

第百十八回国会 衆議院 社会労働委員会 會議録 第四号

平成二年四月二十四日(火曜日)

午前十時開議

出席委員

委員長 畑 英次郎君

理事 粟屋 敏信君

理事 自見庄三郎君

理事 持永 和見君

理事 永井 孝信君

理事 今津 寛君

理事 岡田 克也君

理事 古賀 誠君

理事 鈴木 俊一君

理事 平田辰一郎君

理事 山本 有二君

理事 岩田 順介君

理事 川島 實君

理事 五島 正規君

理事 渡部 行雄君

理事 児玉 健次君

理事 菅 直人君

出席國務大臣

労働大臣 塚原 俊平君

出席府政府委員

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

労働省職業能力開発局長 甘粕 啓介君

委員外の出席者

法務省人権擁護局人権擁護管理官 門阪 宗遠君

法務省入国管理局警備課長 町田 幸雄君

大蔵省主税局税制第一課長 長野 鷹士君

厚生省健康政策局医事課長 丸山 晴男君

厚生省保険局保険課長 真野 章君

厚生省保険局国民健康保険課長 大塚 義治君

運輸大臣官房國有鉄道改革推進部監理課長 圓藤 壽穂君

運輸大臣官房國有鉄道改革推進部保安課長 高重 尚文君

労働省労働基準局安全衛生部長 草刈 隆君

労働省労働基準局賃金時間部長 椎谷 正君

自治省行政局公務員第一課長 佐藤 信君

自治省行政局公務員第二課長 谷本 正憲君

社会労働委員会調査室長 滝口 敦君

四月二十日

保健婦助産婦看護婦法の改正に関する請願(伊東秀子君紹介)(第二二二号)

同(永井孝信君紹介)(第二四五号)

同(岩田順介君紹介)(第二五五号)

重度身体障害者無年金者の救済措置に関する請願(速見魁君紹介)(第二四〇号)

同(渡瀬憲明君紹介)(第二五六号)

同(愛知和男君紹介)(第三二八号)

同(山下徳夫君紹介)(第三一九号)

同(遠藤登君紹介)(第三五五号)

同(岩村卯一郎君紹介)(第三七七号)

脊髄神経治療の研究開発促進に関する請願(速見魁君紹介)(第二四一号)

同(渡瀬憲明君紹介)(第二五七号)

同(愛知和男君紹介)(第三三〇号)

同(山下徳夫君紹介)(第三三一号)

同(遠藤登君紹介)(第三五六号)

同(岩村卯一郎君紹介)(第三七八号)

労災重度被災者の終身保護所設置に関する請願(速見魁君紹介)(第二四二号)

同(愛知和男君紹介)(第三三二号)

同(遠藤登君紹介)(第三三七号)

同(岩村卯一郎君紹介)(第三七九号)

労働災害被災受給者の遺族補償制度に関する請願(速見魁君紹介)(第二四三号)

同(渡瀬憲明君紹介)(第二五八号)

同(愛知和男君紹介)(第三三三号)

同(山下徳夫君紹介)(第三三四号)

同(遠藤登君紹介)(第三三八号)

同(岩村卯一郎君紹介)(第三八〇号)

労働者災害補償保険法の改善に関する請願(速見魁君紹介)(第二四四号)

同(渡瀬憲明君紹介)(第二五九号)

同(愛知和男君紹介)(第三三五号)

同(山下徳夫君紹介)(第三三六号)

同(遠藤登君紹介)(第三三九号)

同(岩村卯一郎君紹介)(第三八一号)

生活保障等に関する請願(小沢和秋君紹介)(第二九五号)

同(金子満広君紹介)(第一九六号)

同(木島日出夫君紹介)(第二九七号)

同(児玉健次君紹介)(第一九八号)

同(佐藤祐弘君紹介)(第一九九号)

同(菅野悦子君紹介)(第三二〇号)

同(辻第一君紹介)(第三〇一号)

同(寺前巖君紹介)(第三〇二号)

同(東中光雄君紹介)(第三〇三号)

同(不破哲三君紹介)(第三〇四号)

同(藤田スミ君紹介)(第三〇五号)

同(古堅実吉君紹介)(第三〇六号)

同(正森成二君紹介)(第三〇七号)

同(三浦久君紹介)(第三〇八号)

同(山原健二郎君紹介)(第三〇九号)

同(吉井英勝君紹介)(第三一〇号)

看護職員の大増員と労働・生活条件改善に関する請願(小沢和秋君紹介)(第三三九号)

同(金子満広君紹介)(第三四〇号)

同(木島日出夫君紹介)(第三四一号)

同(児玉健次君紹介)(第三四二号)

同(佐藤祐弘君紹介)(第三四三号)

同(菅野悦子君紹介)(第三四四号)

同(辻第一君紹介)(第三四五号)

同(寺前巖君紹介)(第三四六号)

同(東中光雄君紹介)(第三四七号)

同(不破哲三君紹介)(第三四八号)

同(藤田スミ君紹介)(第三四九号)

同(古堅実吉君紹介)(第三五〇号)

同(正森成二君紹介)(第三五一号)

同(三浦久君紹介)(第三五二号)

同(山原健二郎君紹介)(第三五三三号)

同(吉井英勝君紹介)(第三五四号)

同(寺前巖君紹介)(第三五七号)

同(寺前巖君紹介)(第三五八二号)

同(平田米男君紹介)(第三八三三号)

国民医療改善に関する請願外一件(串原義直君紹介)(第三六三三三号)

同(左近正男君紹介)(第三六四四号)

同(鈴木久君紹介)(第三六五五号)

同(渡部行雄君紹介)(第三六六六号)

同(渡部行雄君紹介)(第三六七五号)

同(渡部行雄君紹介)(第三七五五号)

同(渡部行雄君紹介)(第三七六六号)

国民医療の改善に関する請願外二件(竹内勝彦君紹介)(第三七三三三号)

同外一件(西中清君紹介)(第三七四号)は本委員会に付託された。

本日の会議に付した案件

労働者災害補償保険法等の一部を改正する法律案(内閣提出第三二二号) 労働関係の基本施策に関する件

〇畑委員長 これより会議を開きます。

労働関係の基本施策に関する件について調査を進めます。

質疑の申し出がありますので、順次これを許します。鈴木俊一君。

〇鈴木(俊)委員 私は、先般の総選挙で初めて当選したわけですが、与党の一年生議員の立場として、労働行政につきまして若干御質問をさせていただきます。

初めに大臣にお伺いしたいわけですが、大臣はさきの社労委員会における所信表明におきまして、我が国の勤労者がその経済的地位にふさわしい真の豊かさゆとりを享受できるように社会を実現できるように積極的に労働行政を推進するというお言葉を述べられました。大変心強く存じたところであります。

私は、今日の国を考えた場合に、何か一つ大きな変革期にあるという認識をいたしております。現在ございましていろいろな法制度や法規制の多くは戦後早々にその枠組みがつけられたわけでありまして、戦後四十五年経過をいたしまして、その後の社会経済のいろいろな変化によりまして税制や年金を初めいたします多くの制度が改革を迫られていると思っております。また、近い将来を展望してみますと、我が国は他の先進国に例を見ない速さで高齢化が進んでおります。また国際化の波にもさらされているわけでありま

す。このように今日日本が大きな変革期にあるという認識に立ちますと、労働行政も、今までの積み重ねも極めて大切でありますけれども、事柄に

よりましては新しい視点からの見直しや発想の転換も必要であると思っております。その意味で、塚原大臣は第二次海部内閣で最も若い大臣でありますし、また昭和二十二年生まれという戦後世代の政治家としてそういう新しい転換、新しい発想での政策展開に對します期待というのは大変大きなものがあると思っております。転換期の労働行政を担当される大臣の御決意を伺いたいと思っております。

〇塚原國務大臣 まさに御指摘のとおりでございます。今大変に大きな変化のうねりというものが日本全体の構造の中にあると思っております。労働省ができました年代と私どもの年代が大体同じ世代でございます。ちょうど戦後の混乱期から今日の安定から繁栄期にかけて非常に難しい時代を労働省の先輩あるいは労働組合の先輩また経営者側の先輩、大変な努力をして今日までいわゆる労使の信頼というものをつくり上げてまいりました。そういう面では、ある意味で一つの姿はもしかしら完成をしたのかもしれない。というのは、信頼を得るといふ一つの姿は完成したのかもしれないと思っております。ですから、そういう面ではまことに今こそ行政と労使が一緒になって、今先生の御指摘になりました一つ一つの新しい問題というのについて積極的に取り組んでいかなければいけない、まさにそういう時期だと思っております。

ですから、所信表明でも就任のときの記者会見でも高齢者の対策、労働時間の短縮、勤労者の福祉対策、働く女性のための対策、人材確保に向けた雇用・能力開発対策、障害者雇用対策、地域雇用対策等を積極的に進めていくという決意を述べさせていただきます。具体的に法案を提出してお願いするものもあれば、一つ一つお話し合いをしながら政策の展開をしていくものもございまして、また社会労働委員会の歴史を見ていただければわかるのですが、本日にこの委員会の中で各党各派の皆様方からの御指摘によって今日の一つの大きな信頼を勝ち取ったこの委員会の議論というものがある背景になってきているわけございまして、そういう点につきまして、これからま

