろいろ雇用上の問題も起こすことになってまいります。現在まで私も分析、検討したところでは、いろいろ投資が進みましても、国内のいわゆる空洞化といったような心配は、一定の政策よろしきを得れば余り心配はしなくてもいいのではないだろうかといふことを考えておりますけれども、いづれにせよ、大変よく注意はしておかなければならない分野であらうと思ひます。

さらに、外国人労働力の問題の御指摘がございましたが、対外的な問題もいろいろあります。よし、現在政府は入管法の改正を出しておるところでございます。こういった審議の過程等を通じて、引き続き国内におきまして健全な産業構造が実現され、また、それとの関係におきまして十分な雇用機会が作り出されるように考えてまいりたいと思ひます。

○新井(彬)委員 では通産省、結構でございまして。ありがとうございます。

ほかの省庁を呼んでおりますので、先にまた外国人労働者問題についてお伺いをしたいと思います。法務省入国管理局の資料によりますと、上陸拒否者数は昭和六十一年で二千七百五十一人、昭和六十二年四千五百五十一人、昭和六十三年一万一千百七人、こういうことで大幅な増大となり、また不法就労者は昭和六十一年八千三百三十一人、昭和六十二年一万一千三百七人、昭和六十三年一万四千三百三十四人、前年比二六・六パーセントの増となっております。これらは入国管理局で違反事件として扱われたものでありまして、潜在的な不法就労者は十万人とも二十万人とも言われておられるわけでございます。

そこで、これら不法就労者が急増している実態について、労働省と法務省、外務省、経済企画庁、おのどのようにならばこれを分析されているのか、考えておられるのかをまずお聞きしたいと思います。

○町田説明員 私どもの所掌しております出入国管理及び難民認定法の基本的な考え方は、外国人につきましても在留資格というものと在留期間というものを決めて、そしてそれを通じて管理するという考え方でございます。

御質問の不法就労者というのは、在留資格に定められた内容に違反して、働いてはいけない在留資格であるのに専ら働いている者、それから在留期間を正規の手続で更新しないで在留期間経過後も働いている者、これを私ども不法就労者と見ています。そのうちの要するに先ほど申しました在留期間を経過してしまっている者を不法就労者と申しておりますが、この不法就労者が非常に多いわけでございます。そういう基本的な考え方に基づいて私どもは、出国した人と正規の在留期間内に出国しないで残っている者、これがどのくらいいるだろうかというようにことをコンピュータではじまして、それを基本にいたしまして、あと摘発等で資格外活動の割合のどのくらいあるだろうかというのをある程度推計いたしまして、そういう数字をもって大体の目安にいたしておるわけでございますが、その数字によりまして、昭和六十二年末現在で、私ども不法就労者の数は約五万人というぐあいに見えておりました。それが六十三年度の六月末現在で約七万人にふえまして、六十三年度の十二月末現在で約十万人にふえた、こういうぐあいに認識しております。

この数自体をどう評価するかということはいろいろ見方があろうかと思えます。ほかの先進国に比べて数自体ではそれほど大きいとは言えないと思いますが、私も非常に関心を持っておりまして、増加率が非常に大きい、高いということでございます。これは非常に警戒すべき重要な問題であるというぐあいに認識いたしております。

したがって、現時点において適切な対策をとらないと将来の我が国にとって重大な影響を及ぼすものというぐあいに懸念いたしている次第でございます。このまま放置いたしますと、私ども所管しております出入国管理行政の根幹を脅かすだけでなく、国内の治安、労働、社会生活、保健等各般の分野に及ぼす影響も少なくないというぐあいに考えております。

○清水(傳)政府委員 近年外国人の不法就労者が増加をしております。その背景をいたしましては、基本的には我が国と送出国との間の大きな所得水準の格差の問題、それからそれらの国々における雇用機会が少なく、また、円高により我が国へのいわゆる出稼ぎメ리트が増大をしております。このこと等が要因になっていいると考えられるわけでございます。また最近、我が国の労働市場に広がりつつございますいわゆる人手不足感の広がり、こうした面から安易に外国人労働力に頼ろうとする傾向が一部に見られることも一因ともなっているのじゃないだろうか、こういうふうな推測をいたしております。

○旭説明員 ただいまの不法就労問題でございますけれども、この問題に関しましては、対外的には別名ジャパゆきさん問題等とも言われております。我々、この問題はもう既に幾つかの省庁から御説明がありまして、我が国の内外の構造的要因等に起因する非常に新しい問題であるという形で憂慮しております。既に対外的な場におきまして、広く国際的な場ないし二国間の話し合いの席上において、我が国における外国人の権利侵害の問題としても注目をされております。このまま放置した場合においては、対外的にも無視し得ない影響を及ぼすものとして我々としては早急に、かつ的確な対応が必要である問題であると認識しております。

○堀説明員 不法就労の問題につきましては、広範な影響を及ぼすものでございまして、経済社会全体にかかわる重要な課題というふうに考えております。昨年五月に閣議決定いただきました「世

界とともに生きる日本」経済計画におきましても、そういう重要性にかんがみ明確な位置づけを与えているところでございます。

○新井(彬)委員 私は、この問題については各省庁が違った見解を出すことは当然のことではないかと思うわけでございます。それは、外務省はやはり世界との外交関係に当たっているわけでございまして、いろいろな都合でこれはやはりある程度入れざるべきではないかと、あるいは法務省はこれは入った場合は、逆の面ですね、治安であるとかいろいろの問題について問題が起こるのでないか、あるいは労働省は今度は日本の労働力がそれによって圧迫されるのではないかと、いろいろなこと、いろいろの省庁がいろいろなことを発表しているわけでございます。

例えて言いますと、外務省では外国人労働者の受け入れ、研修ビザを大幅拡充、滞在期間を二年にする、これはまだ決まったものかどうかはわかりませんが、基本的な考えとしてはこういうぐあいにやらないと、世界の国々に対して申し開きができない。それから労働省は、外国人不法就労、雇用許可制先送りということで、これは今後この問題についてははっきりいっていいわけじゃないので、では一体どういふことを出されるか後でお聞きしますけれども、そういう形になっている。それからあと法務省の方としては、今までの法律が日本にはちゃんとあるわけでございまして、正式に仕事をしなかったらこういう形でいらっしゃいということを言われるわけですね。今度はそれをもう一つ法を改正して、雇い主も罰則規定を設けるというふうなこともいろいろ考えておるようでございますが、この問題については私もいろいろの方から意見を聞いたり本を読んだりしたわけでございまして、プラスマイナスは必ずあるわけでございまして、入ってこれば入ってきたので問題があるでしょう。また入れなければ入れないで問題がある。そういうものをやはり明確に整理を各省庁していただいて、そしてもしも入れる場合はこういうことできちっとやっておりますと

いうものをつくらなければ、今後とも大分問題が出てくるのではないかと。

世界各國、いろいろ受け入れている。西ドイツだったら、初めイタリアの方が入られて、それが今度はトルコの方が入られてというふうな経過で、一つのサンプル的なものとしてのプラス面、マイナス面というものがずっとあるわけでございまして、また日本は日本で、ああいう陸続きのECの国の中ではなくて、やはり海に囲まれて単一民族なんて言われてきたわけでございまして、そういう中であつての問題点、これは別にあらうかと思ひますが、そういうものをどこが中心になつてまとめたらわきまをいえないと思うのでございまして、この件について労働省、労働省はこういうことに対して今何かお考えを持っておりますか。

○清水(傳)政府委員 御指摘のように、この不法就労の増加を放置すれば労働市場なり経済社会のいろいろな面で大きな影響をもたらすおそれもあるわけでございまして、労働省といたしましては、法務省等関係省庁とよく御連絡、緊密な連携協力を図りながら実効ある対応をしていかなければならない、このように考えておるわけでございます。

いわゆる受け入れ問題といいますが、そういうあり方につきましては、昨年来各般の政府の計画その他閣議了解、閣議決定等をなされている局面が幾つかあるわけでございまして、共通して申し上げるならば、専門的、技術的な能力を有する外国人等について受け入れを拡大をしていくけれども、いわゆる単純労働者については慎重な対応ということが基本的な政府の方針になっておるところでございまして、私どももその立場で対応していかなければならないわけでございまして、現在入管法の改正が国会にも提出されておまして、その実効ある運営というふうな面につきまして、私ども関係省庁御協力を積極的に申し上げつつやっつけなければならぬと思っております。

ますが、いわゆる専門的、技術的な能力を有する外国人についての受け入れという面についてはできる限り積極的な姿勢で臨んでいくことも必要である、そういう面での受け入れ態勢ということについてはきっちりとした体制をつくって整備を図っていくかなければならない。

そういう点についての組織的な対応といたしまして、労働省内に外国人を専門的に扱うセクションを設置いたしまして、また事業主等に対しまして、いわゆる外国人雇用ということについての物の考え方について私どもの方からいろいろと御理解をいただくようなそういうことも積極的にやっています、また保護の問題という面につきましても、出先にそれぞれ体制を整備をいたしまして、保護に欠けることのないような体制づくりもやっています。こうした形をとりつつ、いわゆる発展途上国に対する協力、こういう面については、人材育成という面においていわゆる技術移転の促進ということが極めて重要であるかと思うわけでございまして、そうした観点につきましても関係省庁と協議しながら具体的な対応策をさらに検討をいたしてまいりたい、このように考えておるところでございます。

○新井(彬)委員 一つは、日本の労働人口といいますが、単純労働は今のところは入れないことになっていくわけですが、ある意味では単純労働をする方がだんだんこれから日本ではなくなっていくのじゃないか。したがって、技術者とかそういう方というのが入ってくるのは、日本以上の技術者というのには非常に少ないのじゃないか、それはもう数えるほどしかないと思うので、それよりも、やはりこの単純労働者というものが非常に必要になっていく。いろいろのところでは、言われておりますが、中小企業とにかかると、やっても人は来てくれない、こういうような問題と、逆の意味で言えば、日本の労働人口というのは別の意味ではたくさん余っている。そういう労働人口が足らなくて中小企業の方が困っているところの配慮というものを考えなければいけないの

か、そうじゃなくて労働人口は十分あるのだ、ただ不法就労者というの、なおかつ賃金が安く労働時間も長く非常にコストが安くなるのでやっているのかというようにあるかと思ひますけれども、その辺のこれからの単純労働者の日本の動向というのは、どのように判断されておりますか。

○清水(傳)政府委員 特にいわゆる若年労働力等を中心といたしまして、勤労に対する価値観の変化というものが徐々に進行しておる面は否定はできないであろうというふうに思ひますし、そういうことからいまして、いわゆる肉体的な労働あるいは余り魅力の少ないと思われるようなそういう業務につきまがらない傾向というものがふえてきておることも事実であるかと思ひます。労働力の需要供給の全体のバランスの面、これはもちろんその経済全体の成長がどうしたレベルで今後進んでいくかということも密接な関係はあるだろうと思ひます。そういうところで逼迫基調ということも十分予測されるわけでございます。

ただ、その中におきまして、やはり高齢者の問題あるいは地域の問題、そういういわゆるミスマッチ問題を解決しなければならぬ問題として抱えておるわけでございます。高齢者問題にいたしまして、いわゆる六十歳定年の達成率が六割に満たない、こうした状況でございます。こうした分野においてさらに一層今後力を注いでいかなければならない。私どももいたしまして、そうした高齢者の問題その他も含めましていろいろなミスマッチという大きなことが残っている、そういうものをできるだけ解消して、できるだけ需給の円滑な調整を図り得る、そういう方向にましても最大の努力をしていくべきであるというふうに考えております。いわゆる高齢者問題は金のかかる問題、そういう意味でもコストのかかる問題でございますが、外国人労働力を受け入れるということも、いろいろな意味合いで治安その他社会的な大きなコストを伴う問題で

ございます。私どももいたしましては、今申しましたような努力をましてもってやっていくことが先決である、このように考えておるところでございます。

○新井(彬)委員 労働者の問題でございますが、やはり日本の労働者との兼ね合いというものを一番中心で考えていかなければいけない問題かなとは思っているわけですが、ただ、外国がいろいろ言うところの中において、まあそれはそれなりのもうかと思ひますので、そういうところもよく詰めて、これから景気が非常に悪くなってきた、高齢化社会を迎えた、そういう中で、そのために非常に労働力が余ってしまふというふうなことはあつてはならない、このように私も思ひます。

ただ、労働力というのはいろいろあると思うので、すけれども、うちのおばあちゃんというか母が八十三歳、大抵家で寝たきりみたいになつておられます、寝たきりではないんだけど、ところどころ、だれか家にいないと出ていけないわけですね。何するにしても、だれか一人ちゃんといないといけない。ところが、六十歳でも七十歳でもないのですけれども、だれかいてくれる人というのが今いないのです。昔は、僕らの小さいときというのは、それこそその前電燈でも夕焼け小焼けの赤とんぼの記念の会合をやつておりましたけれども、本当にお手伝いさんとかそういう方もたくさんおられまして、ある意味では非常に豊かな生活をしておつた。しかし、今はちよつとした労働力がないために何にもできないというふうなこともあるような状況になつていくわけですね。

そういうわけで、単純労働だからだめだとか、あるいは非常に技術を持っているからいいかというふうな世の中の仕組みにはなっていない。ただ、そういうようなところもある、いろいろの面からひとつ考えていただいて、各省と打ち合わせをして、労働力が足らないうちに、日本経済がちよつともよくなつて、そして外国とも協

調していける、そういう方向に向くのが一番ありがたいと思ひますけれども、そんなことを基本にして、ひとつ早急にきちんとしていただきたい、このように思ひます。

これは言っていると切りがないくらいたくさん問題がありまして、きょうはこのくらいにしておきますけれども、もう一つは日本人学校の問題でちよつとお伺いしておきたいのです。昨年の十一月、中国の上海市で、日本への渡航を希望する中国人青年たちが入国ビザの早期発給を求めて日本総領事館前に連日押しかけるという事件が起こつたわけでございますが、この問題について外務省は今どのような状況をつかんでおられるか、お聞きいたします。

○旭(誠)委員 この問題の事件発生は先生御案内のとおりでございますが、この問題が当初発生した去年の後半以降から日中間の大変な外交問題に発展していることとございまして、日中当事者間では鋭意話し合いを続けてまいっております。そのような話し合いの中で、基本的なこの問題に対する收拾の方向といたしまして、現在存在します日中の友好関係あるいはその大局に悪影響を及ぼさないように配慮しつつ、両国間で共同して対処するということでもって意見の一致を見ております。

そのような枠組みの中で、当面の問題といたしましては、これは日本語学校の方が既に中国に在る就学希望者に対して約三万八千ほど入学許可証を出したとされておりますが、その人たちの中から日本の入国基準に適合する人たちが、我々これをいわゆる適格者と申しておりますが、その人たちの就学の実現に努力するということ。それと、そのような過程の中において、実際金は払つてしまつたけれども日本には来れなくなつたという人たちの問題、これはいわゆる金返せ問題と我々言っておりますけれども、この問題に關しましては、実は金を払つた人、間に介在するブローカー、あるいは金を取つた日本語学校の間のいわゆる民間の問題であるとして処理する。ただ、そうはい

まして、日本政府としても、できることは非常に限られておりますが、そのできる範囲内でもって、例えば日本人関係者の方に金を返すように指導する等々の当面の対応がございます。

もう一つ、これと切り離しまして、中長期的に中国人就学生の受け入れのあり方の問題を考えようじゃないか。この基本は日本語学校の整備の問題でございますが、このような当面の課題あるいは中長期的な課題、これに沿って、現在日本政府内部の関係部局でもって鋭意努力しているところでございます。

○新井彬委員　この問題は、学校の問題だからということで文部省に聞きましたけれども、文部省はこれは一切関係がない。要するに、そういう学校は都道府県知事あるいは文部大臣に許可をもらってつくるような学校ではない、会社がやろうと個人が熱みたいにやろうとそれはもう自由である、そういうことです。から、文部省はこれは一切関係がない。

今度は入国管理の方は、とにかくきちっとしたビザ、それがなければ入れられない。それについては、その学校が実際問題勉強をするに値するところなのかどうなのかというようなことの基準がある。したがって、入管としてもこれは別に問題はない。ただ、問題が起こっているのは、ある人がとにかく日本人学校というものをつくって、そうして本来勉強中心ではない、要するに肩書がないと日本に入れないわけですから、そこへ入ってきて、そして就労する、仕事をするわけですね、そういうような形で入りたい。ところが入管の方では、今こっちに來て仕事をする場合は、日本人が経済人としての生活、面倒一切見ますということの保証人も要るわけですから、なかなかその保証人がいない。その保証人だっただんだん厳しくなっているわけですから、今まで三万円とか五万円のブローカー賃が今や二十万、三十万になっている。こういうことですから、問題はたくさんあるのです。大変なことですから、外務省としてもそれはもうどうしようもないわけです。した

がつて日本では一切問題がない。これは詐欺事件みたいになりませんかといつても、私はこういう詐欺に遭いましたといつて警察に問題が持ち込まれない限り警察は動くわけにはいかないというようなことにもなっているわけですね。したがつて、これは我々日本人としては大変申しわけない、みづともない、こんなふうな感じを持っておるわけでございます。したがつて、この問題についてこういうことを二度と起こさない、幾ら相手が外国人だからといって、詐欺をして金をとつて入れないようなことをして返さないなんといううなことは許されるわけがないわけでございますので、これは入管の法律を変えてもなかなかできないかも知れませんが、そういう面について外務省と文部省とそれから法務省の入管、そういうところの見解だけでも、問題点と解決の方法がありましたらお答えを願いたい、このように思っています。

○西澤説明員 先生今御指摘のように、近年我が国と諸外国との間の国際交流の進展等に伴ひまして、国の内外におきまして日本語学習を希望します外国人が非常に急増してきておるわけでございます。その学習目的というものも非常に多様化してきておる。そういう中で、こういう事情を背景といたしまして、我が国の国内におきましても外国人を受け入れて日本語教育を行う、いわゆる日本語教育施設というものもたくさん数が増えてまいりまして、また、その内容等あるいは水準等も極めて多様なものになってきておるのは御指摘のとおりでございます。また、そういうものの中には、従来こういうものが民間のいわゆる自主的な教育事業ということでその自主性にゆだねられてきたということもございまして、その教育水準や経営の内容というものに問題があるのではないかと、あるいは先ほど来御議論になっております不法就労の隠れみものになっているのではないかとというようなことを指摘されるような状況もまた出てきておるわけでございまして、こういう状況に対応いたしましたして我が国といたしましては、我が国

と諸外国との国際交流を進展させていくという観点に立ちますと、本当に日本語を勉強して積極的的に我が国で学習に励もうという外国人に對しましては、これを積極的に受け入れて、今後とも質の高い学習の機会をつくり出すことが必要であらうということが基本的な考え方でございます。このような問題の意識に立ちまして、上海での就学生問題発生以来、文部省といたしましても外務省あるいは法務省と緊密な連携をとりましてこれに對処してきたところでございます。

特に部省といたしましては、先ほど外務省の方からもございましたように、中長期的な立場からあるいは教育的観点に基づきまして、昨年七月に日本語教育施設の質的向上を図るための調査研究協力者会議を設けまして検討を行ってきたわけでございます。昨年十二月の二十三日に法務省、外務省等関係省庁の御協力も得まして、例えば授業時間数、教員数、教員の資格、生活指導担当者

の配置等の要件を定めました「日本語教育施設の運営に関する基準」につきまして御報告を得たというような状況でございます。その後、この基準の趣旨を実現するための施策のあり方につきまして関係方面の方々と広く協議をしてまいったわけでございますけれども、この五月九日に日本語教育施設関係者などから成ります日本語教育振興協会というものを発足を見たとところでございます。

今後、同協会が中心になりまして、この基準に基づきます各日本語教育施設の審査・認定事業など、いわゆる日本語教育施設の質的改善を図っていくためのさまざまな各種事業が展開されていくのではないかとというふうに考えておるわけでございます。文部省といたしましては、同協会が行います事業に対しまして援助、助言等を通じまして、真に日本語の学習に励もうとする外国人に質の高い学習機会を提供していくという観点から日本語教育の質的改善に努めてまいりたい、このように考えているところでございます。

○堀口説明員　我が国におきまして真に日本語の学習を行おうとする外国人につきましては、委員

御指摘のとおりその入国を許可することとしておりますが、他方、日本語の勉強を口実にして入国し、専ら就労活動に従事しようとする外国人につつきましては、入国を認めないという方針で臨んでゐるところであります。入管当局といたしましては、今後ともこれら外国人の入国審査に当たりまして個別に慎重な審査を実施していく所存でありますし、また、ただいま文部省の方から御説明がございましたように、これから就学生を受け入れる教育施設の適格性の確保につきましても、関係省庁と協力しつつ遺漏なきを期していきたいということでございます。

それから、現在国会に提出中の出入国管理及び難民認定法の一部を改正する法律案におきましては、新たな留資格として就学を設けることとするともに、これまで内部的な通達形をとっておりました入国審査基準を省令で定めまして、その明確化を図ることとしております。

○旭説明員 既に先ほど御説明申し上げましたとおり、中国との間ではこの問題に対処するための処方せんができております。そのもとにおいて今関係省庁の中で施策を尽くしておるところでございます。

○新井(彬)委員　まあとりあえずは、やはり外務省にお願ひする以外にないと思います。

いただいたわけでございますが、ビザが要る国と
 要らない国があるのですけれども、ビザが要らな
 いといつてとにかく日本へ入つてきて、そのまゝ
 消えちゃつて不法就労する。今は、上陸拒否をし
 て本国へ帰す。その場合は、乗せてきた飛行機に
 責任があるわけですから、その飛行機を使つて帰
 つてもらう。それから一泊する場合は、しようが
 ないからホテルなどを紹介しますけれども、ホテ
 ル代も自分持ち、逃げないようにガードマンを一
 人つくるのですが、その費用も自分持ち。こうい
 うことですから、金を稼ぎに来て、余り金を持っ
 ているとも思えないのですが、そんな支払いでも
 大分困るのではないかな。しかし、それを振り切

ってまたどこかへ行ってしまつて日本で仕事をし
ている。

今、入管の関係者の方々は大変な御努力の中で
頑張っておられると思うわけでございますが、
とにかく外務省を通じてビザの発給とかいろいろ
なときに、向こうの国に対して日本の国の場合は
こういう条件でないと入国できないのですよとい
うことをよく教えてあげないと、私たち国会議員
であつても、ではアメリカが一体どういう条件な
ら入れてくれるのかとか自分はどういうものをと
たら入れるのかというのではなかなかわかりにく
いわけでございますので、ましてはかの国の人が
日本へ入ってくるときは、こんなうるさい法律が
あつてこんなことになつてゐるのかということ
はほとんどおわかりにならないのではないかと
思つて、さつき言いましたような詐欺師的な男
が、学校もつくるという希望もあるのではし
やうけれども、行つて先に入学金とか授業料を取
つてしまつて、実際に入つてこれなかつたとい
うことがこれからは入つてくる可能性は十分あ
る。特に中国の場合は、三万五千人ぐらゐの方
がビザの発給を待っているという現状でござ
いますので、そういう問題についてはとりあ
えず外務省を中心としたしまして法務省あるは文
部省——文部省が幾らそういうものをきちん
とからといつて、来る人がわかつていなければ
何にもならないわけでございますので、そういう
ところをよく詰めた上で国際問題にならないよう
にやつていただきたい、このようにお願いをし
ておく次第でございます。

それから質問するという約束をしましたので、ま
だこの問題も大分ありますけれども法案の方を少
し質問しておきたいと思つてます。

公明党の政策審議会と公明党婦人局によりまし
てパートタイマーに関するアンケート調査とい
うものをやつたわけですが、これは労働省にやら
せしめてあるかどうかかわかりませんが、昨年の
八月から九月末にかけての調査でございます。こ
れを読むといろいろな意識、実態というものが明
らかになつております。本当にパートの方とい
うのは大変だということを思うわけでございま
す。

その中で、一つは賃金の問題を取り上げますと、
いろいろと書いてあります時間がないのであれで
すけれども、今最低賃金というのは時間給で四百
二十八円、それから最低日額というのは三千四百
二十四円、こういうことが決められてゐるわけで
ございまして、これが最低が三百四十円あるとい
ふ日額が二千円とか、地域によつても大分違ひが
ありますし、あるいは業種によつても非常に違ひが
ある、こういう一つの実態がございまして、それか
ら、「一方、所定労働時間は、限りなく正社員の労働
時間と接近してゐるにもかかわらず、その処遇
をみると社会保障面では、雇用保険の適用がない
人(八二・〇%)、健康保険の適用がない人(七八
・三%)、労働災害保険の適用がない人(八二・五
%)、厚生年金保険の適用がない人(八一・四%)」
こういうことで、八割以上のパートタイマーとい
うのが一般の労働者と同じように本来しなければ
いけないことがほとんど抜けてゐるということが
あるわけですが、ちょうど昭和五十九年五月の名古
屋地方裁判所の判決でも、「パートタイマーである
ことを理由に正社員と賃金を差別するのは、憲
法、労働基準法に違反する」という判決も出てい
るわけですが、

それから、事業主の一つの認識でございまして
けれども、「パートタイマーには、労働基準法、最低
賃金法、労働安全衛生法、雇用保険法、労働保険
法は適用しなくてもよいとの誤解」といふのを非
常に持つてゐる。「また、知つてゐても、企業側
が負担を免れるために、適用してゐないケースも
かなり多い」といふことです。それからもう一つ
は、「雇入れ時の労働条件の不徹底」といふのが
ございまして、「労働基準法第十五条により、使
用者はパートタイマーについても、主要な労働条
件を明示することが義務付けられてゐます。しか
し、現状では、労働条件の明示が不徹底であり、
よくても、採用の時に、口頭で説明を受けるとい
う状況」である。だから、そのパートの方の初め
勤めるときは気持ちいいのは、ちょっと時間が
あいてゐる、三時間がいい、あるいは五時間ぐら
い行こうかな、それで職場は近くだ、いろいろな
条件と雇用側とが気持ちが一緒になりまして、そ
してパートに出かける。しかし賃金も、言つてい
ることも大分違ひがあるということになるわけ
でパートを探す、こんなことでずつと出発してい
るわけでございますから、働く方も自分たちは一
般の正社員みたいなそういうことについての要求
は一切できないのだ、同じように八時間働いても
これはあくまで私はパートなんだ、だからほかの
そういう法律は適用されないのだという認識も皆
ほとんど持つてゐるわけですね。また、たまたま
そういうことでない人であっても、そんなこと言
つたら雇用者に首切られてしまふ、もうちょっと
だからいいや、もう私は何月か何年かやめる
のだし、そんなことまで言つていられないとい
う人もゐる。この調査結果によれば、知つていて言
わないのか、知らないで言わないのか、使用者側
と労働者側が両方ともそういう状況になつてい
る。こういうことについて、労働省としては一体
使用者側に対してどのようなパートの問題の徹底
をされてゐるのか、お聞かせ願ひたいと思いま
す。

○佐藤(キ)政府委員 パートタイム労働者につ
きましては、今先生から大変問題が多いではない
かという御指摘がございましたけれども、確かに
使用者側にも、パートタイム労働者についても一
般の労働者と同じように労働諸法規の適用が原則
としてはあるというふうなことに認めてゐる。必
ずしも十分でないといふこと、それから労働側
も、働き始めるときに御自分の雇用契約の内容に
ついて十分確かなないで仕事を始めるとか、その
他さまざまな基本的な問題から始まりまして、労働
条件のさまざまな点につきまして問題があるこ
とは御指摘のとおりでございます。

労働省といたしましては、パートタイム労働者
のための対策要綱をつくつておまして、これに
基づいて指導してゐるわけでございますが、先
ほど御指摘がございましたことのかのりの部分につ
きましては、この周知徹底、啓蒙、指導をさらに
進めていくことで解決できると思つておるわけ
でございますが、さらにパートタイム労働問題専
門家会議の先生方の御意見も伺ひまして、その中
間的な整理も行われておりますので、これを踏ま
えてさらにこうした対策を促進していきたいと思
つております。

○新井(彬)委員 もう少し説明をいたしますと、
労働条件の明示ということについては、現行法の
「労働基準法第十五条では、パートタイマーを含
め労働者を採用する際には、仕事の内容、賃金、
労働時間などの労働条件を明示しなければなら
ない」といふように規定されてゐるわけですが、そ
ういふ賃金に関する事項については「施行規則第五
条で書面を交付する方法で明示しなければなら
ない」といふ規定になつてゐるわけですが、こ
ういふ規定になつてゐるわけですが、「賃
金ですら文書で明示されていない人が、八〇・二
%」ゐる。

これはたくさんありますので、この本も後でお
届けしたいと思つてゐますが、今まではわかりたい
企業を調べたのですが、今回は従業員数が三十人
未満のところも半分ぐらゐ入つております。もち
ろん、千名以上も入つております。しかし、確
かに三十人未満というものはもう少し悪いわけ
ですが、千人以上であつてもいろいろのことでは
なつてゐるという実態というものがあつてござ
います。したがひまして、労働省が雇入通知
書といふものを今奨励してゐるわけですが、こ
れはしなければいけないという義務ではないわ
けですから、しかしこれからはやはり雇入通知書
といふものを一つの義務でなさなければいけない
というぐらゐに変わつていただきたいと思います
が、その辺はいかがですか。

○佐藤(キ)政府委員 義務ということになります
と、法的に規定しろということかと存じますが、
この問題につきましては、パートタイム労働問題

専門家会議で労使の方々の御意見も十分聞かせていただいておりました、その中間的整理も行われているわけですが、その中でとりあえずはパートタイム労働対策要綱をさらに拡充強化して、しかも役所がもっと周知徹底、指導、啓発に力を入れるということでございますので、とりあえずそういう方向でさらに一層努力をいたしたいと考えております。

○新井(彬)委員 もう一つは賃金の問題でございますが、最低賃金法からいっても大分下の賃金になっていくわけですね。この賃金という問題についてはやはり最低賃金法というのがあるわけですから、それはやはり守るべきだということで、こういう問題についてはどのように認識されているのか。

○野崎(和)政府委員 先生御指摘のとおり、パートタイム労働者といえども最低賃金法の適用はございますので、それを下回るような事例がございましたらば当然正をしていただく、そういうことで最低賃金の遵守にさらに努めてまいりたいと思います。

○新井(彬)委員 それから、今は雇入通知書だけのことを言ったのですけれども、雇用期間とか仕事の内容とか就業時間とか休憩時間、休日、賃金あるいはまた退職手当、賞与、雇用保険、厚生年金などの書面による明示を義務づけたいといけないのじゃないかな、こういうくあいにも思うのです。というのは結局、パートで長く三年とか五年になってまいりましていろいろなことがわかってきて、後になってこれは全く労働基準法違反ではないですとかというふうなことになるかという状況もだんだん出てきたわけですね。したがって、やはり口頭だけでこうだあだと言ふのじゃなく、そういうときには何も高く払えとかいうのじゃない、自分たちのこういう契約でもってあなたとこうですよというのを明示しないと、ここにもいろいろ出でております。例えて言いますと、自分は五時間で来た、しかしほかの人たちがみんな仕事をしているのでどうも八時間働かなければい

けないみたいだというふうなことで、本当は育児とか家事があるのでこの会社でこれだけの時間を働きたいというのが初めの話だったのだけれども、一年ぐらいたつとみんなの手前、正社員と同じように仕事をしたいわけですから、自分だけパートで帰るわけにいかない。これはやはりきちっとした明示があれば、それをもとにして休むこともできるでしょう。私は五時間でよいことと明確になるのですけれども、そういうふうにはつきりしていないから結局うやむやに終わってしまふ、こんなこともあるわけですね。

〔委員長退席、伊吹委員長代理着席〕

それからもう一つは、残業手当というのは、普通の正社員の場合は何時間以上は残業手当がつくんですけども、パートの場合というのは幾ら夜中やっても、同じようにやってもやはり一時間幾らだというふうなことだけで縛られてしまふ、こんなこともあるわけですね。

そういうわけで、これからのパートタイム制度というのについては、やはり使用者側もあるいは労働者側もよく周知徹底するようにしなければ、全く初めにできた、あんな何時間、時間幾らという程度に終わっているところはまだまだたくさんある。こういう実態調査でございますが、そういう問題についてはいかがでございますか。

○佐藤(幸)政府委員 雇入れの際に雇用契約の内容を明示するということは非常に重要なこと、これはもう先生おっしゃるとおりでございます。この問題につきましては、先ほど申し上げましたパートタイム労働対策要綱の中でも、パートタイム労働者につきましては雇入通知書という形でその内容を特に文書で明示するようにこれまで指導いたしてまいりましたが、残念ながら必ずしも十分にこれが行われているとは言いがたい状況でございますが、先ほど申し上げましたパートタイム労働問題専門家会議での御議論の結果を踏まえまして、さらにこの対策要綱を拡充強化いたすことになっておりますので、できる限り雇入通知書というふうな形で文書での雇用契約の内容の確認

が行われていきますように、さらに努力をいたしてまいりたいと考えております。

○新井(彬)委員 時間がかかるのでデータを言わなかったのですけれども、そんなわかつていないところの騒ぎじゃないんですね。口頭で説明する、雇入通知書、労働契約書、就業規則、その他、こういう明示の問題があまりすけれども、例えて言えば雇用期間について何にも明示がないところが四六八もあるんですね。それから仕事の内容が一七・四％、始業時間とか終業時間が二一・八％明示がない。口頭で言っているのは、雇用の期間三三・四％、仕事の内容七〇・五％、始業・終業時間六一・六％、こういうふうになつとありますけれども、少なくとも口頭というよりも、こんなものはこうですというのはいくらサンプルをつくって出さなければいけないのじゃないかな、こういうくあいに思ふわけでございます。

まだいろいろとお話したいことがございますが、時間が余らないようでございますので、最後に、これからのパートというものは労働者の中においてどういう立場の労働力になるのかというこの認識をお聞きしたいと思います。

○佐藤(幸)政府委員 最近、パートタイム労働者は急速に増加をいたしております。また、サービス経済化も進展しているわけございまして、また女子の就業意欲も高まってくるというふうなことでございまして、パートタイム労働者の就業の実態を見ますと、就業の年数、勤続年数も長くなってきておりますし、また質的にも変化が見られます。責任のある仕事、専門的な仕事をやる人たちがふえてきているわけでございます。このパートタイム労働につきましては、労働力の需要側、供給側両方にとって不可欠な雇用形態というふうなことは重要な労働力となっているというふうな認識をしているわけでございますけれども、また反面、先ほどから先生御指摘のようにその就業の実態を見ますと、就業条件等につきましてさまざまな問題もございまして、経済社会にお