た鈴木委員を初めとして大勢の皆様方から御指摘、御指導をいただきながら積極的な行政を進めてまいりたいと思っております。

あと具体的な個々の問題につきましてはかなり細かい部分もございまして、もし御質問の過程で私がお答えできるものがあればお答えいたしますし、場合によっては政府委員の方に御答弁させていただきます。

〇鈴木(俊)委員 ただいま大臣から基本的な決意につきまして御答弁をいただいたわけでありまして、私どもは、新しい時代の変革の一つのキーワードは高齢化社会と国際化ということにあるのではないかと感じております。そこでまず、高齢化社会の問題に関連をいたしまして、高齢者の雇用対策についてお伺いしたいと思います。

先ほども申し上げましたけれども、我が国は世界の他に例を見ない猛烈な速さで人口の高齢化が進んでおりまして、来るべき二十一世紀の初頭には四人に一人が高齢者という高齢化社会になると言われております。そのため、働く意欲の高い高齢者の知識、能力を生かせるような社会の仕組みをつくっていくことが日本の国の社会の活力を継続、維持していくことなるわけでありまして、これは極めて重要な問題であると思っております。そういう意味で高齢者の雇用の推進は今後の大きな国民的な課題になると思っております。現在の高齢者の雇用がどのような状況になっているのか、お伺いしたいと思います。

〇清水(傳)政府委員 ただいま先生御指摘のように、我が国の労働力人口を見ますと、全体で六千二百七十万人でございます。その中で五十五歳以上の高齢者につきましては二千二百三十五万人、労働力人口の約五人に一人が高齢者になっておるわけでございますが、今後二〇〇〇年にはこれが約二〇％に達すると見込まれておるところでございます。

労働市場の現状でございますけれども、現在の有効求人倍率は一・三倍を超えて、こういふ中にございまして五十五歳以上の有効求人倍率は〇・

三三倍ということで、全体として非常な人手不足感の広がりが見られる中におきまして、高齢者につきましては依然として厳しい雇用情勢にあるというところがございます。

〇鈴木(俊)委員 高齢者の雇用の問題は、本当に長期的な問題として取り組んでいかなくてはならないと思っておりますが、今現状につきまして、雇用の状況につきましてお伺いいたしますと、有効求人倍率が一・三倍のところ五十五歳の年齢の方につきましては〇・三三倍ということでありまして、本日に極めて厳しい状況にあると思っております。当面の課題といたしまして高齢者の雇用失業情勢の改善を図るために何らかの積極的な雇用対策を講じていく必要があると思っておりますが、そのために現在労働省で講じております雇用対策と、それから今後どのような対策を推進していくのか、あわせてお伺いしたいと思います。

〇清水(傳)政府委員 労働省といたしまして、高齢者対策といたしましては、現在、特に六十歳代前半層の高齢者の雇用機会の確保に大きな重点を置きながら対策を推進をいたしておるわけでございます。

具体的には、高年齢者雇用安定法という法律に基づきまして六十歳定年の定着を図るということの一つの大きな重点といたしまして、法律に基づきます各般の措置を講じてまいっておるわけでございます。さらに、それを基盤といたしまして、六十五歳までの継続雇用を促進するために、助成制度を設けてまいりまして、また事業主団体としての性格も持つております高年齢者雇用安定協会を通じて、事業主に対する相談、援助の実施、こうしたきめ細かな対策を行っておるわけでございます。これは継続雇用というふうな観点からの対策でございますし、現実労働市場にあらわれたいやうな高齢者の方々の再就職を促進するといふことも極めて重要でございます。できるだけ離職といふような過程を経ないで高齢者の能力を活用していく、そういうことも重要であるわけでございます。安定所の機能といたしまして高

年長者キャリアセンターを拡充する、そういうことを含めまして安定所におきまます体制の強化に努めているわけでございます。

それから、さらに高齢者の場合、定年退職後におきまます臨時的就業の場の確保を確保していく、なだらかな引退過程におけるそうした対策ということも極めて重要でございます。そのため、シルバー人材センターの設置を図ってまいっておりますし、平成二年度予算案におきましても相当大幅なシルバー人材センターの拡充をお願いいたしております。

さらに、本年度予算案におきましてはただいま申しました助成制度の拡充とか、あるいは高齢者地域雇用開発事業の創設を盛り込む等を初めといたしまして、定年延長なり六十歳以上の継続雇用の促進を積極的に図ってまいりたいということとしております。

さらに、六十五歳までの雇用機会の確保を図るため、定年後の再雇用の努力義務などを内容とした高年齢者雇用安定法の一部改正法案を今国会に提出させていただいております。

○鈴木(後)委員 ただいまお答えをいただきましたが、高齢者の雇用促進について労働省で各般の施策が展開されているというお話を伺いました。特に定年六十歳の定着の問題、さらには再就職の促進の問題、そういうこともあるわけでありまして、そういう政策の方向を確保なものにするためのいろいろな要素があると思いますが、その一つは、何といたしましても高齢者の方々の能力開発ということではないかと思っております。今、日進月歩の時代、こう言われておりますけれども、日々経済とか技術の変化があるわけでありまして、高齢者の方がそういう新しい変化に着実に対応していただかなければ雇用の促進も進まないわけでありまして、高齢者の能力開発、職業訓練というものが特に重要であると思っております。この点につきまして、労働省といたしましては高齢者の能力開発にどのように取り組んでおられますのか、

お伺いしたいと思います。

○甘粕政府委員 先生ただいま御指摘のとおり、これからの高齢化社会を迎えまして、高齢者の方々の能力開発というものが非常に重要な事項であると私も認識しております。そういう意味で、能力開発行政の重点課題といたしまして、情報化、国際化と並びまして、私も高齢化対策に全力を挙げて取り組んでいきたいと考えております。

私ども、そういう高齢者の能力開発につきましても、大きく分けて二つの方向で行っておりますが、一つは先生御指摘でございましたような日々技術革新が進む、求められる能力が変わっていくということに対応いたしまして、高齢期になってからの能力開発ではなくて、ふだんからの、若いときから必要な能力開発をしていただくという生涯能力開発ということを行っております。これにつきましてはいろいろなやり方がありますが、公共職業訓練所や向上訓練という形でそういう方々に対する訓練の機会を提供するというのが一つと、それから、やはり企業の中で日本の場合には多く訓練が行われます。技術革新への対応ですとか、今やっている仕事に必要な能力を向上させるというふうな訓練を企業内で行っておりますので、そういう訓練を一層助成をするという意味で、資金助成なりあるいは訓練にかかった経費につきまして助成をするというふうな仕組みで企業内訓練を振興する。それからもう一点は、やはり働いている方一人一人が絶えず自己啓発をしていただく。そういう意味で有給訓練休暇制度につきましては資金助成なり必要な経費の助成をするというふうなことで、自己啓発をしていただくという、観点を分けました生涯にわたる能力開発というのが第一点でございます。

それからもう一つは、やはり高齢者の方々が定年等によりましてやむを得ず離職をするというふうな機会もございまして、そういう場合に、高齢者向けの訓練科目を増設するとか、あるいは企業に訓練を委託するということで、効果的な訓

練を行うということに努めておるところでございます。

これからもこういう仕組みで高齢者の方々の能力開発につきまして一層推進してまいりたいというふうな思っております。高年齢者の方々が、特に二年度からつきましては、高年齢者の方々が今までの豊かな知識経験を生かすような仕組みの訓練をもう一つ導入したいということ、何といたしましても需要が非常に多いのは情報化関連でございます。そういう情報化関連分野に高齢者の方々がスムーズに転換できるように訓練用の教材を開発いたしましたので、これに基づきます適性判断なり訓練の進捗状況なり、そういうものを活用いたしまして新しい分野でも活躍できるように、そういうふうな訓練にも一層充実を図っていききたいというふうな思っております。

○鈴木(後)委員 高齢化社会のことにつきまして御質問しているわけですが、高齢化社会というものは着実に私たちに迫っているわけでありまして、この高齢化社会が到来した際に国民の老後の生活が本当に明るく豊かなものであるようにすることは、今後の政治に課せられた最重要課題の一つであると認識をしております。

老後の安定した生活を保障する一つの柱は、言うまでもなく年金であるわけでありまして、けれども、高齢化社会における年齢構成ですとか年金の財政事情等を考慮いたしますと、年金制度を維持していく上からも年金の支給年齢の引き上げということもやむを得ないことなかもしれません。その際に、年金の支給年齢と定年との問題が出てくるわけでありまして、勤労者が職業生活から年金生活へとスムーズに移行できる仕組みをつくるということが大変重要なことと思っております。また、この社会労働委員会の場におきましても、年金法の改正案が審議されました際になされた附帯決議の中でも、雇用と年金の連携が強く求められ、指摘されているわけでありまして、この点、極めて重要な点だと思っております。どのよう