けるパートタイム労働の果たす役割等を考慮いたしまして、パートタイム労働を一つの良好な雇用形態として社会的に確立するということが同時に、パートタイム労働市場の円滑な需給調整を促進する観点から、パートタイム労働者に対する雇用保険の適用の拡大のほかに、先ほどから申し上げておりますパートタイム労働対策要綱の拡充強化ですとかパートバンクの増設といったような対策を総合的に推進してまいりたいと考えております。

○新井(彬)委員 時間が参りました。最後に労働大臣に。私は、労働省というのは非常に大事な省である。少なくとも一億何千万人が基本的には労働者の肩にかかっている、やはり仕事をし豊かな生活をして、そして労働者の味方となつていろいろな法律をつくつていただいている、こういうことでございまして。そういうことでこの労働行政は非常に大事だ、このように思つておるわけでございますが、労働大臣のそういう行政に対する御決意等を伺つて、質問を終わらせていただきたいと思います。

○丹羽国務大臣 長時間にわたつて先生が労働行政を中心にお尋ねになつて、その中に先生の考えていらつしやることにじみ出るようにわかりました。今、最後に私に対して労働行政の必要性を説かれて、どういふふうな姿勢、考えでこの労働行政を進めていくかというお尋ねでございますが、私も、先生がお尋ねの中に、御意見の中にいろいろ述べられましたように、働く方々が気持ちよく働いてくれるように、明るく働けるように、楽しい働きができるように、労働は何よりも大事だ、すべてのエネルギーは労働からというふうな気持ちになりまして、大事な大事な労働、気持ちよく働いてくれるように、もう少し余裕の持てるような働きができるように、働く楽しさというものがよくわかるような労働行政をやらせていただくように努めていきたいと考えております。

○伊吹委員長代理 田中慶秋君。

○田中(慶)委員 私、民社党の立場で労働大臣の所信表明に対し質問をさせていただきたいと思ひます。

まず最初に総論的に、大臣が先般「今日、我が国経済社会は順調な発展を遂げておりますが、一方では経済構造の転換、高齢化社会の進展、就業形態の多様化など種々の変化に直面しております。このような社会構造変化に対応し、社会の活力を維持するとともに、我が国の経済的地位にふさわしい豊かな労働者生活を実現するため」に労働行政を積極的に推進をする、こういう所信を述べられたわけであり、私は大臣のこのような考え方に賛意を申し上げながら、さらに今私たちが取り巻く社会情勢というものを、例えば一つには、経済大国日本が、本当に労働者の生活が豊かなのかどうか。例えば住宅は世界一高いと言われております。土地も高いと言われております。教育費はさらに加算をされている。そして物価が高い。こういう形で、賃金は円高で世界一という形にはなっているかも知れませんが、現実的には生活そのものは大変厳しい状態にあるのではないかと、私はこんなふうに思っているわけであり、

そこで大臣が「経済的地位にふさわしい豊かな労働者生活を実現するため」大変すばらしい発想ですけれども、大臣の具体的なこれらに対する取り組み、考え方、それぞれここに述べられておりますけれども、私は、基本的にこの経済大国にふさわしいこれからの労働者の生活というものをどのように考えられているか、総論としてまず冒頭にお伺いしたいと思ひます。

○丹羽國務大臣 ごちゃごちゃしゃべらなくてもいいから総論的に考えを述べよとおっしゃっていただきましたので、総論的にまとめて簡単に申し上げます。

先生のお尋ねについて、我が国の経済的地位にふさわしい豊かさとは、物心両面にわたる充実した幸せな生活を確保し、維持することであると考

えております。そういう生活ができるように努力させていたいただきたいと思ひます。

○田中(慶)委員 そこで、具体的な質問に入る前に、私は、まず労働者が日本で一番大切にされなければいけない、働く者が大切にされるといふ社会をつくっていかねばならないと思ひます。

そういう点で、これからはまじめに努力する労働者の人たちが報われる世の中をつくるために、大臣が一生懸命これらに対して努力をしてほしいというのを要望しておきたいと思ひます。

そこで、これからの労働者が働く意味で、どうしても共働きの問題とかこういう問題があるわけであり、その一つは、今般も述べられております育児休業法の制定についてであります。労働省は、育児休業法の制定について以前から、同制度の普及率が高まってから検討していく、こういう考え方を述べられておられるわけであり、現在、普及率がどのようになっているのか、さらに高まった時点でこれを検討する、着手するということでありますけれども、これについて何%になったか着手するのか、これを明確にしたいと思ひます。

○佐藤(吉)政府委員 育児休業制度の法制化につきましては、昭和五十九年の婦人少年問題審議会での問題について御審議いただきましたときに、我が国ではまだ普及率が非常に低い、そういう中ですべての企業にこの制度を法律によって強制するということは困難であるということで、当面、行政側が積極的に指導、援助をして、この制度のなお一層の普及を図ることが先決であるという御建議をいただきました。当時とそれから現在とで、大変残念なものでございますが、育児休業制度の普及率には余り大きな進展が見られないという段階でございます。

そこで、私もいたしましては、現段階ではまず行政指導にさらに力を入れまして、普及率を上げていかなければならないということで精いっぱい努力しているところでございまして、この段

階で何%なら法制化ができるかということについてはまだ考えておりません。

○田中(慶)委員 いずれにしてもこの育児休業法の制定は、例えば労働組合の連合でも要求し、また最近のニーズそのものが私は育児休業法の制定を待ち望んでいるのではないかと思ひます。鶏が先か卵が先か、こんな論議でこの育児休業法にそれぞれ取り組まれたのでは迷惑だと思ひます。やはり行政というものは少なくとも先を見通して、こういうものについて普及率が低いからそれをす

るという形ではなく、制定をすることによって普及率を上げることができるとありますから、その辺を明確にしてください。

○佐藤(吉)政府委員 現時点におきましても、多くの企業でお力の強い労働組合もあるわけでございます。したがって、労使で交渉をなさいます。企業単位で労働協約によって育児休業を導入するということは可能でございますから、そういう方法で導入していただくこともできるのではないかと。行政だけが努力するということではなくて、そういう方向でもできるのではないかと。ところで労働組合にも御努力をお願いいたしておるものでございますが、こういう点も、大企業の場合でも中堅企業の場合でもなかなかこれが難しいという状況でございます。

そういう状況の中で、中小零細まで含めたいすべての企業に法律をもって強制するのは難しいのではないかと御審議の御意見も、また私も思ひます。組合にも御努力をいたたく、また使用者でも十分に考えていただくように私もさまざま政策をいたしておりますが、さらに行政としても努力をいたしたいと考えております。

○田中(慶)委員 育児休業法の問題について、すなわち大企業と小企業との間に労使の間においては、それは黙っておいてもできるのです。むしろ零細企業とか中小の人たちを法によって救ってやらなければならぬのが世の中の常だと思ひるので

す。労使みずからの努力でやるどころに何も法律は要らないのです。本当に小さいところで、中小企業のところはそういうことを待ち望んで、同じに働いているわけですから、そういうところにきめ細かい行政があつてしかるべきだと思ひます。ですから、答申がどうであるとか答申を無視してどうのこうのということではなくして、やる気の問題で、これから育児休業法の制定が実現できるかどうか道が開けるのではないかと、私はこんなふうに考えておりますので、もう一度所信を述べていただきたい。

○佐藤(吉)政府委員 先ほど申し上げましたように、この問題は言うはやすく現実に法制化することにはなかなか難しい点がございします。審議会での御検討をいただきましてさつき申し上げましたような御建議をいただきましたにも、大変に長い時間がかかりました結果いただいたものでございします。先生のおっしゃることは私もよくわかりますし、育児休業制度が普及していくことは労働行政にとつても最重要課題の一つでございますので、先生のお話も十分に踏まえ、さらに努力をいたしたいと存じます。

○田中(慶)委員 時間が限られている時間であり、いざいざにしても私も、これは参議院先議で社公民として育児休業法制定に対するそれぞれ法案の御願いをすることになっているわけであり、それから、そういうことも含めて前向きに取り組んでいただきたい、こんなふうに要望しておきたいと思ひます。

そこで、育児休業を奨励する意味で奨励金の支給状況、支給の件数や金額あるいはまた育児休業制度の普及促進について奨励金を効果的に使っているかどうか、こういう問題を含めて御答弁をいただきたいわけであり、先日開催された連合の婦人集会でも、育児休業法の制定を数多く待ち望んでいる。こういう実態から先ほども一日も早く法制化を申し上げたいわけであり、私も、こういう一連の環境だけはぜひ御理解をいただきながら、今質問させていただいたことについて御

答弁をいただきたいと思ひます。

○佐藤(キ)政府委員 まず御指示がございました数字でございますが、昭和六十三年の育児休業奨励金の支給件数は三百三十四件、支給金額は二億九千万円でございます。労働省では、育児休業制度の普及促進を図りますために、昭和五十年からこの奨励金の支給を行ってきたわけでございますけれども、六十年、これは均等法の施行を控えた年でございますが、この年に支給額を大幅増額いたしましたのでございます。さらに、昭和六十三年年度にもその充実を図っているところでございます。

また、今先生もお話ございましたように、こういう問題につきましては広く理解が進むということが重要でございますので、平成元年度からは従来の育児休業制度普及促進週間、これは旬間でございますでしたが、これを育児休業制度促進週間というところで十月いっぱいをこの月間にいたしました。この月間を中心に行いまして集中的に広報啓発活動を実施する予定でございます。そのほか、さまざまな形で企業への働きかけをさらに強めていきたいと考えております。

○田中(慶)委員 ぜひ努力をしていただきたいと思ひます。

次に、パートタイムの労働法について。現在、パートタイムで働かれている人たちは八百万ともあるいは九百万とも言われているわけであり、このパートタイムの労働条件の向上を図ることが今緊急課題であります。先ほど来もこの問題については質疑をされておりますけれども、パートタイム労働問題専門家会議の中間の整理では、法的整備の検討を引き続き行うことが適当である、こういう形で先ほど御答弁をいただいたているわけでありまして、これはむしろ早急に行うことが今の社会的な情勢の中では一番適当ではないかと考えられますけれども、いかがでしょうか。

○佐藤(キ)政府委員 パートタイム労働者の対策につきましては、従来も力を入れてまいりました。

し、パートタイム労働問題専門家会議でも最近御熱心な三者構成の御議論の結果を中間的にまとめたいただいておりますので、私どもとしては、こうしたものを十分に踏まえて対策を拡充していくということがまず行なうべきことであると考えております。

○田中(慶)委員 行政というのは、何といつても現状をよく見詰めるから、さらに先取りするのがこの時代の変化に対応する行政のあり方ではないかと思ひます。そういう点では、もう既に八百万、九百万と言われているパートタイムです。それから、そういう点をより重要視して先取りしていただきたいということではぜひ要望しておきたいと思ひます。

そこで、次に労働時間の問題について質問をさせていただきますと思ひます。

経済運営五カ年計画において、一九九二年までに年間総労働時間千八百時間に向けて努力をする。あるいはまた先般の労基法改正のときにも、一九九三年までに千八百時間問題が議論をされて、閉庁の問題やあるいはまた金融機関の週五日制の問題等々が議論されて、もう既に具体的な指導に移られていると思ひます。しかし残念なことに、労働時間の日本における現状は短縮どころか、昨年は総労働時間として逆に延びているのが現状であります。こういうことを考えてみますと、労働時間短縮という問題をもっと行政が積極的に進めていかなければいけないのではないかと一か二かあることが一つ。

もう一つは、今私たちが一番憂えていられるのは、貿易摩擦は今まで市場開放アクションプログラムとかあるいは農産物とかそういう形になってまいりましたけれども、むしろ今、日本の総労働時間に対する問題がこれからの貿易摩擦あるいはまた国際的な摩擦に発展しやしないか、こんなことを懸念しているわけでありまして、こういうことを含めてこの千八百時間に向けて具体的にどのようなにされているのか、明確に答弁をしていただきたいと思ひます。

○野崎(和)政府委員 まず、労働時間の現状でございますけれども、先生御指摘のとおり昭和六十三年年間を見ますと、所定内労働時間は十一時間短縮されましたけれども、所定外労働時間が十一時間ふえましたので差し引きゼロということ、六十三年に比べて横ばいということになったわけでございますが、これは六十三年の一月三月が時間外労働を中心に労働時間が延びたということが原因でございます。したがって、その部分を平成元年の一月三月に入れたとしました昭和六十三年年度間の数字を申し上げますと、所定内労働時間は二十六時間の減でございます。逆に時間外労働時間が六時間ふえておりますので差し引き二十時間の減ということでございます。この所定内労働時間が二十六時間の減というのは年率にしますと一・三％でございます。高度成長期の減少は年率一％でございますので、それを上回ります。高度成長期の最も進んだころ、昭和四十八年、四十九年ごろが大体年率一・八とか一・六でございます。これは言うまでもなく、先生御指摘のように四月から労働基準法が施行になった、あるいは一月に官庁の月二回閉庁制がとられる、二月には金融機関の完全週休二日制がとられるというように、労働時間短縮に向けて昭和六十三年年度は大きく前進したというふうに思っております。

【伊吹委員長代理退席、委員長着席】今年度に入りまして、御承知のとおり春闘におきまして多くの組合で労働時間短縮の問題が取り上げられて、一日ないし三日程度の短縮について合意した企業が恐らく百組合はあるのではないかと一か二かあると思ひます。それから、このゴールデンウィークの状況でございますけれども、若干カレンダーに恵まれた面もございますけれども、前年に比べて平均して二日程度、二日前後は連続休暇がふえているのではないかと、そんなふうに見えております。

そういうことでございまして、新しい経済計画の経過期間すなわち平成四年度末までに千八百時間に向けてできるだけ短縮するという目標課題は、容易なものではないというふうには思っておりますけれども、決して不可能とは考えておりません。今申し上げました週休二日制の普及と時間外労働時間の削減さらに年次有給休暇等の連続休暇の普及促進という三点を重点に、目標の実現に向けて最大限の努力をしてまいりたいと思ひます。

○田中(慶)委員 いずれにしても、今局長が述べられたことと現場のニュアンスが若干違っている部分があります。それは大企業とか、あるいはトータルとしてそういう傾向も見えなくもわかりませんけれども、このように経済がある程度順調に伸びていくと、中小企業を初め業種によっては労働時間がむしろふえている、これが実態でありますから、その辺を含めてトータルとして千八百時間にするための努力は、確かに今言われたように土曜閉庁の問題、第一、第四が閉庁になりました。金融機関もなりました。しかし最終的には、これが第一、第四だけではなく、公務員の皆さんが少なくとも週五日制とか、こういう形で完全なる土曜閉庁、学校も含めてそういうことをできるだけ各方面に働きかけをしていかなければ、一九九三年の千八百時間というのは非常に難しいのではないかと私は思っているわけなんです。

もう一つ、例えば今いみじくもこのゴールデンウィークのことを言われました。私たちは、この四月二十九日から五月五日までを太陽と緑の週間という形で法制定に向けて今取り組んで、皆さん方に対しても御理解をいただけるように申し上げてきているわけでありまして。政府は、これはむしろ為替の問題がなければ何とかそういう方向も望ましい、こんなことを述べられていてあるわけでも、労働基準監督行政を行う立場として、これらに対してどのようにお考えになっておられるのか。

○野崎(和)政府委員 できるだけ四季折々に連続休暇をとっていただきたい、それが労働時間を短縮する有力な方法の一つでございます。そういう

意味で、幸いゴールデンウィークは現在ではほとんど定着しておりまして、問題はその期間とかとり方でございます。

御指摘のように、五月一日を国民の祝日にしますと前後が自動的に国民の祝日になりますので、文字どおり九日間の長期連続休暇ができるわけでもございますけれども、そういうことが可能ならばもちろん望ましいと思っておりますけれども、中小企業、零細企業等も含めて全部の合意を現時点で得られるだろうか。それが全部国民の祝日になりますと、官庁とか大企業は当然休み、それに対して小零細企業が果たしてついてこれるだろうかというような点もございまして、その点は大きな課題として、やはり国民的なコンセンサスの形成にゆだねるべきではないかというふうに思っております。

○田中(慶)委員 この時のゴールデンウィークは大体四月二十九日から五月五日、こんな形で九連休とか、少なくとも五連休以上でありますから、今局長が心配するようなことはやる気になればできるわけでありまして、ですから、それぞれの立場で行政の取り組みということが私は一番重要なことだ、こんなふうに思います。日本のよき文化、それが暮れから正月の休み、そしてゴールデンウィーク、お盆、こういう形でやっていけば、千八百時間というのはこれは具体的に実現できる一番可能な政策ではないか、こんなふうに思っておりますので、あなたのところが率先してやる気がなければ、それはむしろその省庁では他に対する行政指導というのはいかなるわけでありまして、率先してやることを私はここで強く要望しておきたいと思っております。

そこで、続きまして高齢者雇用問題について若干質問をさせていただきたいと思っております。

大臣は、「人生八十年時代にふさわしい雇用のあり方を示す長寿社会雇用ビジョン策定を行う」と表明をされているわけでありまして、このビジョン策定に関連して、労働省は高齢者雇用安定法

を改正し、定年を認める場合六十歳以上とすることを検討中であるということをご報告されておりますけれども、これらについて着手をされているのかどうか、お伺いしたいと思います。

○清水(傳)政府委員 御指摘のように、人生八十年時代にふさわしい雇用のあり方、国の施策の方向を示すビジョンの策定に取りかかっておられるわけでもございまして、この策定を通じて労使の社会的な合意の形成を図りつつ、六十五歳までの雇用の就業の場の確保ということについて思い切った施策の展開を図ってまいりたいと考えておられるわけでもございまして、その場合においては、必要とあれば法的整備も含めて考えてまいりたい、こうした考え方でございまして。

○田中(慶)委員 そこで、局長にお伺いしたいのですが、現在定年が六十歳定年と言われている勤労者は全体の中でどのくらいになっているのか、もしわかっていたらお知らせをいただきたい。

○清水(傳)政府委員 企業のベースで申し上げますと、五八%台というのが現在六十歳定年ということでもございまして。

○田中(慶)委員 いずれにしても、これはまた後ほど時間があれば議論をさせていただきませんが、日本の雇用というものは、官民を平均しますと六十歳定年というのはいまだ五〇%にも満たないわけでありまして、そういう点を含めてこれから高齢者の雇用安定法あるいはまた長寿社会における雇用のビジョンというものをしっかりと精力的に進めてまいりませんか、老後の暮らしというものが大変不安な状態を招きますもので、ぜひこの辺を含めて積極的に取り組んでいただきたいと要望しておきたいと思っております。

さて、婦人の問題について若干質問をさせていただきたいと思っております。

婦人の用語の問題について、最近地方自治体の中で婦人という用語を女性に改める動きが広がっているわけでありまして、東京都も改正に向けて検討を始めた。また、各地方においても検討さ

れているようでありまして。女性も多様な生き方を選択しようとし、また既婚者、成人さらにはまたこれらについて婦人という用語は、若い女性の評判が必ずしもよくない、こんなふうに承っているわけでありまして。最近の地方自治体のこのような動きに対してどのように考えられているのか、国としても検討していただければ、この辺について明確に答弁をしていただきたいと思います。

○佐藤(吉)政府委員 最近、一部の地方自治体で改める動きがあることは承知いたしておりますが、これはそれぞれの自治体が独自の判断で行っておられることだと認識いたしております。

労働省ではどうかということでもございましてけれども、幅広く女性全般を指す呼称といたしまして労働省では婦人を従来採用しております。現段階ではこの変更につきまして検討する予定はございません。

○田中(慶)委員 婦人局長がそんな考え方は大変残念でありますね。いずれにしても、この女性、婦人という問題はむしろ我々よりもあなた自身が前向きになってやっていただくことではないか、こんなふうに思います。また、女性の社会的な地位とか女性の社会的な参加というものは大変幅広くなっておりますし、また貢献をされているわけでありまして、考えていないということではなくして、むしろ前向きに検討するぐらいの答弁があつてしかるべきじゃないかと思っております、もう一度答弁してください。

○佐藤(吉)政府委員 言葉はなかなか微妙な問題でもございまして、十分考えて対応しなければならぬと思っておりますが、ただ、現在婦人局では、最も重要なことは、言葉そのものではなくて、行っておる行政そのものの質を高めて充実していくということにある意味では力を入れているところでもございまして、私も、まずそのことに力を入れて名実ともに、実の方が上がっていくようにということで今後も努力してまいりたいと考えております。

○丹羽國務大臣 このことにつきましては、労働省の中では正式に検討はいたしておりますが、省議等を開くときに、あるいは雑談の中で、婦人なんというのはいま悪い、女性という方に変える方がいいということを私自身が非常に強調しておる。私の関係しておる団体等でも婦人というのはいま悪い、女性ということにいたしました。それはどういふ団体か、御想像ください。それから思いますが、それほどまでに私自身は先生と同じ考えを持って、今後検討させるようにしたいと思っております。

○田中(慶)委員 大臣の力強い答弁をいただいで、大変感謝しております。どうか大臣の意を大切に、それぞれの関係の局はぜひこれから検討していただけるように要望しておきたい、こんなふうに思います。

さて、雇用保険法の改正について質問をさせていただきます。短時間労働被保険者の時間の下限は、一般労働者の週所定労働時間内の平均である四十四時間の二分の一である二十二時間とされているわけでありまして。労働時間の短縮に伴い一般労働者の平均が短縮されれば、それに連動して今回の下限の二十二時間も引き下げられるという考えでよろしいのかどうか、率直に短く答えていただきたいと思っております。

○清水(傳)政府委員 現下の労働市場の実態の中で新たに短時間労働被保険者の適用拡大を図っていく、こういうところから下限の労働時間は二十二時間ということといたしたいと考えているわけでもございまして。今後時間短縮の動向等を把握いたしまして、必要に応じた見直しということを行ってまいりたいと思っております。

○田中(慶)委員 先ほど来議論をされておりますから、ただやはりこういうものは時間というよりも、むしろ二十二時間云々というよりは現在のうちの二分の一とかという形で余りすっきりした数字でない方が、ばやかしていただ方がむしろいいんじゃないかな、こういう議論もされていくことがあ

りますので、そのことも申し添えておきたいと思
います。

給付日数についてでありますけれども、所定給
付日数については、パートタイム労働者の再就職
を容易に考慮して、一般の被保険者と比べて短く
なっているわけでありますが、なぜ三段階とした
のか、その辺をまず明確に答弁をしていただきた
いと思います。

○中井説明員 雇用保険の給付日数につきましては、再就職の難易度、すなわち再就職に要する期
間の長短に応じて給付をする、そういう原則
がござります。そういったことで、それと同時に
給付と保険料の負担の均衡をも勘案して、年齢区
分と勤続年数の区分によって定めてござります。
それで今御指摘の、短時間労働者の年齢区分を
三段階にした。これは、一般の方は四段階でござ
いますけれども、年齢間の求人倍率の開きが一般
の労働者に比べて小さいというような事情を考慮
して、このように決めさせていただいております。

○田中(慶)委員 一般の被保険者と比較して、四
十五歳以上五十五歳未満の人で、被保険者であつた
期間が一年以上五年未満の人の給付日数は半分か
つていて、これらの方が、これらの層の人はそ
んなに再就職が容易にできるとは私は思えないわ
けです。むしろある程度の、四十五歳から五十歳
というのは比較的にパートタイマーでも難しい年齢
になっていくわけでありまして、それを半分とし
た理由がどの辺にあるのか、明確にしたいだき
たい。

○中井説明員 四十五歳以上五十五歳未満のパー
トの方の求人倍率を見ますと、一般の三十歳未満
の層と同様以上の水準にござります。一般の四十
五歳以上五十五歳未満の層に比べますと三倍程度
高くなっている、そういうような状況にございま
す。したがって、こういうようなことから四十五
歳以上五十五歳未満のパートの方の再就職は相当
容易であるということで、九十日の給付日数、こ
れは一般の方の半分ということでござりますけれ
ども、不合理はないというふうに考えておりま
す。

○田中(慶)委員 いずれにしても、今数字の上で
そういうふうに述べられているわけですから、
も、大体的に社会的に考えてみますと、四十五歳以上
の方あるいはまた五十歳、こういうところはそん
なに求人倍率がいいとは私は感じられないわけ
ですけれども、数字が示しているようですからそれ
を了としますけれども、今後ともこれらについて
はより充実した形で取り組んでいただきたい、こ
んなふうに思います。

そこで、次は、制度上の乱用防止を図るために
失業の認定等を厳正に行うとされているわけであ
ります。これらについて具体的にどのような方法
を考えられているのか、明確に教えていただきた
いと思います。

○清水(傳)政府委員 短時間労働者につきまし
ては、労働市場の状況なりあるいは御本人の就業
意識等から見まして、一般の労働者に比較をいた
しまして非常に入離職を繰り返す、こういった実
態になりやすい特性を持っているわけございま
して、そうしたところから失業給付に安易に依存
をした離職あるいは滞留とかそういう面が懸念を
される、これはいろいろな審議会の審議の場にお
きまして労働使ともそうした面での御指摘もい
ただいておるわけござります。そのため、離職
の際の離職理由の確認、あるいは受給資格の決定
なり失業の認定の際におきまして、労働の意思、
能力の確認を十分慎重に行つていく、あるいは積
極的な職業紹介を行つていく、こうしたことを通
じまして乱給付の防止を図つてまいりたいと思
っております。

○田中(慶)委員 制度というものが、やはり仏つ
くって魂入れず、こういうことをよく言われた
り、あるいはまた、余り厳正に行うことによつてプ
ライバシーの侵害にならないようにすると、そ
ういうことも心配される向きがあるやに伺つてお
りますので、この問題については慎重にそれぞれ
取り組んでいただきたい、こんなふうに思つてお
ります。

次に、一般労働者と同様の状況にあるパートタ
イム労働者の加入促進について、今後どのように
考えられているのか、この雇用保険の問題につ
いて具体的に示しをいただきたいと思ひます。

○清水(傳)政府委員 これまでもパート労働者に
つきまして既に雇用保険の適用をいたしておりま
す。そういう方々について、事業主に対する指導を
行つてまいつておるわけござります。特に、今
回の適用拡大を契機といたしまして、具体的に
リーフレットの作成、配布、広報誌の活用、それ
から毎年度、年度更新をやっております。事業
主の指導、あるいは月間を設ける、そうした手法
を通じて適用促進を図つてまいることとい
してござります。

○田中(慶)委員 次に、中央職業安定審議会の
雇用保険部会の報告でも触れられておりますけれ
ども、パートタイム労働者に対する適用拡大に関
連し、四事業においてパートタイム労働者の労働
条件向上のために何らかの施策を実施すべきであ
る、こういうふうに報告が出ているわけでありま
すけれども、これらに対する具体的な施策、ある
いはまた具体的な考え方があれば、明確にお答え
をいただきたいと思ひます。

○清水(傳)政府委員 パートタイム労働者に適用
拡大をいたすわけござりますが、四事業の性格
からいたしまして、適用されている労働者の雇用
の安定に積極的な活用を図つてまい、こういう
面もあるわけござります。またパート労働者
の雇用問題、労働条件の問題、先ほど来もいろ
んな御議論をいただいております。そういう
ところから雇用福祉事業を活用し、パー
トタイムの雇用管理者の選任指導なり、あるいは
中小企業を対象とする雇用管理の改善推進事業、
そういう面におきまして、平成元年度雇用福祉
事業という範疇の中で施策を行つていく、こうし
た考え方をとりあえず行つてまいりたいとい
うこととござります。

○田中(慶)委員 時間がありませんから、最後に
なりまして、日本のおける労働行政
は、これからの経済あるいは二十一世紀の経済の
発展を持続的に考えてまいりますと、大変重要な
国の政策であると思ひます。地味ではありますが
けれども、この労働行政がやがて日本の大きなア
シアにおける、あるいはこれからの太平洋の時代
と言われている中で新しいリーダーシップが日本
に求められようと思ひます。そういうときに、こ
の労働行政は大変重要な役割を果たしてやるの
ではないかと思ひます。

そこで、私は今大臣の所信表明を見させていた
だきながら、多岐にわたつてそれぞれ重要な施策
を述べられているわけでありまして、そういう中
で、労働者が豊かな生活をするために、具体的に
は住宅の問題もまだまだ大変な問題であります。
あるいは自分の子弟の教育についても大変な問題
であります。さらには、生活全般の日本における
格差もあるわけでありまして、北海道と沖縄とい
う、こんな比較をしては大変失礼でありますけれ
ども、その格差もありませんし、あるいは雇用にお
ける場についても大変な格差があるわけでありま
す。東北や北海道においては、本当に一生懸命働
く意欲があつても、わずかな自分たちの先祖伝来
の土地あるいは農地を守るためになかなか働けな
い、こういう問題も現実にあるわけでありまして、
そういうことを考えてみますと、これからニュー
リーダーとして期待されている日本が、そういう
問題も含めて具体的にどのようにしていけばいい
かというのは大変重要な労働施策の課題であらう
と思ひます。大変恐縮ですが、最後に大臣にその
辺の所信をお聞かせいただきまして、私の質問を
終わらせていただきたいと思います。

○丹羽国務大臣 お答えさせていただきます。
先生がいろいろとお尋ねになつた中に御意見等
も聞かせていただき、最後に締めくくるところ
であつたような結構な御意見を聞かせていただき、
もっともだと思ひます。私も拳々服膺して、この
御意見を大事にして、日本の本當のいい労働行
政、喜ばれる労働行政、みんなが大きな楽しみを

なりまして、日本のおける労働行政
は、これからの経済あるいは二十一世紀の経済の
発展を持続的に考えてまいりますと、大変重要な
国の政策であると思ひます。地味ではありますが
けれども、この労働行政がやがて日本の大きなア
シアにおける、あるいはこれからの太平洋の時代
と言われている中で新しいリーダーシップが日本
に求められようと思ひます。そういうときに、こ
の労働行政は大変重要な役割を果たしてやるの
ではないかと思ひます。

そこで、私は今大臣の所信表明を見させていた
だきながら、多岐にわたつてそれぞれ重要な施策
を述べられているわけでありまして、そういう中
で、労働者が豊かな生活をするために、具体的に
は住宅の問題もまだまだ大変な問題であります。
あるいは自分の子弟の教育についても大変な問題
であります。さらには、生活全般の日本における
格差もあるわけでありまして、北海道と沖縄とい
う、こんな比較をしては大変失礼でありますけれ
ども、その格差もありませんし、あるいは雇用にお
ける場についても大変な格差があるわけでありま
す。東北や北海道においては、本当に一生懸命働
く意欲があつても、わずかな自分たちの先祖伝来
の土地あるいは農地を守るためになかなか働けな
い、こういう問題も現実にあるわけでありまして、
そういうことを考えてみますと、これからニュー
リーダーとして期待されている日本が、そういう
問題も含めて具体的にどのようにしていけばいい
かというのは大変重要な労働施策の課題であらう
と思ひます。大変恐縮ですが、最後に大臣にその
辺の所信をお聞かせいただきまして、私の質問を
終わらせていただきたいと思います。

○丹羽国務大臣 お答えさせていただきます。
先生がいろいろとお尋ねになつた中に御意見等
も聞かせていただき、最後に締めくくるところ
であつたような結構な御意見を聞かせていただき、
もっともだと思ひます。私も拳々服膺して、この
御意見を大事にして、日本の本當のいい労働行
政、喜ばれる労働行政、みんなが大きな楽しみを

なりまして、日本のおける労働行政
は、これからの経済あるいは二十一世紀の経済の
発展を持続的に考えてまいりますと、大変重要な
国の政策であると思ひます。地味ではありますが
けれども、この労働行政がやがて日本の大きなア
シアにおける、あるいはこれからの太平洋の時代
と言われている中で新しいリーダーシップが日本
に求められようと思ひます。そういうときに、こ
の労働行政は大変重要な役割を果たしてやるの
ではないかと思ひます。

そこで、私は今大臣の所信表明を見させていた
だきながら、多岐にわたつてそれぞれ重要な施策
を述べられているわけでありまして、そういう中
で、労働者が豊かな生活をするために、具体的に
は住宅の問題もまだまだ大変な問題であります。
あるいは自分の子弟の教育についても大変な問題
であります。さらには、生活全般の日本における
格差もあるわけでありまして、北海道と沖縄とい
う、こんな比較をしては大変失礼でありますけれ
ども、その格差もありませんし、あるいは雇用にお
ける場についても大変な格差があるわけでありま
す。東北や北海道においては、本当に一生懸命働
く意欲があつても、わずかな自分たちの先祖伝来
の土地あるいは農地を守るためになかなか働けな
い、こういう問題も現実にあるわけでありまして、
そういうことを考えてみますと、これからニュー
リーダーとして期待されている日本が、そういう
問題も含めて具体的にどのようにしていけばいい
かというのは大変重要な労働施策の課題であらう
と思ひます。大変恐縮ですが、最後に大臣にその
辺の所信をお聞かせいただきまして、私の質問を
終わらせていただきたいと思います。

持つて豊かに暮らせる労働者になれるように、そういう労働行政を進めていきたいと思ひます。御協力のほどをお願いいたします。

○田中(憲)委員 終わります。ありがとうございます。

○津島委員長 児玉健次君。

○児玉委員 最初に労働委員会、ここでは中央労働委員会、地方労働委員会に限定しますが、労働委員会が果たすべき役割について簡単に伺ひます。

労働委員会が果たすべき役割の一つに、不当労働行為の迅速な救済があります。旧労組法では、不当労働行為の禁止を処罰でもって行うこととされてきました。この場合、労働委員会の裁判所に対する処罰請求が刑事訴訟法上の訴訟条件でした。昭和二十四年の労組法改正で、いわゆる処罰主義、直罰主義を改めて原状回復主義、すなわち不当労働行為がなかつたと同様の状態に速やかに復せしめることを主眼とすることになった、このように理解しておりますが、そうですね。

○岡部政府委員 直罰主義を原状回復主義に労組法改正によつていたしたという理由でございしますが、これは一つには、直罰主義で使用者を罰しましても、解雇そのものは別途民訴でやらなければならぬという状況から金銭的、時間的に労働者に多大の負担をかけるということで、迅速な原状回復主義を眼目になされたものであると理解しております。