にお考えかお伺いをしたいと思います。

○塚原國務大臣 非常に重要で大切な問題だと思いますし、特に私どもの世代から一番影響を受けてくることとしまして、そういう面では特にいろいろな面で不安感を覚えている仲間も非常に多いわけでございます。

労働省の方としてやらなければいけないことは、ともかく先生が、いや、先生と言ったらしかられるのか。委員が今お触れいただきましたように、高齢者の雇用の場をいかに確保していくのか、どれだけ六十五歳近くまでお働きをいただくのかという雇用の場をできるだけ確保していくというのが、年金の法案の行く末とは関係なしに労働省が早急の一つ一つ手を打っていかなければいけないことだと思います。ですから、そういうことではないかと思っております。ですから、そういうことではないかと思っております。ですから、そういうことではないかと思っております。

○鈴木(後)委員 高齢者の問題につきましてはあ

と一点だけお尋ねしたいと思います。この問題に関連をいたしましてお尋ねいたしますが、私の地元岩手県を初めといたしまして、東北は季節出稼労働者の大変多い地域であります。出稼の方々は大体農村出身の方であります。その農村が高齢化しているわけでありまして、当然この出稼者の方も近年高齢化が進行をしております。高齢化が進行した中で労働災害が増加しているというお話を聞いておられるわけでありまして、労働省といたしましては、こうした出稼労働者の労働条件の改善、特に健康管理ですとか、それから労働災害の防止対策を推進すべきだと思っております。どのような見解をお持ちでございますでしょうか。

○野崎和政政府委員 御指摘のとおり出稼ぎ労働者は年々減少しております、さきの高度成長期のころに比べますと現在は二十万人台で半減している状況でございますが、その関係もございまして、御指摘のとおり平均年齢は年々上昇して、最近では五十五歳以上の方が占める割合は四分の一を超えるようになっております。こうした出稼ぎ労働者の多くは建設業に就労をいただいておりますのでございしますが、その建設業における五十歳以上の労働者の労働災害発生率というものは、二十歳代または三十歳代に比べますと約二倍というところでございまして、そういう意味で、今後出稼ぎ労働者の高齢化の進展に伴いまして労働災害の発生件数の増加が危惧されるところでござい

ます。建設業につきましては、私ども最重点業種として労働災害の防止に努めているところでございしますが、こういった高齢労働者の増加という事態も十分認識しまして監督指導の一層の強化に努めてまいりたいというふうに思っております。

また、御指摘のとおり、出稼ぎ労働者の方は非常に厳しい生活環境の中で働いておられるわけでございます。高齢化に伴いまして脳血管等の成人病に罹患される方が増加するおそれもあるわけでございます。このために事前の健康診断の徹底、その結果に基づく適正配置等の指導に努めますとともに、特に建設業附属寄居舎等に対する監督指導についても今後十分留意してまいりたいというふうに考えております。

○鈴木俊(後)委員 今まで高齢者の雇用の問題についてお伺いしてまいりましたけれども、今後の雇用の問題を考えますときに、高齢者の問題と並んで重要な問題は、女性の雇用の問題であると思っております。最近女性が進出する職種、職域の拡大が進んでおりますが、男女雇用機会均等法が施行されて四年余りが経過いたしました女性の就業実態はどのように変わってきたのか、まず最初にお伺いしたいと思います。

○佐藤(干)政府委員 女子就業者は量的にも最近はふえておりますと同時に、勤続年数が長期化

しておりますし、また既婚者が非常に増加をいたしております。さらに、高学歴者がふえるなど、その質的な側面においても非常な変化が見られるところでございます。特に、今お話ししました男女雇用機会均等法の施行を契機にいたしまして、男女を問わない求人増加、職域の拡大、男女を同一に取り扱う新入社員研修の増加、男女別定年制の是正といったような雇用管理を法の要請に沿って改善いたしております企業が多数見受けられるところでございます。また、近年の好景気の継続によりまして労働力不足も強まっております。そうした中で女性の能力を積極的に活用して、こうした社会的な機運も一層高まっております。一方、大卒女子の就職率の上昇なども見られますように、女子労働者自身の職業意識も高まっております。

○鈴木(後)委員 今御答弁をいただきました、男女雇用機会均等法の施行によりまして女性の社会進出が前進しているというところは大変喜ばしいこととでありますけれども、最近の人手不足感もありません。また中長期的には労働力人口の減少が見込まれる中で、就業を希望する女性の意欲と能力が十分に生かされることは社会経済にとりまして極めて重要なことでありまして、この方向をさらに推進していただきたいと思っております。

その点で考えますと、女性が仕事を続けていく上で一つの障害となっておりまして、出産と育児があると思っております。それに対処するため、男女雇用機会均等法の中でも育児休業制度や女子再雇用制度の普及が図られているところであります。私は、この二つの制度は、単に男女雇用機会均等法の精神に基づく女性の雇用問題にとどまらず、もっと大きな問題を持っているような気がいたします。と申しますのは、高齢化社会を迎えても日本の活力をどのように維持していくのかというのを考えますときに、将来の労働力人口の減少というのはまことに憂慮すべき問題であります。

御承知のとおり現在出生率はどんどん低下をしております、女性一人が生産に産む子供の数は一・六九人というデータもございまして、子供をだんだんつらなくした原因はいろいろあると思っております。例えば教育費にお金がかかるとか住宅事情の問題とかいろいろあると思っておりますが、女性の雇用条件の面も出生率低下の大きな要因になっていっていると思っております。このためにも、大きな意味からも、育児休業制度それから女子再雇用制度の普及促進を図ることが必要ではないかと思っております。現在は男女雇用機会均等法の中におきましては事業主に対する努力要請にとどまっているわけでありまして、これを義務規定にさらす前に進ませる必要があるのではないかと思いますが、この点につきましてはいかがでございませうか。

○塚原国務大臣 ただいま御指摘ございましたように、女性がその能力と経験を生かして職業生活と家庭生活との調和を図ることができるよう働きやすい環境づくりをするということは、重要な課題であるという認識をいたしております。

労働者は、現在のところ、育児休業制度についてはその確立に向けてさらに一層の普及促進に努めるとともに、女子の再雇用制度についても普及促進を図ってまいりたいと考えております。また、高齢化の進展等に対応いたしまして、介護休業制度につきましても普及促進を積極的に図っていきたいというふうに考えております。

○鈴木(後)委員 現在、事業主に対する努力要請にとどまっているのを義務規定に一步前進させる必要があるかどうかという点につきましては、いかがでございませうか。

○佐藤(干)政府委員 ただいま育児休業制度の普及率は二割を切っているところでございまして、中小企業等でもさまざまな問題もあるわけでございますが、私どももいたしましては、当面は育児休業奨励のための奨励金の措置もございまして、それから各都道府県の婦人少年室には普及の促進のための指導員を置いておりますので、こうした制

度を活用しながら、また社会的な機運の醸成ということも大事でございまして、シンポジウムあるいは普及促進のための月間などを設けてキャンペーンにも努めているところでございます。さらに一層普及促進に努めまして、今先生がおっしゃいました条件整備を十分に進めてまいりたいというふうに考えております。

○鈴木(後)委員 今、冒頭私は、時代認識の中で高齢化社会と国際化というお話をしたわけでありまして、次に国際化の問題につきましても若干質問をさせていただきます。

外国人労働者の問題でございます。外国人労働者、特に単純労働者の受け入れ問題につきましても、各方面で議論が行われているわけでありまして、けれども、いざにいたしましては現実の問題をいたしまして、外国人のいわゆる不法就労者が全国で既に十万人を超えているというお話も伺っております。こういった中で労働省はどのように実情を認識し、対応策を講じようとしておられるのか、この点につきましてもお伺いしたいと思います。

○清水(傳)政府委員 外国人労働者の就労の実態につきましても、いろいろな技術的な問題もございまして、調査というような方法で全体を把握することが非常に難しい面はございまして、不法就労事犯で摘発された件数で見ても、平成元年で約一万六千六百件、これは五年前の三倍以上、前年に比較いたしましたとしても一六％増という状況でございまして、ふえ続けているというふうに見られるわけでございます。そして摘発をされた不法就労者の状況を見てまいりますと、男性の不法就労が急増をしておる。働いている内容につきましても、建設現場の土木作業員、町工場の

工具、雑役でございますとか、そうしたいわゆる単純な作業を内容とするものが多くなっております。そしてまた、よく言われますように、この数字は水山の一角にすぎないというふうに思われるわけでございます。御指摘のとおり十万人を上回る不法就労者がいると言われているところでござい

このような状況が放置されるという事は、いわゆる法治国家としても憂慮すべき事態でもございませぬし、労働面各方面への悪影響も懸念をされる所でございます。こうした不法就労を減少させるという事につきましては、やはり日ごろから事業主の方々のこの問題についての正しい理解をいただき協力を得ていく、そして不法就労を誘発するような需要をなくしていくということが大事であろう、重要であろうというふうに考えておりました。そうした事業主あるいは事業主団体を通じての指導を基本といたしまして不法就労の防止を図ってまいっておるわけでございませぬ。また、現実に不法就労の疑いがある状況が見られました場合には、もちろんその関連で労働関係法規違反がある、こうした場合には厳正に対処をしていくことはもとよりでございますし、事業主に対しまして不法就労を是正する指導を行う、また必要な場合には関係行政機関とも協力しつつ、そうした状態の解消を図ることといたしております。

また、その反面、いかに不法就労といえども労働関係の保護という面もゆるがせにもできません。そういう面につきましても、全国的な業務展開の中で適正に対処していくというふうな体制で臨んでおるわけでございまして、御承知のように入管法の改正の施行を目前に控えておるわけでございませぬ。今後とも具体的なそうした施行段階の面におきまして、法務省とも協議しつつ、十分な連絡、協力をとりながらその適正化に労働者といいたしましても努めてまいりたい、このように考えております。

○鈴木(後)委員 たいだいまお答えをいただきましたが、感ずるわけでありますけれども、外国人労働者、特に単純労働者の受け入れにつきましては、西ドイツのようなこの問題が大変深刻化して、いま全国の事例を見ても、労働市場や経済社会全般に及ぼす影響、いわゆる社会的摩擦が将来的に大きく懸念されるわけであります。単純労働者の受け入れにつきましては慎重にならざるを得ないという事は十分に理解できるわけであります。

○清水(傳)政府委員 不法就労者が急増をいたしていることをこのまま放置しておきますと、将来的に大きな問題になるのではないかと、各省庁とも連携をとりながら対策を講じていること、また、法的には外国人の単純労働者は入れないということになっておりますから、これがどうしてもアンダーグラウンドに潜るような形になる。そういったしますと、劣悪な条件の中で働かされるということも十分予想されるわけであります。そういうときに、日本に参りまして何かとて日本でも悪い印象を持って国に帰る、そしてそれをまたいろいろ話すということになりますと、一方におきまして、今国際社会の中で日本の評価を高めようという努力を盛んにしておるわけでありませぬけれども、それと相反することになると思われます。また、アンダーグラウンドに潜っているわけでありませぬから、労働災害の問題等、人道的な側面からこれは問題ではないかと思っております。

そこで、例えば厳格な一定の条件、例えば一年間ないし二年間だけ働いてもらって後は確実に国に帰ってもらうとか、外国あるいは我が国のそれぞれの公的機関が労働者の送り出し、受け入れをきちんとするとか、そういうような厳格な一定の条件の中で受け入れに向けての体制の整備を関係省庁と連携して検討すべきことは、今後将来を考へますと避けられないことではないかと思っております。また、この点につきましても一度お尋ねをいたしたいと思っております。

○清水(傳)政府委員 不法就労者が急増をいたしている現状は全く御指摘のとおり憂慮すべき状態であると思っております。いわゆる外国人労働者の受け入れという問題につきましても、政府の方針をいたしまして、専門技術的な能力あるいは外国人ならではの能力を生かせる、そういう分野につきましても可能な限り受け入れる

方向で対処をするということといたしておりました。いわゆる入管法の改正の施行段階におきましても、そうしたことを念頭に置いて受け入れ体制の整備という面での準備を進めているところでございませぬ。

しかし、いわゆる単純労働者の受け入れの問題につきましても、御指摘にもありましたように、雇用、労働市場の分野のみならず、経済社会全般にわたります非常に多様な影響をもたらす問題でございますし、そうした面のデメリットも各国の経験に照らしまして非常に大きく懸念がされるところでございませぬ。

ただいま御指摘のような年限を限ってはどうか、そうした御議論、お聞きを、承知もいたしておるわけでございませぬ。ただ、諸外国、例えば西ドイツなんかの場合におきましても、これは一時的な労働者として入れた、その結果やはりどうしても大量の定着化が結果として招来するといふような形になっておるわけでございませぬ。世界各国の経験に照らしみましても、比較的うまくいっている例としてよくスイスの例が挙げられるわけでございますが、これなんかにつきましても、最近のOECDの報告書なんかを見ても、やはり問題が起きているというふう聞いておるわけでございませぬし、またアジアの例としてはシンガポールの例があるわけでございませぬが、これもまた期間を限ってやっておりまして大量に不法な形で滞留をする、そういったことから大変に苦慮をしておるというふうな状況になっておるわけでございます。この問題につきましても、やはりあえずやってみようかというふうなわけにはなかなかまいらず、実験的なものがきかない、後に残った後遺症というふうなことを考へますと、やはり非常に大きな問題であらうかと思っております。

中期的には労働力の供給事情の問題、いろいろな問題がございませぬが、さまざまな議論がなされておることも承知をいたしておるわけでございませぬが、なお多様な角度から慎重に検討、対応すべきものというふうな考へておるところでございませぬ。

○鈴木(後)委員 質疑の持ち時間が終了いたしましたので、これで質問を終えさせていただきます。大臣はさきの所信表明の中で最後に、御自分が先頭に立ち、綱紀粛正の一層の徹底を図る、そして国民の期待にこたえる、こういう御発言があったわけでありませぬ。昨年、大変大きな事件があったわけでありませぬけれども、しかし、労働行政というのは私たちが国民にとりまして極めて重要な問題でございますので、ひとつそういうことに萎縮されることなしに、自信を持って労働行政を進められませぬことを御期待いたしまして、私の質問を終させていただきます。

○伊東(秀)委員 社会党・護憲共同の伊東秀子でございます。どうぞよろしくお願いたします。

まず、引き続き外国人労働者の問題について、労働大臣の御答弁を伺いたいと思っております。先ほど労働省の方のお答えでは、長期雇用者とか代替不可能な技能、技術を持つ外国人あるいは熟練労働者については拡大して受け入れる方針をとっておられるということだったので、この熟練労働者という形で日本に入ってきた外国人あるいは研修とか留学の目的で入ってきた外国人の労働条件が非常に違ふとか、さまざまな問題が発生していることを私は聞いております。その辺、外国人労働者の就労状況のフォローアップについて、具体的にどのような施策をとっておられるのか。具体的に御答えていただきたいのです。

○清水(傳)政府委員 外国人労働者の就労実態につきましても、先ほどお答え申し上げたわけでございますが、技術的な面におきましてその把握の困難性が非常に強まっております。これは雇用をしておる事業主サイドからも、それからまた就労をしておる人たちからも、やはり本当の実態というふうなものを聞き出すということが非常に難しい、いわゆるアンダーグラウンドの問題というところでございませぬし、また人権的な問題等々もございませぬ。そういったことで、調査というふうな方

まずけれども、しかし一方におきまして、現実の問題としてもう既に不法就労者という形で急増していることをこのまま放置しておきますと、将来的に大きな問題になるのではないかと、各省庁とも連携をとりながら対策を講じていること、また、法的には外国人の単純労働者は入れないということになっておりますから、これがどうしてもアンダーグラウンドに潜るような形になる。そういったしますと、劣悪な条件の中で働かされるということも十分予想されるわけであります。そういうときに、日本に参りまして何かとて日本でも悪い印象を持って国に帰る、そしてそれをまたいろいろ話すということになりますと、一方におきまして、今国際社会の中で日本の評価を高めようという努力を盛んにしておるわけでありませぬけれども、それと相反することになると思われます。また、アンダーグラウンドに潜っているわけでありませぬから、労働災害の問題等、人道的な側面からこれは問題ではないかと思っております。

そこで、例えば厳格な一定の条件、例えば一年間ないし二年間だけ働いてもらって後は確実に国に帰ってもらうとか、外国あるいは我が国のそれぞれの公的機関が労働者の送り出し、受け入れをきちんとするとか、そういうような厳格な一定の条件の中で受け入れに向けての体制の整備を関係省庁と連携して検討すべきことは、今後将来を考へますと避けられないことではないかと思っております。また、この点につきましても一度お尋ねをいたしたいと思っております。

○清水(傳)政府委員 不法就労者が急増をいたしている現状は全く御指摘のとおり憂慮すべき状態であると思っております。いわゆる外国人労働者の受け入れという問題につきましても、政府の方針をいたしまして、専門技術的な能力あるいは外国人ならではの能力を生かせる、そういう分野につきましても可能な限り受け入れる

方向で対処をするということといたしておりました。いわゆる入管法の改正の施行段階におきましても、そうしたことを念頭に置いて受け入れ体制の整備という面での準備を進めているところでございませぬ。

しかし、いわゆる単純労働者の受け入れの問題につきましても、御指摘にもありましたように、雇用、労働市場の分野のみならず、経済社会全般にわたります非常に多様な影響をもたらす問題でございますし、そうした面のデメリットも各国の経験に照らしまして非常に大きく懸念がされるところでございませぬ。