○児玉委員 不当労働行為を迅速にその行為がなかつた状態に回復させるために、労働委員会は申し立てを受けたときに迅速に調査し、必要があれば審問を行い、事実の認定をして救済命令を発する権限がございします。労働委員会の救済命令は使用者に対する行政処分であつて、これにより使用者に行政上の義務を負わせることになり、使用者が中労委に再審申し立てをしなくても、命令の効力は当然停止いたしません。救済命令は労働委員会がその役割を果たす上で不可欠の重要な権限の一つである、私はこう理解しますが、いかがで

すか。

○岡部政府委員 不当労働行為制度というものの実際のなあらわれが、この労働委員会による審問の制度であります。ただ、先生の御言葉を返すようでございますが、救済命令が労働委員会の機能を果たすのに不可欠の要素であるというところでございしますが、実際の不当労働行為事件というのは七割が和解で解決しております。したがって、黒をつけるか、あるいは何らかの歩み寄りをするか、さまざまな試みがなされるのが労働委員会の場であると承知しております。

○児玉委員 その議論は後にすることにして、そこで、労働委員会規則五十一條の二における中労委会長の命令履行の勧告に至る手順について、手短かに御説明いたしたいと思います。

○岡部政府委員 中労委におきましては、再審査の申し立てがなされた場合に、使用者及び労働者に対して初審命令の履行状況を照会をするわけにございします。その際に、履行していない場合には不履行の理由も聞くということにございまして、この根拠規定は労働委員会規則の第五十一條の二第二項でございします。

それで、不履行の場合に、同条第一項にございしますように、中労委は使用者に対して命令の全部または一部の履行勧告を文書で行うことができるわけにございします。履行勧告というものは、初審命令の本文の中のポストノテイス部分、文書揭示等の部分を除きまして行われるのが通常でございします。この履行勧告が出された場合には、労働者側にも通知をする取り扱いがなされておる、こういう手続であります。

○児玉委員 今、岡部局長から御説明がありましたが、中労委は初審命令の履行勧告について、必要があるに認めるとき、そしてしかも、その勧告を出す前にあらかじめ使用者の弁明も求めるといった非常に慎重な手続を経て出されるものであると私たちは受けとめております。

そこで御質問をしますが、これまでのJ・R関係

の採用差別、差別配転、差別出向等に関する救済命令の件数、対象人員数についてお答え願ひたい。また、中労委会長による命令履行勧告は現在何件出ているか。以上について、あわせてお答えください。

○岡部政府委員 J・R関係の不当労働行為救済申し立て事実につきまして、五月二十二日まで地方労働委員会から二十六件の救済命令、中央労働委員会から一件の救済命令が出されております。そこで、この救済命令における救済の対象となつた労働者数を見ますと、採用に関するもの三十七十六名、配属通知、配置転換に関するもの七百七十六名、出向に関するもの二十四名、その他不利益取り扱いに関するもの、例えばバツ着用問題あるいは出勤停止処分問題等々が九百四十二名、計四千七百八十二名であります。

それからもう一つのお尋ね、中労委に係属したJ・R関係の不当労働行為事件につきまして、初審命令履行勧告を行つた事件数は幾らであるかというところでありますが、現在中労委に係属して八件でありますが、このうち履行勧告を行つた事件は十件であります。七件につきましては調査中、一件は勧告を行わないことに決定をいたしております。

○児玉委員 国鉄の分割・民営化の是非が厳しく論議された第七回国会で当時の平井労働大臣が、十一月二十五日参議院の特別委員会において、次のように述べられてゐる。「特定の労働組合の組合員であるとか、また労働組合の正当な行為をしたこと等を理由に新会社への採用を拒否されるというようなことは絶対にあってはならぬと考へております」。これは大臣の御発言ですから丹羽大臣にお伺ひしますが、丹羽大臣としてこの発言についてお変わりがないと思ひます。今後当然尊重されるべきだと思ひますが、その点についてお答え願ひます。

○岡部政府委員 およそ不当労働行為というものはあつてはならないことは当然であります。現在、J・R各社における事案がいろいろ労働委員会に係属をいたしておりますけれども、先生のお尋ねは、やはりこの現在の限られた事件についての関連したお尋ねでもございしますので、しかしこれは係属中である問題でございしますので、労働省としてとかくの見解を述べることが差し控へたい。いずれにいたしましても、J・R各社は、国鉄改革法の理念のもとに国鉄の大改革の結果生まれた会社でございします。労使関係の安定を図り、国民の期待に沿うようにすることは、抽象的に私どもも答えをするにとどめておきたいと思ひます。

○児玉委員 大臣、やはりこれははっきりさせなければいけない問題だけれども、私は一般論として言つていいんじゃないのです。昭和六十一年の十一月二十五日、日本国有鉄道改革に関する特別委員会の席上で、平井労働大臣がまさしく国鉄分割・民営化に関連したことで先ほど紹介したように述べてゐる。平井大臣が述べたことについて丹羽労働大臣として当然お考えに変わりが無いと思ひ、そしてこの趣旨については今後尊重されるべきだと思ひます。一般論を言つてゐるのでなくて具体論を言つてゐるので、お答えいただきたい。

○丹羽国務大臣 お尋ねにお答えさせていただきます。

時の大臣が答えて、それはちゃんと速記録に残つておることでございしますから、大臣の言つたことは私も守らなくちゃならぬ、当然のこととございまして、詳細については、ただいま政府委員から細かく先生に御了解を求めように説明したようでございますから、それで御了承をいただきましたと思ひます。

○児玉委員 政府委員の御答弁は私は納得できないので、今の大臣の御答弁で私は行政としてよく当然のお考えだと思ひます。

そこで、伺ひたいのですが、平井大臣は先ほど紹介したように明言された。ところが現実はどうか。平井大臣のお話、答弁されたことと現実とは全

く逆さである。私は、これは具体的に言いたい。一例を挙げれば、ことし三月二十七日に、北海道地方労働委員会は、全国鉄動力車労働組合北海道地方本部、いわゆる全動労、その三百十三名の申し立て者に対して命令書を出しました。その命令書の中で、

昭和六十二年二月に、新会社等への移行のため、国鉄が行った選別行為は、国鉄の分割・民営化に反対していた全動労組合員を、国鉄に同調し分割・民営化を容認していた他組合の組合員と差別して行った不当労働行為であり、これによって生ずる責任は、被申立人両会社に帰し得るものである。

結局、被申立人両会社が行った昭和六十二年四月一日の事件不採用の措置は、労働組合法第七条第一号及び第三号に該当する不当労働行為である。

こういうふうに極めて明白に述べているところですが、基本において同一の命令が出ている。きょうの午前中にも議論がございましたが、この事態を係争中であるからなどと言って放置することが許されるのかどうか。許されない。労働省は中央労働委員会を管轄している行政官庁です。一般論で述べられるようなことでなくて、先ほども議論した救済命令、そして初審の履行勧告、そういうものがこの際行政的に貫徹されるように労働省として必要な努力をすべきだ。いかがですか。

○岡部政府委員 この案件、現在地労委から中労委にだんだんに移りつつある段階でございますが、あるいはまた、一部におきましては行政訴訟に移行しているものもあるということでございます。これらはやはり係属中の案件と言わざるを得ないのでございまして、これについてとかくの論評をするということは、まさしく独立機関たる労働委員会の行為につきましては差し控えることとなりますので、これにつきましては差し控えるというものが従来までの一貫した労働省の態度で

ございます。

○児玉委員 争いにはさまざまな争いがあります。中労委においてその多くが係争中だというのは、私も承知しております。ただ、労働大臣、もしJ.R.が例えば君子の争いをするというのであれば、守るべきルールがございしますよ。そこで、例えばどんなルールがあるか。先ほどの救済命令。これが行政上の義務を生じせしめる、公法上の義務を生じせしめる。これは労働省のコメントアルでも明白に書いてあることであります。そして、先ほどの初審命令の履行についての勧告。昨日、中央労働委員会の事務局から私は御説明を承りました。それによれば、初審命令の履行勧告、これにはその履行勧告が契機になって団体交渉が好ましく好転するというそういう期待も込められているという。

私は、労働省にお聞きしたいのですが、この問題でJ.R.それから貨物鉄道と全動労、国労との間に団体交渉が行われているのかどうか、お聞きします。

○岡部政府委員 個々の団体交渉の経過については承知をいたしておりません。

○児玉委員 私の承知しているところによれば、一切行われていません。先ほどの北海道地労委の命令の本文の中に、「被申立人北海道旅客鉄道株式会社及び同日本貨物鉄道株式会社は、上記第一項及び第二項を履行するに当たり、就労すべき職・職種について、申立人らと協議しなければならぬ。」「そういう命令を出しています。これに應ずるかどうかというものは、まさしく公法上の義務であって、行政上の義務であって、労働委員会についてはさまざまな学説がございしますが、労働委員会の救済命令には公定力があるというのが大體定説です。それに対して誠実であろうとすれば、団体交渉もやらないという事態は放置できない。いかがですか。

○岡部政府委員 行政処分をめぐるお話もございましてけれども、この労組法は救済命令について規定をいたしますと同時に、行政訴訟に持ってい

くことも、あるいはまた中労委に再審査を申し立てることも道を開いているわけでございます。そのようなことで、地労委段階の命令というのは、いまだこれが確定せざる間は、これは使用者の任意の履行にまかすというのが法の精神であろうかと存じます。これは五十一條の二に基づきまして命令履行の勧告が出た場合におきましても法的拘束力はないわけでございますので、同様であろうかと思っております。

なお、先生お尋ねの団体交渉の件でございますが、これは労使間におきましていろいろな努力が払われているのであろうかと思っております。これは労使の努力により、円満な労使関係の形成をぜひひとつ図っていただきたいと願うものでございします。

○児玉委員 事態は非常に重大だと私は思います。J.R.と日本貨物鉄道は国民の財産である日本国有鉄道の施設、車両、職員等を引き継いだ極めて公共性の高い存在です。きょうの午前中も若干議論がございましたが、株はすべて国が所有しているものであって、唯一の株主である国の意思がこの際大きく発揮されるべきだと、私はその点を強く求めるものであります。あわせて、そのJ.R.が労働委員会の命令を無視し、中労委会長の命令履行勧告を無視してはばかることがない、これは労働委員会制度の存続の意義が問われている問題。事態を放置すれば労働省みずから労働委員会制度を形骸化させることになりかねない。放置できないと思うのです。いかがですか。

○岡部政府委員 先ほども御答弁申し上げたところでございしますが、現在係争中の事業でございまして、中労委の再審査手続あるいは地裁における行政訴訟の手続それぞれが進行中の段階でございします。その推移を見守りたいというふうに考えます。

○児玉委員 ただいまの点はこの後また引き続いて議論することにして、最後に伺います。

政府は、さきの国会で再三国鉄職員は一人も路頭に迷わせないと繰り返し答弁してまいりました。

た。清算事業団職員にとって、現状のままではあと十カ月を残すのみです。清算事業団職員の雇用対策は、J.R.への採用を中心に抜本的に強化されなければなりません。現在の時点において、過去でないです。あと十カ月しか残っていないという現在の時点において、労働省はこの問題でどのような対策を講じようとしているのか、その点について伺います。

○清水(傳)政府委員 清算事業団職員の雇用対策でございますが、五月一日現在で再就職未定者が二千六百八十九名、こういう実態でございます。特に北海道、九州が非常に厳しい雇用失業情勢でありながら清算事業団職員が集中している地域であります。特にそれらに向けてきめ細かな対策が必要である、このように考えております。労働省といたしまして、清算事業団、事業主団体、都道府県、公共職業安定所、こうしたところで再就職促進連絡会議を構成いたしておきまして、それを開催いたしまして関係機関が一体となつて再就職促進対策を現在講じておるわけでございまして、今後ともこれらと十分連絡を図りながら、全員の再就職の実現へ向けて努力をしてまいりる考え方でございします。

○児玉委員 抜本的な努力の強化を強く要請して、私の質問を終わります。

○津島委員長 次に、田中美智子君。

○田中(美)委員 昭和六十年の職発四百四十号の通達によって、所定労働時間の四分の三働いているパート労働者は現行の雇用保険に適用されているわけですが、今何人ぐらいいるのでしょうか。

○中井説明員 約八十万人と推計しております。

○田中(美)委員 これは適用されている人が八十万人で、実際に入っていない人も入れますとやはり百万を超過しているというふうに思うのですけれども、この人たちは所定時間が四十時間の場合には三十時間でも雇用保険に入っているわけですね。もっと労働時間が短くなればもっと短い時間でも、二十八時間とかいうのも今の雇用保険に

この通達では適用になるわけですね。ところが今度のこの一部改正案が通りますと、三十三時間の人たちまでもこれに全部適用になるわけですから、そうすると今適用されている人にとっては既得権が非常に侵害されるわけですが、この点は大臣、どのようにお考えになりますか。

○清水(傳)政府委員 短時間労働者を今般新たに適用するに当たりましては、やはりその区分が明確でなければならぬ、そういう要請が一方において制度的な面としてあるわけでございます。現在事業所ごとに取り扱いが、時間数が異なることによりて違う面があるわけでございますが、やはり具体的な時間数につきましては、現在の適用基準も考慮しながら通常の労働時間の平均の所定時間の四十四時間の四分の三に相当する三十三時間未満、このようにすることといたしております。

これが現在の一般被保険者の範囲と改正後の一般被保険者の範囲とは一致をするわけでございます。改正前の一般被保険者が改正によりまして短時間労働被保険者になる例は極めて少ない、このように考えておりますが、しかしそのような例もなくはない。それに対しては経過措置として、本人が希望された場合には、施行日以降最長四年までの間は引き続き一般被保険者として取り扱い、給付の切り下げとならないよう措置をする、こういうことといたしております。

○田中(美)委員 非常に少ないということは言えないのじゃないですか。百万を超える権利を持っている方たちが、これが差別されている新しい法案の方に移るといことは既得権が非常に侵害されるわけですから、四年だとか本人が希望するだとかいろいろのことを言うのではなくて、今まである既得権というのは完全に守られなければならないと思うのです。だから、この一部改正法案を出す前の問題としてこの既得権は絶対に守られなければならないと思うのですけれども、この点、大臣お答えください。

○清水(傳)政府委員 短時間労働者の労働市場に

おけるいろいろな属性等を考えまして、四年間の経過措置を講ずることによりましてその範囲でこの問題につきましては解消していくことは可能ではなからうか、このように私どもは考えておるわけでございます。

○田中(美)委員 解消することが可能だということとは、それはあなた方が過去の経験でパートは四年しか働かないのだとか何とかというのを言いがらそれと相応してやっているといるということ、これは私は政治を間違っていると思うのです。これからパートがどうなるかということを考えて、これに対して適用させていかなければならぬのじゃないですか。それを今までの既得権をもぎ取るということは、これは絶対に許せないことだというふうに思います。職安局長のおっしゃることはもう許せない。これは既得権を崩してしまおうというニュアンスですので、大臣はこの既得権についてはおろそかにしてもいいとお思になるでしょうか。大臣、お答えください。

○丹羽国務大臣 田中先生にお答えします。先生はそういうお考えかもしれませんが、私としてはやはり政府委員が御答弁申し上げておることとは政府側としては当然な考え方だ、こんなことを思っております。

○田中(美)委員 ちょっと大臣、今私の質問した意味がよくわかりにならなかったのじゃないかというふうに私、思います。おわかりになれば、大臣もいかに労働省がおかしいことをしているかということはおわかりになるのじゃないかと思えます。こういうことになりましたと、今まで四年間というふうに職安局長は言っていますけれども、三十時間働いている人が雇用保険に適用になっていながら、これから入ってくる人たちのものは——ちょっと私語をなさらないで私の話を聞いていくください。大臣、職安局長、ちゃんと私の言うことを聞いていくください。打ち合わせは、質問取りをしているのですからあらかじめちゃんとやっておいてください。

○津島委員長 御静粛にお願いします。

○田中(美)委員 人が物を言っているときに私語するなんていうのは、不見識だと思えますよ。

○津島委員長 田中君、質問を続けてください。

○田中(美)委員 はい。週三十時間働いて、現行の雇用保険に入っている人と、十月以降にパートになった人が一緒に机を並べて働いている。そして、一緒に失業した。そして、いよいよ雇用保険をもらおうというふうになりますと、同じ仕事をしているその人は、例えば四十五歳から五十四歳の人だと、前に働いていた人は百八十日というのに、今度の法案に適用される人は九十日ということになるのです。二人が親しいお友達で一緒に職安に行きますと、片方は百八十日ももらえるのに片方は九十日間しかもらえない、こういうおかしなことが起きるといことは、正しいですか。

○丹羽国務大臣 田中先生、私語という御指摘がありました。私の性格をよく知っておいていただければ先生は、私は先生が汗かいて御質問なさっているらしやるときにくだらない話をしている男ではないですから、その点はひとつ御了解願いたいと思えます。

実は、先生のお尋ねしたことにどうお答えしたらいいか、役所はどこまでも頑張っておって通るものかというところから、今言っておったようなことで先生の御指摘のことを私もなるほどと思う点もありますので、この法案を通していただくまでには大いに考えてみたいと思っております。

○田中(美)委員 ですから、既得権は最後まで守り続けていただきたいし、それからやはり同じ職場で働いていながら、既得権のある人と新しい人とが違ってくるというのも問題だと思えますので、これはぜひ検討していただきたいというふうに思っています。

それから、次の問題ですけれども、現在の通常の労働者は、月十四日働けば一カ月というふうに計算されて、六カ月働いていけば雇用保険の適用の資格があるわけですね。ところが、今度のこの

法案が適用されますと、月十一日以上働いた人が半月に計算されるわけですから、一年間加入しなければ受給資格がないわけですね。もう一度言い直しますと、通常労働者の方は半年で資格ができるのに、今度の法案に適用される人たちは、一年間加入しないとい受給資格が発生しないというの、区別ではなくて差別ではないでしょうか。お答えください。

○中井説明員 一般の方は、先生御指摘のように月十四日以上、六カ月あるというので受給資格が発生いたします。ただ、今回パートの方を適用拡大いたしまして、そういった方の労働時間が非常に短い方たちである、ということ、一般の方と同じ評価をすることができかどうかということが一つございます。

それからもう一つの問題として、十一日というのがあります。例えば隔日勤務をされる方を考えたときに、週三日働かれる、二月だと十二日働かれるということですので、そうすると二十四日という要件はパートの方には非常に厳しい。それで、もしここで二十四日という要件になりますと、そこはもう二月は丸々働いてもゼロとしか評価されないということになります。ですから、そういう意味でそこを十一日といたしまして、それのかわりに二分の一カ月というところで、十一日あれば二分の一カ月として換算をする、いろんなことを勘案してこの制度にいたしましたわけでございます。

○田中(美)委員 今のおっしゃっていること、ちょっと矛盾があるのです。パート労働者というのは約八百万人いるわけですが、今度のこの法案が適用されるのは、八百万人全部に適用されるわけじゃないですか。八百万人全部に適用されるのでしたら、それは非常に短い労働時間の人をこういふふうにするというあなたの理屈は通るかもしれませんが、昭和六十二年の六月に労働省が出された賃金構造基本統計調査というのがあります。これの女子のパートの一日平均何時間働いているのか、月平均何日働いているのか、この点ちょっとお知らせください。

○栗野説明員 昭和六十二年の賃金構造基本統計調査によりますと、女子パートタイム労働者の一日当たりの所定内の実労働時間ですが、六時間。それから一カ月の平均の実労働日数ですが、二十二日でございます。

○田中(美)委員 平均を見てもそうじゃないですか。八百万のパートというところ、非常に短い人がいるというように言っている。パートに対しては非常に厳しいことを言っているが、実際には全部に適用されるのではなくて、ほんのわずかな人に今度拡大されるだけですね。そしてこの平均で見ますと、一日六時間、月二十二日間働いているのですよ。それなのに、十一日以上働いても半月にしか計算されないということは非常に不公平だと思います。これは返事は結構です。大変不公平で、パート労働者というのは女性が七〇%から八〇%いるわけですからね。パートがすべて女とは申しませんけれども、やはり私はこの中に女に対する差別、べつ視という感じがするのを感じます。非常に厳しいものだというふうに思うのです。これは私、許されないということを申し上げておきます。お返事は時間ありませんので結構です。

それで、もう一つありますけれども、通常の労働者と同じの保険料率で金を取られているのですよ。そして、通常の労働者は半年で受給資格ができるのに、これでは異なった低水準の給付日額と給付日数を設けているというところは、これも率は同じでありながらそれが倍もかけていかなければ受給資格が出ないというのは、前のと同じように非常に不公平だと思いますが、これは婦人局長、どう思われますか。あなたも女性か婦人か知りませんけれども、どう思われますか。

○中井説明員 これは極めて雇用保険の技術的な問題でございますので、私の方から答えさせていただきます。私の方から申し上げます。

今回新たに適用対象とした短時間労働者の方ですけれども、これは時間が確かに短いということ。しかしそれだけではなくて、質的に離職率が非常に高い方である。一方、先ほどから申し上げ

ておりますように、求人倍率はフルタイムの方の大体三倍程度ということと、一般に就職が非常にしやすい方たちであるということ。それからもう一つ賃金につきましても、これは当然のことながら時間が短いわけですから、一日当たりの賃金は当然低い状態にございます。短時間労働者はこういった方々でございます。そういった一般労働者と異なった就業あるいは労働市場の実態にございまして、これらの方に仮に現行の一般の方と全く同じ給付を行うことにいたしますと、給付と負担の著しい不均衡が生ずるといふふうに予想しております。

したがって、雇用保険というのは再就職の難易度に応じた給付を行うという原則がございまして。就職が容易という状況に対応した給付日数を設けるということとでございます。また、計算された賃金日額につきましても、いわゆる逆転現象を解消するために賃金日額の下限につきましても特例を設ける、そういうような制度にいたしております。

○田中(美)委員 これは労働省の頭の中に、パート労働者というものは一八百万じゃないですよ、今度の適用になるパート労働者ですよ。このパート労働者というものを、非常に短くて、そしてすぐえ方を基礎に置いて物事を考えるからそういう発想が出てくるのです。実際には、非常に不備な均等法ができてから、女性も夜働かなければならなくなる。それから、労基法の改悪によって母体保護が後退する。そういう中で、本当ならば本採用ですと働きたかったのに働けなくなっている、心ならずもパートにならざるを得なくなっている人がたくさんいるのです。だからパート労働者というのは、むしろ政府主導型でパート労働者をつくっているのではないですか。そういうふうにして、これからはパート労働者は過去のパート労働者の形態ではなくて、どんどんパート労働者が定着した労働者になってくる。これを見通してこういうことをやらなければならぬのに、過去の偏見で

もって、過去の状態でもってつくるところに労働者と私の話のずれ違ひが起きるのだというふうに私は思います。話を聞いていて本当にそういうふうな感じがします。

それで、婦人局長にお願いいたしますが、昭和四十五年一月十二日の婦人第五号、これの「指導方針」というところの中のまた小さな1の「パートタイム雇用について」というところをちょっと読み上げていただきたいと思います。

○佐藤(吉)政府委員 「パートタイム雇用」について 現状では、パートタイム雇用についての概念の混乱が、近代的パートタイム雇用の確立のうえで問題となっているので、パートタイム雇用の雇用形態であり、パートタイムは労働時間以外の点においては、フルタイムの労働者と何ら異なるものではないことをひろく周知徹底するものとする。

○田中(美)委員 当時は婦人少年局と言っていたわけですが、その通達できつと立派なものが出ていたのです。それなのにどうしてこれよりも後退したような、パート労働者を差別するような発想の中で、この適用を拡大するということには前進ですけれども、適用はするけれどもその中に差別を持ち込んできているということは見逃せないことだというふうに思います。

もう一つ申し上げたいことは、四十五歳から五十五歳、ここで働いているパートの方たちが特にひどく、今までは百八十年ももたないものが九十日しかもたなくなってきた。特にこの労働者というのは年若い両親を抱え、また子供たちが大学に行くという点では非常に大変な年代なんです。ここが一番ひどく給付日数を減らしてきているところを見まして、私は、いかにして国が国の金を節約しようかというふうな発想がその中に流れているかということを見逃すわけにはいかないと思うのです。こういう最近の中年のパート労働者の収入というのは家計にとって不可欠なものになってきているのです。単なる小遣いがち

っと欲しいとか、少し足りない子供のおやつ代を稼いでこようと、初めはそういうので進んできたし、そういう人は今もいます。八百万の中にはそういう人もいます。しかし、これが適用される人たち、特に四十五歳から四十九歳までの人たちというのは、その収入というのはその家庭にとって是不可欠なものになっているのです。ですから、そこが失業しますと、これは今までのように一家のあるじは夫であったという考え方のときの夫の失業というのは似たような経済的な混乱を家庭の中に起こすわけです。これが非常に日数が少ない、そこに一番少なくて持ってきているというところは、これはどうしてですか。

○中井説明員 パートの方の雇用保険の適用の拡大につきまして、パートの方が家計にとって不可欠な収入を得ている、そういう前提で私どもも考えてその適用拡大を図っているわけでございます。

ただ、具体的な給付日数については、先ほどもお答え申し上げましたように、再就職の難易度というように、要するに雇用保険というのは再就職するまでの期間の生活の保障をする、そういう給付でございます。したがって、今パートの方、先ほど申し上げましたけれども、四十五歳以上五十五歳未満のパートの方の有効求人倍率は一・五四でございます。この一・五四という数字は、一般の三十歳未満の層と同等以上の数字になっているわけでございます。一般の四十五歳以上五十五歳は〇・五七という数字になつて、非常に低いわけでございます。そういった形でパートの方の就職は非常にしやすい。たとえそれが四十五歳以上、五十五歳以上であっても就職はしやすい、そういう状況で、むしろ合理的な給付として九十日というふうに決めております。

○田中(美)委員 実際には就職しやすいということはありません。まだ若い人の方がしやすいですよ。それはそのときとよきときによって違いますからね。今は景気がよければしやすいかもしれない。しかし、不景気になったら、四十五歳から四十九歳

になった人がどうして就職しやすいですか。あな
た、法律をつくるのに、ことし一年だけ適用にな
る法律じゃないですよ。一度つくられたらそれは
半永久とは言いませんが、私たちは徹底的にこれ
を改善させる努力をしようとしていますから、し
かしそういう発想でもって物事を考えてはならな
いということを強く申し上げて、時間が来ました
ので、終わります。

○津島委員長 以上で本案に対する質疑は終局い
たしました。

○津島委員長 この際、本案に対し、長野祐也君
外三名及び児玉健次君外一名から、それぞれ修正
案が提出されております。

提出者より順次趣旨の説明を求めます。長野祐
也君。

雇用保険法及び労働保険の保険料の徴収等に関
する法律の一部を改正する法律案に対する修
正案

〔本号末尾に掲載〕

○長野委員 たいだいま議題となりました雇用保険
法及び労働保険の保険料の徴収等に関する法律の
一部を改正する法律案に対する修正案につきまし
て、自由民主党、日本社会党・護憲共同、公明党
・国民会議及び民社党・民主連合を代表いたしま
して、その趣旨を御説明申し上げます。

修正の要旨は、第一に、原案において「平成元
年四月一日」となっている施行期日を、「公布の
日」に改めること。

第二に、本案施行前において、一般被保険者で
あった短時間労働者については、一週間の所定勞
働時間が施行日の前日の労働時間以上である限
り、原則として引き続き一般被保険者として取り
扱うことができること。

第三に、政府は、この法律の施行後適当な時期

において、短時間労働被保険者に係る新法の規定
の施行状況を勘案し、必要があると認めるとき
は、新法の規定について検討を加え、必要な措置
を講ずること。

以上であります。

○津島委員長 以上で本案に対する質疑は終局い
たしました。

雇用保険法及び労働保険の保険料の徴収等に関
する法律の一部を改正する法律案に対する修
正案

〔本号末尾に掲載〕

○児玉委員 私は、たいだいま議題となりました雇
用保険法及び労働保険の保険料の徴収等に関する
法律の一部を改正する法律案に対する修正案につ
きまして、日本共産党・革新共同を代表して、そ
の趣旨を御説明申し上げます。

今日、パート労働者は八百万人となり、我が国
の産業経済にとって欠くことのできない労働力と
なっています。しかし、その労働条件は財界の低
賃金と人減らし合理化政策のもとで賃金は低く抑
えられ、不安定で無権利な状態に置かれていま
す。このような中で、パート労働者の七割を占め
る女子労働者は二重の差別の中で働いています。
不況になれば、真っ先に首切り解雇を受けるのが
このようなパート労働者であり、失業中の生活保
障としての雇用保険の完全適用は急務でありま
す。

政府が提出した雇用保険法及び労働保険の保
料の徴収等に関する法律の一部を改正する法律案
は、現在、通達によって「同じ事業所の通常の勞
働者の労働時間の四分の三以上、且つ週二十二時
間以上」働くパートに適用していた雇用保険を、
週二十二時間以上のパートに適用を拡大しようと
いうものです。

この改正案は、一定の前進ではありますが、次

のような問題点を残しています。

第一に、週三十三時間未満、二十二時間以上の
パート労働者を短時間労働被保険者として一般被
保険者から切り離し、別扱いとしていることで
す。このことによって、これまで通達によって
一般被保険者とされていたパート労働者が今後適
用される場合は、通常の労働者と異なる扱いを受
けるだけでなく、パート労働者の中にも二種類の
被保険者がつくり出されることとなります。

第二は、適用拡大と引きかえに、パート労働者
に対して、雇用保険の受給資格を得るための加入
期間を六か月から倍の十二か月に引き延ばし、給
付日数は三十歳以上ではことごとく切り詰め、給
付に格差をつけていることです。パート労働者の
保険料負担が安く改められたわけではありませ
ん。一般被保険者と同じ料率で保険料を払いなが
ら受給資格や給付日数に異なる扱いを行うことに
ついて、合理的理由が乏しいと言わなければなり
ません。

パート労働者への差別を撤廃し、均等な待遇を
確立することは、ILO第百六十五号勧告やヨー
ロッパ共同体・EC指令案にも盛り込まれている
重要な原則です。また、労働省も十九年前の婦人
少年局長通達で「パートタイム雇用は、身分的な
区分でなく、短時間就労という一つの雇用形態で
あり、パートタイムは労働時間以外の点におい
ては、フルタイムの労働者と何ら異なるものでは
ない」と述べていることから、今回のパート労働
者に対する雇用保険の差別適用は再検討を必要
とするものであります。

以上が、私たちが修正案を提出する理由であり
ます。

次に、修正案の概要を述べます。

本修正案の第一は、当面週二十時間以上働くパ
ート労働者に雇用保険の適用を拡大するもので
す。

第二は、パート労働者への差別扱いを削除し、
通常の労働者と同じ一般被保険者にします。

働者の変化に対応して、雇用保険の適用範囲を適
宜拡大できるよう、見直し規定を設けたことであ
ります。

これらの実現に必要な経費は、およそ五十二億
円であります。

以上が修正案の内容です。

委員各位の御賛同をお願いして、趣旨説明とい
たします。

○津島委員長 以上で両修正案についての趣旨の
説明は終わりました。

この際、児玉健次君外一名提出の修正案につい
て、国会法第五十七条の三の規定により、内閣の
意見を聴取いたします。丹羽労働大臣。

○丹羽労働大臣 たいだいまの修正案につきまし
ては、政府といたしましては、まことに残念でござ
います。賛成できず、反対でございます。

○津島委員長 これより本案及び両修正案を一括
して討論に付するのでありますが、その申し出が
ありませんので、直ちに採決に入ります。

雇用保険法及び労働保険の保険料の徴収等に関
する法律の一部を改正する法律案及びこれに対す
る両修正案について採決いたします。

まず、児玉健次君外一名提出の修正案について
採決いたします。

〔賛成者起立〕

○津島委員長 起立少数。よって、本修正案は否
決いたしました。

次に、長野祐也君外三名提出の修正案について
採決いたします。

〔賛成者起立〕

○津島委員長 起立総員。よって、本修正案は可
決いたしました。

次に、たいだいま可決いたしました修正部分を除
いて、原案について採決いたします。

これに賛成の諸君の起立を求めます。

〔賛成者起立〕

○津島委員長 起立総員。よって、本案は修正議決すべきものと決しました。

○津島委員長 この際、本案に対し、長野祐也君外四名から、自由民主党、日本社会党・護憲共同、公明党・国民会議、民社党・民主連合及び日本共産党・革新共同の五派共同提案に係る附帯決議を付すべしとの動議が提出されております。提出者より趣旨の説明を求めます。吉井光昭君。

○吉井委員 私は、自由民主党、日本社会党・護憲共同、公明党・国民会議、民社党・民主連合及び日本共産党・革新共同を代表いたしまして、本動議について御説明申し上げます。案文を朗読して説明にかえさせていただきます。

雇用保険法及び労働保険の保険料の徴収等に関する法律の一部を改正する法律案に対する附帯決議(案)

政府は、次の事項について適切な措置を講ずべきである。

- 一 近年著しく増加しているパートタイム労働者等については、その処遇及び労働条件等をめぐる諸問題にかんがみ、これらの者の雇用の安定、労働条件の確保を図るため、法的整備を含め必要な措置について検討すること。
- 二 小零細企業労働者及びパートタイム労働者の雇用保険への加入促進に格段の努力を払うこと。
- 三 パートバンクの一層の増設を含め、公共職業安定所における職業紹介機能の強化及び体制の充実強化を図るとともに、就職情報誌紙等をめぐる諸問題に対応するため必要な規制を行うこと。

四 いわゆる多重就労の実態を早急に把握するとともに、法的整備を含む必要な対応策を検討すること。

五 不正受給の防止対策については、一層の強化を図ること。

六 本格的な高齢化社会の到来を迎え、高齢者の雇用と生活の安定を保障する観点から、公的年金制度との連携を図りつつ、定年延長、雇用延長をはじめ、高齢者の雇用就業対策について、法的措置を含め抜本的な拡充、強化を図ること。