ただいま御指摘のような年限を限ってはどうか、そうした御議論、お聞きを、承知もいたしておるわけでございませぬ。ただ、諸外国、例えば西ドイツなんかの場合におきましても、これは一時的な労働者として入れた、その結果やはりどうしても大量の定着化が結果として招来するといふような形になっておるわけでございませぬ。世界各国の経験に照らしみましても、比較的うまくいっている例としてよくスイスの例が挙げられるわけでございますが、これなんかにつきましても、最近のOECDの報告書なんかを見ても、やはり問題が起きているというふう聞いておるわけでございませぬし、またアジアの例としてはシンガポールの例があるわけでございませぬが、これもまた期間を限ってやっておりまして大量に不法な形で滞留をする、そういったことから大変に苦慮をしておるというふうな状況になっておるわけでございます。この問題につきましても、やはりあえずやってみようかというふうなわけにはなかなかまいらず、実験的なものがきかない、後に残った後遺症というふうなことを考へますと、やはり非常に大きな問題であらうかと思っております。

中期的には労働力の供給事情の問題、いろいろな問題がございませぬが、さまざまな議論がなされておることも承知をいたしておるわけでございませぬが、なお多様な角度から慎重に検討、対応すべきものというふうな考へておるところでございませぬ。

○鈴木(後)委員 質疑の持ち時間が終了いたしましたので、これで質問を終えさせていただきます。大臣はさきの所信表明の中で最後に、御自分が先頭に立ち、綱紀粛正の一層の徹底を図る、そして国民の期待にこたえる、こういう御発言があったわけでありませぬ。昨年、大変大きな事件があったわけでありませぬけれども、しかし、労働行政というのは私たちが国民にとりまして極めて重要な問題でございますので、ひとつそういうことに萎縮されることなしに、自信を持って労働行政を進められませぬことを御期待いたしまして、私の質問を終させていただきます。

○伊東(秀)委員 社会党・護憲共同の伊東秀子でございます。どうぞよろしくお願いたします。

まず、引き続き外国人労働者の問題について、労働大臣の御答弁を伺いたいと思っております。先ほど労働省の方のお答えでは、長期雇用者とか代替不可能な技能、技術を持つ外国人あるいは熟練労働者については拡大して受け入れる方針をとっておられるということだったので、この熟練労働者という形で日本に入ってきた外国人あるいは研修とか留学の目的で入ってきた外国人の労働条件が非常に違ふとか、さまざまな問題が発生していることを私は聞いております。その辺、外国人労働者の就労状況のフォローアップについて、具体的にどのような施策をとっておられるのか。具体的に御答えていただきたいのです。

○清水(傳)政府委員 外国人労働者の就労実態につきましても、先ほどお答え申し上げたわけでございますが、技術的な面におきましてその把握の困難性が非常に強まっております。これは雇用をしておる事業主サイドからも、それからまた就労をしておる人たちからも、やはり本当の実態というふうなものを聞き出すということが非常に難しい、いわゆるアンダーグラウンドの問題というところでございませぬし、また人権的な問題等々もございませぬ。そういったことで、調査というふうな方

法で全体を把握するには非常に難しい状況でございます。

ただ、それは申ししても、できる限りの実態の把握というところはなかなかやらない、非常な難しさの中でもそういう面の努力はしているかなきゃならないわけでございまして、そういった意味で、全国的に展開をいたしております安定所の窓口あるいは労働基準監督署によりまして調査的な監督、そういう手法によりまして、サンプル的な状況ではありますけれども、状況把握という面には努めておるわけでございます。内容をそれで申し上げるといふふうなわけにはなかなかまいりませんけれども、事例的な形ではそういうふうな形をいたしまして把握に努めているという状況でございます。

○伊東(秀)委員 私、なるべく具体的にお答えいただきたいと思います。

まず、外国人労働者の場合には、言葉の境界とかさまざまなハンディを背負っているわけで、今のうちに、事業主からも労働者からも実態を把握しにくいとおっしゃるのであれば、労働基準監督署に外国人の労働者の対策を強化するような部を設けるとか、そういう窓口を広げていくようなそういう努力を現になさっているのかどうか、今後なされる御予定があるかどうかについて伺います。

○野崎(和)政府委員 外国人労働者の実態はなかなか把握しにくいわけでございますけれども、そういう方々が、労働基準局、労働基準監督署に相談にお見えになる場合の便宜を考えまして、全国の主要都道府県の労働基準局に相談コーナーを設けてまして、外国人の方が相談に来やすいように語学等のできる者を配置しているところでございます。設置以来半年ほどになりますけれども、約百件ほどの相談が寄せられていると承知しております。

○伊東(秀)委員 外国人労働者は、労働政策上の視点からとか、人権の視点あるいは社会、文化、教育の視点、三つの視点から考えなければいけない

と思うのですが、まず、労働政策の視点で、技術協力とか政府開発資金援助、そういったものを活用して、さらに受け入れを拡大するようなことを政府として考えていないのかどうか、その辺についてはどうなんでしょうか。それから、二国間協定についてのこともあわせて御答弁願います。

○清水(傳)政府委員 いわゆる外国人労働問題、議論される視点がいろいろあるわけでございまして、その中の一つとして、発展途上国に對して我が国としての一定の役割を果たしていくという中でこの問題が議論されている場合がございます。そのための非常に大きな、我が国として果たすべき役割として、人づくりの面で協力をしていくということが極めて重要であるわけでございまして、そうした面につきましては、発展途上国に對してまして能力開発の施設の設置、運営協力に努めるとか、これは従来から行ってまいったわけでございますが、いわゆる我が国の国内で研修生として受け入れて、そして、そういう形でもって人づくりの協力をするというのも一つの手法として重要である、こういう考え方をございまして、そういう面につきまして、労働省といたしまして一定人数を受け入れて研修を進めていく、そうしたことをこの平成元年あるいは平成二年にかけて具体的な施策として打ち出していってきているところでございます。

○伊東(秀)委員 二国間協定のこととはどうなんでしょうか。全然締結していないのか、する意思がないのかどうか。

○清水(傳)政府委員 具体的に研修生の受け入れに当たりましては、送り出し国との間で協議をいたしまして、向こうの方できちりした態勢をつくってもらいながらそれを進めていく、こういうことをきちりとした形で行えるような態勢で進めております。

今御質問の二国間協定云々というのは、そういうふうな形だけじゃなしに、外国人労働者一般を受け入れるに当たっての二国間協定、こういう御質問の趣旨だと思えますが、これは先ほど来申し上げ

ております外国人労働者の受け入れ問題についての基本姿勢について、いわゆる単純労働者については慎重な対応で臨んでいく、こういう姿勢で、現在の入管法も含めまして政府の考え方がなっております。そういう受け入れということも前提とした二国間協定というのは現在どこの国とも結んでおりません。

○伊東(秀)委員 次に、不法就労者の実態について伺います。

不法就労ということをご盾にとられてというのでしょうか、日本人が働きたがらない職場で大変労働条件のもとで外国人が働いている。しかも、賃金不払い、あるいは労働災害が多発している、そういう状況がかなり社会問題化していると言われているわけですが、こういった問題に對する政府として何らかの対処を考えているのかどうか。その辺は法務省に後で伺いますけれども、労働省の方へまずお伺いいたします。

○石岡政府委員 外国人労働者につきましては、日本国内の事業に使用される者であれば、合法就労、不法就労を問わず労働基準関係法令の適用がございまして、したがって、不法就労を容認するものではないでございますが、労働基準監督署といたしましては、事業主に対してその旨の周知に努めるなどによりまして法令の遵守の徹底を図っているところでございます。

それから、先生御指摘のように、確かに不法就労者から賃金不払い、あるいは労働災害の被災等につきまして申告、相談がある場合がございます。これらにつきましても、労働基準監督署といたしましては、その内容を十分に聴取いたしまして、法違反の是正を通じて本人の権利の救済を図ること等適切に対処しているつもりでございます。なお、原則として申告等がございました場合けれども、原則として申告等がございました場合には、出入国管理当局にも通報を行わないという配慮も行いながら人権擁護等に努めているところでございます。

○伊東(秀)委員 昨日の朝日新聞にも載っておりますけれども、不法就労者が労働災害等に遭っ

た場合に、それがきっかけで強制送還される。しかも、賃金の不払いや労働契約違反等がいっぱいあるが、それを申告すると入管法に基づく措置が直ちに発動されるということで、大変仲間からでも恨まれる、そういう人権の侵害実態があると言われているわけですが、例えば賃金不払いの事態が摘発されたならば、その調査の期間は入管法上の措置をとらない、強制送還はしないとか、あるいはハビリ等がうまく終了するまでは労働の被災者である外国人を強制送還しないとかいうような措置をとる気がないのかどうか。当然とるべきであるとは考えられるわけですが、その点はどうか。