七 雇用保険三事業として実施している各種給付金制度については、中小零細企業における活用を促進するため、職業安定機関等における指導援助を拡充、強化すること。

八 雇用保険三事業については、経済社会の変化に対応し、適宜各種給付金の整理統合をはじめ制度及び運営の両面にわたり必要な見直しを行うこと。

九 本法の実効ある運営を確保するため、定員増を含め行政の実施体制の充実強化を図ること。

以上であります。

何とぞ委員各位の御賛同をお願いいたします。

○津島委員長 以上で趣旨の説明は終わりました。採決いたします。

長野祐也君外四名提出の動議に賛成の諸君の起立を求めます。

〔賛成者起立〕

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

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

○丹羽国務大臣 ただいま決議のありました附帯決議につきましては、その趣旨を十分尊重し、努力してまいりる所存でございます。

○津島委員長 お諮りいたします。

ただいま議決いたしました本案に関する委員会報告書の作成につきましては、委員長に御一任願

いたいと存じますが、御異議ありませんか。

〔異議なしと呼ぶ者あり〕

○津島委員長 御異議なしと認めます。よって、そのように決しました。

〔報告書は附録に掲載〕

○津島委員長 この際、内閣提出、日本労働協会法の一部を改正する法律案を議題とし、趣旨の説明を聴取いたします。丹羽労働大臣。

日本労働協会法の一部を改正する法律案
〔本号末尾に掲載〕

○丹羽国務大臣 ただいま議題となりました日本労働協会法の一部を改正する法律案につきまして、その提案理由及び内容の概要を御説明申し上げます。

近年、我が国の労働をめぐる社会経済環境は大きく変化をいたしております。

すなわち、一方において労使関係はおおむね安定・成熟化の様相を示しているものの、他方において、技術革新や産業構造の変化、経済活動の国際化が進展し、また、労働力の高齢化や就業形態の多様化が進行するなど、労働市場の需給両面にわたる大幅な構造変化が進んでおり、労働者の福祉と職業の確保とを図るために解決すべき課題は、雇用、労働条件、勤労者生活など多岐にわたる複雑・多様化の度を深めております。

日本労働協会は、昭和三十三年の設立以来、労使関係の問題に関する専門的研究・教育機関として、労使関係に関する先駆的な研究を行うとともに、労使及び国民一般の労働問題に関する理解を培い、さらには諸外国の労働問題を通じた対日理解の促進等にも貢献してまいりましたが、右に述べた労働をめぐる社会経済環境の変化に対応するためには、その事業内容、要員配置を全面的に見直す必要があります。

本法律案は、このような状況にかんがみ、日本労働協会に雇用促進事業団の設置する雇用職業総合研究所を移管して、中長期的視点に立った労働問題に関する総合的な調査研究体制を整備し、あわせて、その情報提供機能と労働関係者の国際交流機能を強化しようとするものであります。

次に、この法律案の内容につきまして概要を御説明いたします。

第一に、法律の題名を日本労働研究機構法に改めるとともに、日本労働協会の名称を日本労働研究機構に改めることといたしております。

第二に、機構の目的としては、労働に関する総合的な調査研究並びに労働に関する内外にわたる情報及び資料の収集、整理及び提供を行うとともに、広く労働者及び使用者並びに国民一般の労働問題に関する知識と理解を深めることといたしております。

第三に、機構の業務としては、右に述べた機構の目的を達成するため、

- 一、労働に関する問題についての総合的な調査研究
- 二、労働に関する内外にわたる情報・資料の収集・整理
- 三、これらの成果の提供
- 四、労働に関する問題についての研究者及び有識者の海外からの招聘及び海外への派遣
- 五、労働組合及び使用者団体等の行う労働教育活動に対する援助

等を行うことといたしております。

第四に、機構の業務の拡充に伴い、雇用促進事業団が行う職業の安定に関する調査研究業務及びそのために事業団が設置している雇用職業総合研究所の施設を機構に移管することとし、あわせて機構の資本金に関する規定の整備を行うことといたしております。

このほか、日本労働研究機構の役員に理事長一

(第十五条第二項及び第三項、第二十条第二項、第二十一条、第二十二條の二並びに第三十三條を除く。)の適用については、当該被保険者は、当該事由の生じた日の前日に離職したものとみなす。

一 短時間労働被保険者以外の被保険者が、短時間労働被保険者となつたこと。

二 短時間労働被保険者が、短時間労働被保険者以外の被保険者となつたこと。

2 前項に規定する場合における第十四条の規定の適用については、当該被保険者は、同項各号に掲げる事由の生じた日に被保険者でなくなり、かつ、同日に新たに被保険者となつたものとみなす。

3 第一項に規定する場合における第二十条第一項の規定の適用については、同項中「一年(当該一年の期間内)」とあるのは「一年と当該離職の日の翌日から引き続いて当該同一の事業主の適用事業に被保険者として雇用された最後の日までの期間に相当する期間(その期間が三年を超えるときは、三年とする。とを合算した期間(当該合算した期間内)」と、「の期間内の失業している日」とあるのは「内の失業している日」とする。

4 第一項に規定する場合における第二十三条、第二十四条第三項及び第四項、第二十五条第四項、第二十七条第三項並びに第三十三条第三項及び第四項の規定の適用については、これらの規定中「第二十条第一項」とあるのは「第二十条第一項(第三十五条の二第三項において読み替えて適用する場合を含む。）」と、「第二十四条第四項中「同条第一項」とあるのは「第二十条第一項(第三十五条の二第三項において読み替えて適用する場合を含む。）」と、第三十三条第四項中「第二十三条第一項」とあるのは「第三十五条の二第四項において読み替えて適用する第二十三条第一項」と、「第三十三条第三項」とあるのは「第三十三条第三項(第三十五条の二第四項において読み替えて適用する場合を含む。）」とする。

替えて適用する場合を含む。とする。

第三十七条第一項中「第二十条第一項」の下に「第三十五条の二第三項において読み替えて適用する場合を含む。第五十六条の二第一項及び第七十八条において同じ。）」を、「第三十三条第三項」の下に「(第三十五条の二第四項において読み替えて適用する場合を含む。以下この項において同じ。))」を加え、「同項」を「第三十三条第三項に改める。

第三十七条の二第二項中「第十四条」を「第三十三条第二項及び第十四条」に改める。

第三十七条の三第一項中「当該一年間に疾病、負傷その他労働者令で定める理由により引き続き三十日以上賃金の支払を受けることができなかった」を「当該理由により賃金の支払を受けることができなかった」を「当該各号に定める」に改め、同項に次の各号を加える。

一 離職の日以前一年間に短時間労働被保険者であつた期間がある高年齢継続被保険者の日(当該短時間労働被保険者となつた日(その日が当該離職の日以前一年間の日の翌日)からは、当該離職の日の一年前の日の翌日)から当該短時間労働被保険者でなくなつた日の前日までの日数

二 離職の日以前一年間(前号に掲げる高年齢継続被保険者である被保険者にあつては、同号に定める日数を一年に加算した期間)に疾病、負傷その他労働者令で定める理由により引き続き三十日以上賃金の支払を受けることができなかった高年齢継続被保険者、当該理由により賃金の支払を受けることができなかった日数(同号に掲げる高年齢継続被保険者である被保険者にあつては、その日数に同号に定める日数を加えた日数)

第三十七条の四第一項第一号中「百五十日」の下に「(高年齢給資格に係る離職の日において短時間労働被保険者であつた高年齢給資格者

(次号及び第三号において「高年齢短時間受給資格者」という。)にあつては、百日)」を加え、同項第二号中「百二十日」の下に「(高年齢短時間受給資格者にあつては、九十日)」を加え、同項第三号中「百日」の下に「(高年齢短時間受給資格者にあつては、九十日)」を加え、同条第一項中「同条第四項及び第五項」を「同条第五項及び第六項」に、「同条第四項」を「同条第五項」に改める。

第三十七条の五中「高年齢給資格者」の下に「(前条第一項の規定により離職したものとみなされて高年齢給資格を取得した者を除く。))」を加え、「前三条」を「第三十七条の二から前条まで」に改め、第三章第二節の二中同条を第三十七條の六とし、第三十七條の四の次に次の一条を加える。

(短時間労働被保険者以外の高年齢継続被保険者が引き続き短時間労働被保険者である高年齢継続被保険者となつた場合の特例)

第三十七條の五 高年齢継続被保険者が同一の事業主の適用事業に引き続き雇用された期間(六十五歳に達した日以後の期間に限る。)に次に掲げる事由が生じた場合における第十四条、第三十七條の三第一項及び前条(第三項を除く。)の規定の適用については、当該高年齢継続被保険者は、当該事由の生じた日の前日に離職したものとみなす。

一 短時間労働被保険者以外の高年齢継続被保険者が、短時間労働被保険者である高年齢継続被保険者となつたこと。

二 短時間労働被保険者である高年齢継続被保険者が、短時間労働被保険者以外の高年齢継続被保険者となつたこと。

2 前項に規定する場合における第十四条の規定の適用については、当該高年齢継続被保険者は、同項各号に掲げる事由の生じた日に被保険者でなくなり、かつ、同日に新たに被保険者となつたものとみなす。

3 第一項に規定する場合における前条第四項

の規定の適用については、同項中「第三十一条第二項」とあるのは、「第二十一条中「離職」とあるのは「離職(第三十七條の五第一項の規定により離職したものとみなされる場合を除く。))」と、第三十一条第二項とする。

4 高年齢継続被保険者が六十五歳に達した日以前の期間に第三十五条の二第二項各号に掲げる事由が生じていた場合における第十四条及び前条の規定の適用に關し必要な事項は、労働者令で定める。

第三十八條第三項中「第十四条」を「第十三条第二項及び第十四条(第三十五条の二第二項の規定により適用する場合を含む。))」に改める。

第三十九條第一項中「当該一年間に疾病、負傷その他労働者令で定める理由により引き続き三十日以上賃金の支払を受けることができなかった」を「次の各号に掲げる」に、「当該理由により賃金の支払を受けることができなかった」を「当該各号に定める」に改め、同項に次の各号を加える。

一 離職の日以前一年間(最後に被保険者となつた日から当該離職の日までの期間を除く。)に短時間労働被保険者であつた期間がある短期雇用特例被保険者、当該短時間労働被保険者となつた日(その日が当該離職の日以前一年間の日の翌日)から当該短時間労働被保険者でなくなつた日の前日までの日数

二 離職の日以前一年間(前号に掲げる短期雇用特例被保険者である被保険者にあつては、同号に定める日数を一年に加算した期間)に疾病、負傷その他労働者令で定める理由により引き続き三十日以上賃金の支払を受けることができなかった短期雇用特例被保険者、当該理由により賃金の支払を受けることができなかった日数(同号に掲げる短期雇用特例被保険者である被保険者にあつては、その日数に同号に定める日数を

加えた日数)

第三十九条第二項中「第十四条第二項第一号」を「第十四条第三項第一号」に改める。

第四十三條第一項中「第六條第一号の二」を「第六條第一号の三」に改める。

第五十六條第二項中「第十四條第二項第一号」を「第十四條第三項第一号」に改め、同条第三項中「第二十二條第四項」を「第二十二條第五項」に改め、「適用事業に」の下に「被保険者として」を加える。

第五十六條の二第一項中「第三十七條の五」を「第三十七條の六」に改める。

第六十一條の二第二項中「景気の変動、産業構造の変化その他の経済上の理由により事業活動の縮小を余儀なくされた場合又は雇用機会の減少がみられる場合における」を削り、「失業の予防」の下に「雇用状態の是正」を加え、同項第一号中「事業活動」を「景気の変動、産業構造の変化その他の経済上の理由により事業活動」に改め、同項第二号を削り、同項第三号中「前二号」を「前三号」に、「被保険者等」を「障害者その他就職が特に困難な者の雇入れの促進その他被保険者等」に改め、同号を同項第四号とし、同項第一号の次に次の二号を加える。

二 定年の引上げ、定年に達した者の再雇用等により高年齢者の雇用を延長し、若しくは高年齢退職者に対し再就職の援助を行い、又は高年齢者を雇い入れる事業主その他高年齢者の雇用の安定を図るために必要な措置を講ずる事業主に対して、必要な助成及び援助を行うこと。

三 雇用機会を増大させる必要がある地域への事業所の移転により新たに労働者を雇い入れる事業主、季節的に失業する者が多数居住する地域においてこれらの者を年間を通じて雇用する事業主その他雇用に関する状況を改善する必要がある地域における労働者の雇用の安定を図るために必要な措置を講ずる事業主に対して、必要な助成及び

援助を行うこと。

第六十二條を削り、第六十一條の二を第六十二條とする。

第六十五條中第六十一條の二から前条までを「前三條」に改める。

第六十六條第三項第三号及び第五項第一号ロ中「四事業率」を「三事業率」に改める。

第六十八條第二項中「四事業率」を「三事業率」に改め、「雇用改善事業」を削る。

第七十二條第一項中「第十三條」を「第十三條第一項第二号」に、「第三十七條の三第一項、第三十七條の五又は第三十九條第一項」を「第三十七條の三第一項第二号、第三十七條の六又は第三十九條第一項第二号」に改め、「労働省令で定めようとするとき」の下に「第六條第一号の二の時間数又は」を加え、「含む」又は「を」を含む。

若しくは「に」に改める。

(労働保険の保険料の徴収等に関する法律の一部改正)

第二条 労働保険の保険料の徴収等に関する法律(昭和四十四年法律第八十四号)の一部を次のように改正する。

第十二條第六項中「四事業率」を「三事業率」に、「四事業率充當徴収保険料額」を「三事業率充當徴収保険料額」に改め、同条第七項中「四事業率充當徴収保険料額」を「三事業率充當徴収保険料額」に改め、「雇用改善事業」を削り、「得た額」の下に「一・五倍」を加える。

第三十條第一項中「四事業率」を「三事業率」に改める。

附則

(施行期日)

第一条 この法律は、平成元年十月一日から施行する。ただし、第一条中雇用保険法の目次の改正規定(第六十一條の二を「第六十二條」に改める部分に限る)、同法第一条、第三条及び第六十一條の二第一項の改正規定、同法第六十二條を削り、同法第六十一條の二を同法第六十二條とする改正規定、同法第六十五條、第六十六

条第三項第三号及び第五項第一号並びに第六十八條第二項の改正規定、第二条の規定並びに附則第三條、第四條及び第六條から第十一條までの規定は、同年四月一日から施行する。

(短時間労働者に関する経過措置等)

第二条 この法律の施行の日(以下「施行日」という)前に被保険者となり、かつ、引き続き施行日まで同一の事業主の適用事業に雇用されている者については、第一条の規定による改正後の雇用保険法(以下「新法」という)第六條第一号の二の規定は、施行日以降引き続き当該適用事業に雇用されている間は、適用しない。

2 次の各号に掲げる被保険者に対する新法第十三條第一項、第十四條第二項、第三十七條の三第一項及び第三十九條第一項の規定の適用については、当該各号に規定する短時間労働者であった期間は、新法第十三條第一項第一号に規定する短時間労働被保険者(以下「短時間労働被保険者」という)以外の被保険者であった期間とみなす。

一 施行日前の被保険者であった期間に新法第六條第一号の二に規定する短時間労働者(以下「短時間労働者」という)であった期間がある被保険者(次号に該当するものを除く)。

二 施行日前から施行日以降引き続き同一の事業主の適用事業に雇用され、その雇用された期間を通じて新法第三十八條第一項に規定する短期雇用特例被保険者であった被保険者であつて、その雇用された期間に短時間労働者であつた期間があるもの。

3 施行日の前日において短時間労働者であり、かつ、引き続き施行日において同一の事業主の適用事業に短時間労働者として雇用されている被保険者(前項第二号に掲げる被保険者であるものを除く。以下「継続短時間労働被保険者」という)であつたことがある者であつて、公共職業安定所長に申し出たものについては、労働省令で定めるところにより、施行日からその者の希望する日(当該引き続き雇用された期間の

末日又は施行日から起算して四年を経過した日のいずれか早い日以前の日に限る)までの間の短時間労働者であつた期間は短時間労働被保険者以外の被保険者であつた期間とみなして、新法の規定を適用する。

4 継続短時間労働被保険者(前項に規定する公共職業安定所長に申し出た者であつて、同項に規定する希望する日以前に離職したものを除く)については、施行日(同項に規定する公共職業安定所長に申し出た者にあつては、同項に規定する希望する日の翌日)に新法第三十五條の二第二項第一号又は第三十七條の五第一項第一号に掲げる事由が生じたものとみなして、新法第三十五條の二又は第三十七條の五の規定を適用する。

5 新法第十六條の規定による基本手当日額表は、昭和五十九年八月における新法第十八條第一項に規定する平均定期給与額を基礎として定められたものとみなして、同項の規定を適用する。

(雇用保険率に関する経過措置)

第三条 第二条の規定による改正後の労働保険の保険料の徴収等に関する法律第十二條第七項の規定は、平成元年度以後の年度において同項に規定する場合に該当することとなつた場合における雇用保険率の変更について適用する。

(政令への委任)

第四条 前二條に定めるもののほか、この法律の施行に伴い必要な経過措置は、政令で定める。

(国家公務員退職手当法の一部改正)

第五条 国家公務員退職手当法(昭和二十八年法律第八十二号)の一部を次のように改正する。

第十條第一項第二号中「同条第四項」を「同条第五項」に改める。

(高年齢者等の雇用の安定等に関する法律の一部改正)