○町田説明員 ただいま委員の御指摘のありましたような、例えば未払い賃金がまだあるというふうなときには、私どもはそれがわかった範囲では、直接雇い主等に連絡して支払うように促すというふうなことは実際に実務としてやっております。昨年、正確な統計をとっておりませんが、入管法違反で摘発したのは大体二万二千人ぐらいおりまして、その中で恐らく四千人ぐらいは未払い賃金の、表現は悪いが、取り立てていまして、そういうふうなことを実際に声をかけていると思っております。

それから、我々の方で違反調査の過程あるいは審判の過程で、例えば指がなくなっている人がいるというふうなことが、ごくまれにですがあるわけでございます。そういう場合に、我々の方で雇用主を捜して、そして労災手続をとっているというふうな例もございまして、そのように、特に法的な義務として我々がやっているわけではございませんが、私どもも入国管理局としてもそのような配慮はして実際の仕事に当たっているというところでございます。

○伊東(秀)委員 実際に配慮して当たっているという大変強い御回答だったので、その間の身柄はどのようにして扱っているのか。例えば労働の手続でしたら最低一カ月ぐらいはいろいろか

かると思ふのですけれども、その間、当外国人の身柄はどういうふうにしておられるのか、お答え願います。

○町田説明員 それは症状にもよると思ふのです。例えば非常に重症であるというふうなものであれば、一時的に病院へ入ってもらったものもあつた。しかし、そうでもないというものであれば、それは収容した状態で時々通院させるというふうな形で処理したのもございませぬ。

○伊東(秀)委員 私が伺っているのは、災害に遭つた人の治療の問題ではなくて、申請期間というのが必要で、賃金未払いであれば、その未払いについて本人が雇用者に対して交渉する期間が必要なのではないかと。各弁護士会などでそういう相談窓口を設けておられますけれども、一番困ること、当人が本国へ帰されてしまったというふうな場合は、本人が本国へ帰されてしまったというふうな場合が多いから、その間、何らかの措置でもつてなるべく当人を日本国内にとめておいて、本人の弁明を聞く機会を与えるべきではないか、そういう趣旨の質問なんです、その点の扱いはどうなつておられるのでしょうか。

○町田説明員 質問の御趣旨がよくわからない面があります、私どもとしては、実際に収容して、それで退去強制手続をとる、その過程でそういうことがわかりますと、それは取り立てたり、あるいは先ほど申しましたような措置をとつた上で帰している、そういう認識でおるわけでございます。

ただ、こういうことがあると思ふのです。例えば我々がそういうことを認識しない状態で出頭してきて、そして、その手続が終わって帰ってしまったというふうなことがあるかもしれませぬ。何となくいふのでしたら、恐らく収容期間の問題についていふと、いろいろな要素がございませぬ。例えば私どももたかさんの人を扱わなければいけない、また、収容施設が非常に小さい、収容能力が極めて小さい、それから私どもの人員も非常に少ない、こういうふうな面もございませぬ。また、本人が早く帰りたいと申し立てる場合もございませぬ。

そういういろいろな要素を勘案して、それなりに私どもとしては努力している、そういうふうな扱いを考えております。

○伊東(秀)委員 今問題になつてくる実態は、強制送還を恐れて、そういう不払いとか労働条件違反とかがなかなか表に出づらくて、民間の相談機関や弁護士会に駆け込みつ、どうしようかと思ひあぐねている外国人労働者、不法就労者が多いといふことなんです。先ほどおっしゃつたような法務省の人的な、法にはないけれどもいろいろの手だてを講じてあげておられるのであつたら、もう少しその辺をきちんとして各都道府県の入管局なりに指導監督する、あるいは外国人労働者にもみずからの人権擁護の手だてをPRする、そういう手だてを今後は考えてほしいと思ひます。

それから、外国人労働者問題の最後になります、大変悪質なブローカーとか悪質な雇用主が後を絶たない状況で、今回入管法の改正はなされまじなければ、この入管法をより補完する形で雇用許可制度を導入する気はないのか。例えばばちやんとした雇用管理能力のある事業主のみ雇用許可を許すと、あるいは労働者に対して雇用許可証を与えるとか、諸外国でもとられているようなそういう制度を日本においても導入する気はないのかどうか、その点について伺ひます。

○清水(傳)政府委員 諸外国の例といたしまして、外国人労働者向けにはほとんど例外なく労働許可制度をもつて対応している、そういうように私どもも承知しておるわけでございます。これはそれぞれその国の歴史的な背景と申しますか、移民国であるといふふうな状況、あるいは一時的な労働力の導入を図るとか、そういうふうな中でそうした許可制が設けられているように承知をいたしております。

我が国の場合につきましては、こうした不法就労の急増等の事態の中で御指摘のような雇用許可制という構想というものは、労働省が研究会で一つの提言として受けて検討もいたしてまいつたわけ

でございますが、御承知のように現在の政府の基本的な方針といたしまして、いわゆる単純労働者については受け入れを行つていない、そういう状況の中でやはりある種の屋上屋の感を免れない面もございませぬ、現在も入管法の改正という措置によりまして対応していくことといたしておりますが、いずれにいたしましても、外国人労働者問題というのはさらに持続的なさまざまな角度からの慎重な検討が必要であるわけでございます。そして、そうした中で雇用許可制度につきましてもさらに検討を深めてまいる必要があるだろう、このようにお考えをしております。

○伊東(秀)委員 最後に、労働大臣に責任ある立場でお答えいただきたいのですが、今のうちに単純労働者を受け入れない方向で慎重に検討していくと何度もおっしゃりながら、どんどん不法就労者がふえていく実態に対して、今当面大臣としてはどういふふうにお考えになつておられるのか、伺ひたいと思ひます。

○塚原内閣大臣 単純労働者問題は、労働省がもう一番慎重に対応していかなければいけない問題だと思ひます。現実には、現在雇用自体にいたしましても非常に人手不足だといふお話がある一方で、地域間では大変大きな格差があるとか、あるいは高齢者の雇用をこれから確保しなければいけないとか、婦人がさらに職場に進出しなければいけないとか、新しく雇用を創出しなければいけないといふ極めて大きな課題が国内にもございませぬ。また、加えまして、やはり昭和四十年代高度経済期の最終段階でも外国人労働者、これは単純労働者についてですけれども、非常に受け入れるべしと強い御意見等があつたことがございませぬ。現実の問題として昭和五十年代前半にはレイオフまでしなければいけない状況が出た、これからの経済見通しもよほどしっかり出さなければいけません。

そういう意味で、御党の武藤委員からも、単純労働者は一体何人くらいまでなら日本の国のいろいろな経済や何かに影響しない、そういう数字

は出せないのかという御質問もございませぬけれども、そのときも省としても一生懸命検討して数字を出そうとしたのですけれどもなかなか出せないという状況がございませぬ、単純労働者の受け入れについては、労働省としては非常に慎重に対応せざるを得ないというのが現在の状況でございます。

そういう中で不法就労者がどんどんふえてくるじゃないか、それに対しては一体どう思ふんだ、現実の問題として人が足りないからどんどんみんな入れておられるのではないかと御意見が今ございました。私自身も日立市という中小企業中心の町でございます、今度の選挙前は大変強い陳情を中小企業の経営者から受けました、外国人労働者をぜひとも雇わしてもらいたい。ただ、私どもそのときに、間違つても、言葉は悪いかもしれないけれども、戦時中の徴用みたいな形になつたらえらいことになるというお話をいたしましたら、いや、それは後平さん、我々のことをばかにしているのか、そんなことはしない、しっかりと給料だつて払うし労災だつてきつちりあれして安全を守ると言ふのです。ただ最後に必ず出てくる言葉は、でも給料は少し安くても構わないのだからというのでございませぬ、どうしてもその辺をしっかりと皆さんに御認識をいただくというのも大変難しいお話もございませぬ。

加えて、日本商工会議所等で外国人労働者をどのように受け入れるかというふうな一つのケーススタディーがございませぬ、私どもも拝見させていただきます。ただ、それこそ今先生のおっしゃつていた二国間でしっかりと協定を結んで、出すときには向こうの国でしっかりと教育をしてから出す、こつちももしっかりとした雇用条件で雇うというふうな一つの仮定ではどうだと言つたら、やはりそれを見たら経営者の方々は、いや、ここまでやられたらちょっとという感じがございませぬ。そういう面でも、先生の御指摘、一つ一つもつともな点々あるわけでございますが、現実問題としましては労働省としては極めて慎重に考え

ざるを得ないという状況でございます。

○伊東(秀)委員 外国人労働者問題はこれくらいにいたしまして、次に、J R北海道の踏切事故の多発問題が昨年の十二月からことしの二月にかけて北海道では大変社会問題になったわけですが、その点について伺いたいと思います。

まず、昨年の十二月五日からことしの二月十九日にかけて、わずか七十六日間でございますけれども、二十三件の踏切事故がございました。その間に死者が十一名、負傷者が三十三名、例年のこの時期の三倍強という数字でございます。J Rが発足して三冬目だったわけですが、一年目、二年目は比較的雪が少なかった、ことしは平年より雪が多かったという状況の中でこういう事故が発生し、北海道民に大変不安な状況を与えているわけでございます。

その原因についてはJ R側は、ドライバーの不注意であるとかマナーの悪さであるとかいうふうな一〇〇％ドライバーの責任かのように新聞等では発表しております。しかし、J Rに移行してからの保線区要員が激減している、そのために一人当たりの保線担当キロ数が増大している、保線区職場が非常に少なくなっている、こういった保線の問題がかなり根深いのではないかとというふうに考えております。

具体的な数字を挙げますと、J Rに移行する二年前の一九八五年に保線区要員は二千三百六十九名おりました。昨年の十月には一千五百二十名となっておりまして、この間約六〇・九％激減しております。民営化移行の一九八七年までの二年間においても四百五十九名保線区要員が減少している。そのために一人当たりの保線担当キロ数が約二倍、二〇八％になった。保線区職場でいえば、保線区が二十八あったものが十八に減り、保線支区七十六がゼロになった。管理室は三百六十三あったものが七十四カ所に減っている。このような状況で、一管理室当たりの負担増がこの四年間に約四倍になっております。さらに、線路の巡回回数も合理化により通達を出して減らしているとい

うような状況の中で、管理室では除雪に追われて保線の巡回その他の検査が非常に手薄になっている、線路の安全が極めて深刻な状態だという声が道民の間では上がっているわけです。こういった事態について、指導責任を負う運輸省としてはどのように考えておられるのか、具体的にお答えいただきたいと思います。

○高重説明員 近年、踏切事故というのが鉄道事故の中で非常に高いウェイトを占めておりまして、J R北海道におきましても、元年度で七五％が踏切事故ということでございます。先ほど先生御指摘のように、元年度、J R北海道では三十四件の踏切事故があったわけですが、十二月から二月にかけて、冬季の間に二十二件という非常に多数の踏切事故が発生しております。その原因は、先ほど御指摘あったのでも、ドライバーの運転ミスというものが推定されるわけですが、これにつきましては、ドライバーに対する安全な踏切通行の広報啓発運動等を推進しておるわけでございますが、またJ R北海道におきましても、冬季の踏切事故を防止するために、踏切道におけるロードヒーティングとか、あるいは踏切道のスリップ防止のための硬質ゴム化等の対策を講じるとか、あるいは積雪寒冷地に適した踏切障害物検知装置の開発、そういうものを行っているところでございます。

また、保線区要員の問題でございますけれども、鉄道事業者が他の交通機関との競争に打ちかかって生き残っていくためには事業の合理化とか効率化ということが必要であるというところは我々も認識するわけですが、しかし、そういう業務の合理化、効率化というのは、あくまで鉄道は安全が基本ですから、この安全を確保した上で、安全を損なわない範囲で業務量等を見ながら会社の責任のもとで決めていくというふうに我々認識しております。保線区要員が年々減っているという御指摘があったわけですが、これはこのJ R北海道のみならず他のJ R各社におきましても、あるいは他の民鉄においてもそうなんですけれども、

保線区要員というのは機械化とかあるいはメンテナンスフリー化等によりまして年々減少する傾向にございますけれども、それはやはり先ほどから申し上げておりますように、安全の確保というのが最優先でございますから、安全を確保するという前提のもとでそういう合理化あるいは業務の効率化というのが行われているというふうに我々認識しているところでございます。今後とも、安全こそ最大のサービスであるという認識のもとに、J R北海道あるいは鉄道事業者を指導してまいりたい、こういうふうに考えております。

○伊東(秀)委員 運輸省としても、保線について、人員については安全確保の観点から今後とも検討を要するという御回答だと思っておりますが、現にこのように、例年より多い雪を三年目にして迎えた例年の三倍強の事故が客観的に生じた。しかも、本州に比べて北海道は大変積雪が多くて厳しい寒土である。当然、線路破壊も通常の場合よりも激しいという実態があるわけですが、運輸省としては、この保線区要員をこのように減らしたことについては問題であるという御意見をもちだというふうに向ってよろしいのでしょうか。

○高重説明員 J R北海道の踏切事故の内容を分析してみますと、直前横断とか踏切内でのエンストとかあるいは鉄道の側面に衝突したとかという分析になるわけですが、これらの比率というものは、他のJ Rと比べても大体同様な傾向にございます。また、J R北海道の踏切事故が、踏切道の数だとかあるいは列車走行キロ当たりとか見ましても、他のJ Rと比較して踏切事故件数が高いということではございませんけれども、先ほど申しましたように、冬季に集中しておりますし、それを改善すればなお一層事故防止が図られるわけですから、J R北海道におきましても、先ほどのような対策を講じているということでございます。

置いて取り組むように指導しているところでございまして、J R北海道の要員につきましては、会社の責任のもとに必要な業務量を勘案して、それに見合った要員が配置されているというふうに認識しているところでございます。

○伊東(秀)委員 そうしますと、運輸省とすれば今の要員で十分であるというお考えというふうに向ってよろしいのでしょうか。

○高重説明員 繰り返してお答えするわけですが、その要員の配置等につきましては、J R各社が、J R北海道もそうでございます。それぞれ安全を確保するという認識のもとに、それぞれ業務を勘案しながら配置しているというふうに聞いております。我々もそのように認識しております。

○伊東(秀)委員 今の回答の趣旨がちょっと不明なんですけれども、要するに冬期間、わずか七十六日間に二十三件の事故が生じている。しかも保線区要員が極めて少なく、どんどん減らされてきている実態がある。機械化すればすべて事故がなくなるわけでもないし、ドライバーの責任にしたところでドライバーが急にマナーがよくなるわけでもない。やはりJ Rという一つの鉄道を経営する会社の改善策というのは、安全に対してどれくらい人員をさらに配置するかという具体的な施策を持たなければいけないし、そのような指導を行わなければいけないと考えられるわけですが、その保線区要員の問題も含めて、今後このような積雪時期の踏切事故をなくすために運輸省としてはどのように考えているのか。先ほど施設の点だけはおっしゃいましたが、そのほかの点についても一度おっしゃってください。

○高重説明員 踏切事故の防止につきましては、運輸省としまして、踏切道改良促進法等に基づきまして施設の整備等を図ってきておるところでございます。

また、要員につきましては、当然先ほどから申し上げておりますように、鉄道の基本は安全でございますから、安全を確保するという前提のもと

でJR各社に対してもそういう要員の配置が行われているというふうに我々感じるところでございます。

要員の合理化につきましては、先ほどから申し上げておりますように、これは鉄道事業者共通でございますけれども、機械化とかメンテナンスフリー化等によりまして減ってきておることは事実でございますが、それはあくまで安全を確保するという前提のもとに、JR各社の責任のもとでそういう要員の配置が行われているというふうに認識しているところでございます。

○伊東(秀)委員 要員についての運輸省のもっと積極的な見解を伺いたかったのですが、次に、清算事業団の問題に移りますけれども、北海道で五百二十一名の清算事業団の職員が、今回解雇されたわけですが、現実には、先ほど申し上げましたようにJR北海道では大乗降事故が多発して道民の不安が増大している。JRへの不信が募っている。しかも室蘭本線、函館本線、千歳線といった幹線地区に事故が多発しているということもございまして、道民の中では大変問題になっているわけでございますけれども、こういった事業団の間から優先してJR北海道へ採用する、そういった指導を運輸省としてもやってもらいたいと考えているわけですが、この問題についていかがでしょうか。

○園藤説明員 JR北海道におきましては、雇用対策に協力するというような観点から、JR北海道が差出したしました当時に、鉄道業務に必要な適正要員の数以上の余剰人員、二割増しの余剰人員を既に抱えておるわけでございます。それから一番目には、経営安定基金等の運用によって辛うじて利益を計上できる。本来の営業損益を申しますと五百三十三億も赤字でございます。これを経営安定基金でありますとかいろいろ補助金でやると利益を計上しておる、非常に経営が苦しい状況であるというところでございます。さらには、JR北海道の置かれておる状況を考えますと、今後は高速道路等との非常に厳しい競争下に置かれる

ということが予想されるわけでございます。会社の健全経営を確保するためにはこれ以上の職員を抱えるというところは好ましくないというふうに考えておるわけでございます。

また、従来から、これ以上の地元JRでの雇用はないということ前提に多数の職員の方が雇用対策に協力をいたしました。広域追加採用に際して北海道から本州地域に移動していることでもございます。全部で今まで三千六百二十三名の北海道の職員の方が本州地域に移動しておるということでございます。現在、地元JRの採用を主張している方を優先的にJR北海道に採用するということは、既に移動された方との公平の観点から問題である、かように存じておる次第でございます。

○伊東(秀)委員 JR北海道は過剰人員を抱えていると言いつながら、保線区要員は先ほど数字を申し上げましたような実態である。しかも事故が多発したという現実を考えると、今の採算上の点からみ定員を割り出したことが問題ではなからうかと考えるものでございます。