第六条 高年齢者等の雇用の安定等に関する法律(昭和四十六年法律第六十八号)の一部を次のように改正する。

第一類第七号 社会労働委員会議録第四号 平成元年五月二十三日

第二十六条の見出し中「雇用改善事業関係業務」を「雇用安定事業関係業務」に、同条第一項中「雇用改善事業」を「雇用安定事業」に改め、同条第三項から第五項までの規定中「雇用改善事業関係業務」を「雇用安定事業関係業務」に改める。

第二十七条第一項及び第二項中「雇用改善事業関係業務」を「雇用安定事業関係業務」に改める。

第二十八条の見出し中「雇用改善事業関係給付金」を「雇用安定事業関係給付金」に、同条中「雇用改善事業関係業務」を「雇用安定事業関係業務」に改める。

第三十一条から第三十三条までの規定、第三十八条第一項第四号、第三十九条（見出しを含む。）及び第四十一条第三号中「雇用改善事業関係業務」を「雇用安定事業関係業務」に改める。

（労働保険特別会計法の一部改正）

第七条 労働保険特別会計法（昭和四十七年法律第十八号）の一部を次のように改正する。

第五号中「雇用改善事業費」を削る。

第十八条第二項中「雇用改善事業」を削り、「四事業費充当歳入額」を「三事業費充当歳入額」に、「四事業費充当歳出額」を「三事業費充当歳出額」に改め、同条第三項中「四事業費充当歳入額」を「三事業費充当歳入額」に、「四事業費充当歳出額」を「三事業費充当歳出額」に改める。

（建設労働者の雇用の改善等に関する法律の一部改正）

第八条 建設労働者の雇用の改善等に関する法律（昭和五十一年法律第三十三号）の一部を次のように改正する。

第九条第一項中「第六十一条の二第一項」を「第六十二条第一項」に改める。

第十号中「四事業費」を「三事業費」に改める。

（特定不況業種等関係労働者の雇用の安定に関する特別措置法の一部改正）

第九条 特定不況業種等関係労働者の雇用の安定に関する特別措置法（昭和五十八年法律第三十

九号）の一部を次のように改正する。

第九条第一項中「第六十一条の二」を「第六十二条」に改める。

（地域雇用開発等促進法の一部改正）

第十条 地域雇用開発等促進法（昭和六十二年法律第二十三号）の一部を次のように改正する。

第八条第一項中「雇用改善事業」を「雇用安定事業」に改める。

第十四条及び第二十二号中「第六十一条の二」を「第六十二条」に改める。

（労働者設置法の一部改正）

第十一条 労働者設置法（昭和二十四年法律第六十二号）の一部を次のように改正する。

第五号中「雇用改善事業」を削る。

（労働者設置法の一部改正）

第五号中「雇用改善事業」を削る。

（労働者設置法の一部改正）

（労働者設置法の一部改正）

（労働者設置法の一部改正）

（労働者設置法の一部改正）

（労働者設置法の一部改正）

（労働者設置法の一部改正）

（労働者設置法の一部改正）

（労働者設置法の一部改正）

（労働者設置法の一部改正）

（労働者設置法の一部改正）

（労働者設置法の一部改正）

（労働者設置法の一部改正）

（労働者設置法の一部改正）

（労働者設置法の一部改正）

（労働者設置法の一部改正）

（労働者設置法の一部改正）

（労働者設置法の一部改正）

（労働者設置法の一部改正）

（労働者設置法の一部改正）

（労働者設置法の一部改正）

（労働者設置法の一部改正）

（労働者設置法の一部改正）

（労働者設置法の一部改正）

（労働者設置法の一部改正）

（労働者設置法の一部改正）

（労働者設置法の一部改正）

（労働者設置法の一部改正）

（労働者設置法の一部改正）

（労働者設置法の一部改正）

（労働者設置法の一部改正）

（労働者設置法の一部改正）

ら起算して四年を経過した日のいずれか早い日」を「（当該短時間労働者の一週間の所定労働時間が、施行日以降に、施行日の前日においてその者の一週間の所定労働時間とされていた時間よりも短くなった場合においては、その短くなった日の前日）に改める。

附則第十一条を附則第十二条とし、附則第五条から第十号までを一条ずつ繰り下げ、附則第四条の次に次の一条を加える。

（検討）

第五条 政府は、この法律の施行後適当な時期において、短時間労働被保険者に係る新法の規定の施行の状況を勘案し、必要があると認めるときは、新法の規定について検討を加え、その結果に基づいて必要な措置を講ずるものとする。

（検討）

（検討）

（検討）

（検討）

（検討）

（検討）

（検討）

（検討）

（検討）

（検討）

（検討）

（検討）

（検討）

（検討）

（検討）

（検討）

（検討）

（検討）

（検討）

（検討）

（検討）

（検討）

（検討）

（検討）

びに第十八条第一項の改正規定、同法第二十二條第五項を同条第六項とする改正規定、同条第四項の改正規定、同項を同条第五項とする改正規定、同条第三項の改正規定、同項を同条第四項とし、同条第二項の次に一項を加える改正規定、同法第二十二條の二第一項第二号及び第三十四條第三項の改正規定、同法第三十三條第一款第三十五條の次に一項を加える改正規定、同法第三十七條第一項、第三十七條の二第二項及び第三十七條の三第一項の改正規定、同項に各号を加える改正規定、同法第三十七條の四第一項第一号から第三号まで及び第二項並びに第三十七條の五の改正規定、同法第三十七條の二中同条を第三十七條の六とし、第三十七條の四の次に一項を加える改正規定、同法第三十八條第三項及び第三十九條第一項の改正規定、同項に各号を加える改正規定並びに同法第三十九條第二項、第四十三條第一項、第五十六條第二項及び第三項、第五十六條の二第一項並びに第七十二條第一項の改正規定を削る。

附則第一条中「第六十一条の二」を「第六十二条」に改める部分に限る。」を削り、「附則第三条、第四条及び第六条から第十号」を「附則第二条、第三条及び第五号から第十号」に、「同年四月一日」を「公布の日」に改める。

附則第二条を削り、附則第三条を附則第二条とし、附則第四条中「前二条」を「前条」に改め、同条を附則第三条とし、同条の次に次の一条を加える。

（見直し）

第四条 第一条の規定による改正後の雇用保険法第六條第一号の二の規定については、今後における労働時間の短縮の進展の状況、同号に規定する者の増加の状況等を勘案し、必要な見直しが行われるべきものとする。

附則第五条を削り、附則第六条を附則第五条とし、附則第七条から第十号までを一条ずつ繰り上げる。

（見直し）

（見直し）

（見直し）

（見直し）

（見直し）

（見直し）

（見直し）

（見直し）

（見直し）

（見直し）

（見直し）

（見直し）

（見直し）

（見直し）

（見直し）

（見直し）

（見直し）

（見直し）

（見直し）

（見直し）

（見直し）

（見直し）

本修正案の施行に要する経費
本修正に伴い、要する経費としては、平年度で
五十二億円の見込みである。

日本労働協会法の一部を改正する法律案

日本労働協会法の一部を改正する法律

日本労働協会法（昭和三十三年法律第百三十二号）の一部を次のように改正する。

題名を次のように改める。

日本労働研究機構法

第一条中「日本労働協会は、労働問題について研究を」日本労働研究機構は、労働に関する総合的な調査研究並びに労働に関する内外にわたる情報及び資料の収集、整理及び提供に、「理解と良識をつちかう」を「知識と理解を深める」に改める。

第二条中「日本労働協会（以下「協会」を「日本労働研究機構（以下「機構」に改める。

第三条中「協会」を「機構」に改める。

第四条の見出しを「（資本金）」に改め、同条第一項を次のように改める。

機構の資本金は、次に掲げる金額の合計額とする。

一 経済基盤強化のための資金及び特別の法人の基金に関する法律（昭和三十三年法律第百六十九号）第十条第五号の規定により同法第十一号第一項第五号に掲げる基金に充てるものとして政府から出資された十五億円

二 日本労働協会法の一部を改正する法律（平成元年法律第 号）附則第三条第一項の規定により政府から出資があつたものとされた金額

第四条第二項中「前項」を「前項第一号」に、「同項」を「同号」に改める。

第五条第一項中「協会」を「機構」に改め、同項第四号中「基金」を「資本金」に改める。

第六条第一項中「協会」を「機構」に改める。

第七条中「協会でない者は、日本労働協会」を

「機構でない者は、日本労働研究機構」に改め、「又はこれに類似する名称」を削る。

第八条中「協会」を「機構」に改める。

第九条中「協会」を「機構」に、「理事五人」を「理事一人、理事四人」に改める。

第十条第一項中「協会」を「機構」に改め、同条第二項中「会長」の下に、「理事長」を加える。

第十一条第三項及び第四項中「会長」の下に、「理事長」を加える。

第十二条第一項及び第三項中「協会」を「機構」に改め、同項を同条第四項とし、同条第二項中「会長」を「会長及び理事長」に、「協会」を「機構」に、「会長」を「会長及び理事長」に、「会長が」を「会長及び理事長が」に改め、同項を同条第三項とし、同条第一項の次に次の一項を加える。

2 理事長は、機構を代表し、会長と定めるところにより、会長を補佐して機構の業務を掌理し、会長に事故があるときはその職務を代理し、会長が欠員のときはその職務を行う。

第十二条に次の一項を加える。

5 監事は、監査の結果に基づき、必要があると認めるときは、会長又は労働大臣に意見を提出することができる。

第十三条中「会長及び」を「会長、理事長及び」に改める。

第十四条第一項中「理事」を「理事長」に、「監事」を「理事及び監事」に改める。

第十八条中「協会」を「機構」に、「会長との」を「会長又は理事長との」に、「会長は」を「会長及び理事長は」に改める。

第十九条中「会長」を「会長及び理事長」に、「協会」を「機構」に改める。

第二十条、第二十二條第一項及び第三項並びに第二十三條第一項中「協会」を「機構」に改める。

第二十五條中「協会」を「機構」に改め、同条第一号から第三号までを次のように改める。

一 労働関係の動向に関する調査、職業の安定に関する研究その他労働に関する問題についての総合的な調査研究を行うこと。

二 労働に関する内外にわたる情報及び資料を収集し、及び整理すること。

三 前二号に掲げる業務に係る成果を定期的に、若しくは時宜に応じて、又は依頼に応じて、提供すること。

第二十五條第五号を第六号とし、第四号を第五号とし、同号の前に次の一号を加える。

四 労働に関する問題についての研究者及び有識者を海外から招へいし、及び海外へ派遣すること。

第二十六條中「協会」を「機構」に改める。

第二十七條中「協会」を「機構」に、「及び事業計画」を「事業計画及び資金計画」に改める。

第二十八條中「協会」を「機構」に改める。

第二十九條第一項中「協会」を「機構」に改め、同条第二項中「協会」を「機構」に、「添付」を「添付」に改め、同条に次の一項を加える。

3 機構は、第一項の規定による承認を受けた財務諸表を各事務所に備えて置かなければならない。

第三十條から第三十三條までの規定中「協会」を「機構」に改め、同条の次に次の一条を加える。

（給与及び退職手当の支給基準）

第三十三條の二 機構は、役員及び職員に対する給与及び退職手当の支給の基準を定め、又は変更しようとするときは、労働大臣の承認を受けなければならない。

第三十四條から第三十六條までの規定中「協会」を「機構」に改める。

第三十七條第一号中「又は第三十一條第一項若しくは第二項ただし書」を「第三十一條第一項若しくは第二項ただし書又は第三十三條」に改め、同条第二号中「第二十九條第一項」の下に「又は第三十三條の二」を加える。

第三十八條中「協会」を「機構」に改める。

第三十九條中「協会」を「機構」に、「三万円」を「十万円」に改める。

第四十條中「協会」を「機構」に、「三万円」を「十万円」に改める。

第四十一條中「一万円」を「十万円」に改める。

附則

（施行期日）
第一条 この法律は、平成二年一月一日から施行する。

（日本労働研究機構への移行）
第二条 日本労働協会は、この法律の施行の時に、日本労働研究機構（以下「機構」という。）となるものとする。

（出資等）
第三条 附則第十五條の規定による改正前の雇用促進事業団法（昭和三十三年法律第百十六号）第十九條第一項第九号に掲げる業務（以下「第九号業務」という。）に必要な資金に充てるため政府から雇用促進事業団（以下「事業団」という。）に対して出資された額として労働大臣が定める額は、この法律の施行の時に、政府から機構に出資されたものとする。

2 事業団は、この法律の施行の時に、前項の規定により機構に対して出資されたものとされた額によりその資本金を減少するものとする。

（事務の引継ぎ）
第四条 事業団は、この法律の施行の時に、第九号業務に関する事務を機構に引き継ぐものとする。

（事業団からの権利及び義務の承継等）
第五条 この法律の施行の際現に事業団に属する土地、建物、物品その他の財産のうち第九号業務に係るものは、この法律の施行の時に、機構が承継するものとし、その範囲は、労働大臣が定める。

2 前項に定めるもののほか、この法律の施行の際現に事業団が第九号業務に関して有する権利及び義務は、この法律の施行の時に、機構が承継するものとし、その範囲は、労働大臣が定める。

（非課税）
第六条 前条の規定により機構が権利を承継する場合における当該承継に係る不動産の取得に對

しては、不動産取得税を課することができない。
(職員の身分の承継)

第七条 この法律の施行の際現に専ら第九号業務に従事する事業団の職員及びあらかじめ事業団の理事長が指名する事業団の職員は、この法律の施行の日に、機構の職員となるものとする。
(事業団の決算に関する経過措置)

第八条 事業団の平成元年四月一日に始まる事業年度の第九号業務に係る決算並びに財産目録、貸借対照表及び損益計算書については、なお従前の例による。
(名称の使用制限に関する経過措置)

第九条 この法律の施行の際現に日本労働研究機構という名称を用いている者については、改正後の日本労働研究機構法(以下「新法」という)第七条の規定は、この法律の施行後六月間は、適用しない。
(役員任期に関する経過措置)

第十条 この法律の施行の際現に理事である者の任期については、なお従前の例による。
(資金計画に関する経過措置)

第十一条 機構の平成元年四月一日に始まる事業年度の資金計画については、新法第二十七条中「資金計画」とあるのは「平成二年一月一日から同年三月三十一日までの期間に係る資金計画」と、「事業年度開始前」とあるのは「日本労働協会法の一部を改正する法律(平成元年法律第三号)の施行後遡及なく」とする。
(その他の経過措置の政令への委任)

第十二条 附則第一条から前条までに定めるもののほか、この法律の施行に伴い必要な経過措置は、政令で定める。
(罰則に関する経過措置)

第十三条 この法律の施行前にした行為に対する罰則の適用については、なお従前の例による。
(経済基盤強化のための資金及び特別の法人の基金に関する法律の一部改正)

平成元年五月三十一日印刷

百六十九号)の一部を次のように改正する。
第一条及び第十号第五号中「日本労働協会」を「日本労働研究機構」に改める。

第十一条第一項第五号中「日本労働協会」を「日本労働研究機構」に、「同協会」を「同機構」に改める。
第十二条第一項第四号中「日本労働協会」を「日本労働研究機構」に改める。
(雇用促進事業団法の一部改正)

第十五条 雇用促進事業団法の一部を次のように改正する。
第十九条第一項中第九号を削り、第十号を第九号とし、第十一号から第十三号までを一号ずつ繰り上げる。
第三十七條第二項中「第十号」を「第九号」に改

第十七条 次に掲げる法律の規定中「日本労働協会」を「日本労働研究機構」に改める。
三十二号)を「日本労働研究機構」に改める。

一 所得税法(昭和四十年法律第三十三号)別表第一第一号の表
二 法人税法(昭和四十年法律第三十四号)別表第一第一号の表
三 印紙税法(昭和四十二年法律第二十三号)別表第二
四 登録免許税法(昭和四十二年法律第三十五号)別表第一
五 消費税法(昭和六十三年法律第八号)別表第三第一号の表
(労働省設置法の一部改正)

第十八条 労働省設置法(昭和二十四年法律第六十二号)の一部を次のように改正する。
第四条中第十六号を削り、第十五号を第十六号とし、第四号から第十四号までを一号ずつ繰り下げ、第三号の次に次の一号を加える。
四 日本労働研究機構の監督その他日本労働

める。
(地方税法の一部改正)

第十六条 地方税法(昭和二十五年法律第二百一十六号)の一部を次のように改正する。
第七十二条の四第一項第三号中「日本労働協会」を「日本労働研究機構」に改める。
第七十三条の四第一項第十二号中「若しくは第九号」を削り、同項第十二号の二の次に次の一号を加える。
十二の三 日本労働研究機構が日本労働研究機構法(昭和三十三年法律第三十二号)第二十五条第一号に規定する業務の用に供する不動産で政令で定めるもの
(所得税法等の一部改正)

研究機構法(昭和三十三年法律第三十二号)の施行に関する事。
第四条第十七号中「第十三号から前号まで」を「前三号」に改める。

理由
最近における労働をとりまく社会経済環境の変化にかんがみ、日本労働協会の名称を日本労働研究機構に改め、労働に関する総合的な調査研究並びに労働に関する内外にわたる情報及び資料の収集、整理及び提供等を行うこととするともに、雇用促進事業団の業務の一部を移管する等の必要がある。これが、この法律案を提出する理由である。

平成元年六月一日発行

衆議院事務局

印刷者 大蔵省印刷局