次に、労働大臣に伺いますけれども、十七地労委において十九件、対象者二千八百六十六名について救済命令が出ている現時点において、実際には解雇された。これは、労働委員会規則の四十五条で定めている、認容の命令が交付されたときには、使用者は、遅滞なく命令を履行しなければならぬという規定があるわけでございますが、これに反している、こういうふうには私には考えるのですが、いかがでしょうか。時間がございませぬので大臣にお伺いします。

○塚原国務大臣 地労委で決定が出たわけですが、一応現在中労委の方にお話が行っているというところでございまして、現在係争中の案件でございますので、ここでコメントということとは差し控えますので、ここでコメントしたいと思います。

○伊東(秀)委員 そうしますと、中労委の命令が出た段階では労働大臣としては中労委の命令に従うように強く勧告される、それ以上もう裁判等に

持ち込ませないようにしたいというふうなお考えがあるのかどうか、その点はいかがででしょうか。大臣にお願いいたします。

○塚原国務大臣 先生法律の専門家ですから、あれなのですけれども、その後のまた許されているいろいろなやり方というのがあるわけですが、ですから、そういう中で果たして労働大臣がどこまでそれに対して発言できるのかというのとはなかなか難しい問題だと思っております。ともかく中労委に上がっている話ですから、中労委がどういうふうな御決定をされるのか見守りたいと思っております。

○伊東(秀)委員 労働省は中労委について管轄しているわけでございますので、この問題について、先ほどの事故の問題、人員の問題も含めて、労働大臣からも強く中労委の決定についてはJRに善処するよう指導してもらいたいということ、この問題は一応終わらせていただきます。

次に、現在、地方自治体にふえて非労働嘱託職員の問題について伺います。

今回、厚生省は高齢者福祉十カ年計画というものを御出しになりました。四千五百名のホームヘルパーを増員予定であるというふうな予算を組んでおられるわけでございますが、その任用規定の根拠についてどのようにお考えになっておられるのか、お願ひいたします。

○谷本説明員 ホームヘルパーの確保状況ということでございまして、これにつきましましては、御承知のように高齢者福祉推進十カ年戦略というのが厚生省の方で策定されたわけでございます。これに基づきましてホームヘルパーを大幅に増員するという形になっておるわけでございますが、現状では、市町村におきまして直営でございますとかあるいは社会福祉法人等への委託による場合、こういった状況にあるわけでございます。ただ、このホームヘルパーにつきましては国庫補助制度があるわけでございます。その国庫補助制度では定額の単価で算定するというふうな仕組みになっておるわけでございますので、市町村で直営で確保するという場合におきまして

は、報酬支弁という形で対応しているという例もそれなりに見られるのではないかな、こういうふうにご考慮しておるわけでございます。

なお、このホームヘルパーの大幅な増員につきましては、厚生省の方で在宅福祉十カ年戦略の中で在宅福祉事業の実施主体の全市町村への普及、いわゆる財団法人である公社等の設立、これを全市町村に普及をさせようということもあわせて規定をされておりますので、これらの活用によって所管省庁でございまして厚生省で適切な対応が講ぜられるのではないかと私どもは考えておるわけでございます。

○伊東(秀)委員 私が伺いましたのは、せんだっての厚生大臣の御発言では、正規の自治体の職員として考えているというふうな趣旨の御答弁があったので、自治体の職員として任用するというのであれば、どのような形式の任用を考えているのかということをお伺いしたわけですが。

例えば、札幌市の場合ですと、現在七十八名のホームヘルパーがおりますが、その任用の根拠規定は地方公務員法の三条三項三号に基づく嘱託職員ということで採用いたしました。それで週三時間勤務、一年更新、しかも毎年毎年更新されて現実には二十年以上勤務している人もおられるというふうな実態があるわけですが、いつ首切られるかわからない、しかも正規の職員に比べて手当も少なく、退職金もなく、さまざまな身分保障上の劣悪な労働条件に置かれています。こういうふうな方々をホームヘルパーに充てたのであれば、厚生省がおっしゃっているような本場に生き生き、温かい高齢者福祉につながるのではないかと、まず福祉に当たる職員の身分保障と、本場に働きがいのある職場にしていこうということが先決ではないかということを思うわけでございますけれども、そういった意味で、今後この地公法上の三条三項三号で採用していくのかどうか、それについて具体的にお答えいただきたいと思っております。

○佐藤説明員 ただいまのホームヘルパーに関する具体的なお話にしましては、先ほど公務員第

二課長の方から御答弁申し上げましたように、直接の所管省庁でございますが厚生省の方で、今後十年計画の中身の現実に際して的確な方途が講ぜられていくものと考えておるわけでございますけれども、一般論といたしまして、今のお話にございましたような地方公務員の任用に関して、どういったような法律上の規定なりそういうものがあるのかというふうな点についてお答えを申し上げます。

もちろん、正式の任用の職員として常勤の職員があるのはいささかでもないわけでありまして、いろいろな事情によってこういった正式の任用をしない場合のその方策として、先ほど御指摘がございました地方公務員法の三条三項、具体的場合には恐らく三号が該当するケースかと思っておりますが、これによる特別職の非常勤の職員という任用の仕方、あるいはまた、地方公務員法十七条の規定の中で期限つきということも法律上認められているということになっておりますので、この規定を利用したところの非常勤の職員の、期限つきの場合が多いと思っておりますが、期限つきによる非常勤の場合、それからまた、二十二条の規定によります臨時任用のケースといったようなことでも、おおむねそういった点が考えられるわけであらうと思っております。

いずれにいたしましても、そういった形はそういったことで利用されているけれども、実質的には非常に長い期間にわたって繰り返し任用されているというふうな実情があるというお話でございます。こういった臨時に任用された職員などが、繰り返し任用されることになって、事実上常勤の職員と同じような結果になっているというふうな点については、そもそも法律自身が予定しているケースではないのかと思っておりますので、そういった事態は極力防止されるように、本来の職員の活用手段としての地方公務員法を初めとする各種の法令の規定にのっとった適切な対応がなされるべきであらうと考えておるわけでございます。

○伊東(秀)委員 今の、法形式上の適切な任用ではないのじゃないかというところは、具体的にどういうことなんでしょうか。つまり、地公法の三条三項三号というものと、たぐさんの、例えばホームヘルパーの方とか国民保険の徴収員とか用務員とか給食の方とか、恒常的な住民サービスに従事する人がほとんど今自治体にあてられているわけでございます。勤務時間もフルタイムの正規の職員に近い、しかも週三十二時間、だから非常に長時間働いているという実態なんですけれども、本来この三条三項三号では、高度の学識経験、技術を有する者、こういう人を予定している、しかし、それを利用して、それ以外の恒常的な常時勤務を要する職業に非常勤の特別職の嘱託職員を採用していることはやはりちょっと問題ではないかと自治省もお考えであると考えてよろしいでしょうか。

○佐藤説明員 ただいまのお話は特別職としての任用についての御質問というふうに御理解をいたしますが、先ほどお話にございましたように、三条三項三号としての、特別職の臨時または非常勤の嘱託員として任用する場合には、特定の学識または経験に基づいて任用することが、私どもの方の法律の考え方でございます。したがって、そういった特定の学識または経験に基づかないで任用されること、非常勤の職員というものは、通常特別職の職員ではなくて一般職の職員ということになるのであらうと思われるわけでございます。

それから、特別職の非常勤の職員、今申し上げました三条三項三号の場合には、必ず任期を付さなければいけないのかどうかということについては、若干議論があるかもしれませんが、通常の場合には任期が定められているのが通例だし、任期を定めるべきであらうというふうに思っています。なぜかと申し上げれば、一般職と特別職の区分けをする場合の大きなメルクマールとして、一般職の職員の場合にはいわば定年まで身分が保障されている、そういうことの中で、逆に言えば法的な制約もあるということ、一般職というふうに区

別されている。逆にそういった法的規制に服さしめる必要がないと考えられるものも職種のついて、特別職という形で区分けをしているという考え方に基づくからということでございます。

○伊東(秀)委員 しかし、実態は、特別職、非常勤の嘱託職員という形で一般職と同様の職務内容に従事している職員が自治体に非常にふえていて、しかも身分保障はいつ雇い止めになるかわからないとか、手当や退職金、各種保険その他も差別を受けているということが今自治体職員の間で問題になっているわけですから、先ほどの御答弁では、三条三項三号は、特別の知識や学識経験に基づく採用の者というふうに自治省もお考えである、それ以外一般職であると考えざるべきであるという御回答でしたので、そういう法形式上と実態とがそが生じている部分についてはどういうふうにお考えでいらっしゃいますか。

○佐藤説明員 先ほど申し上げましたように、個別具体のケースについては、私ども、先生が把握している実例がどのようなものなのか詳細に承知をしておりますので、一般論としてしかお答えの申しようがないわけでございますけれども、そういった臨時、非常勤の職員も含めて、どういった職員をどういう形で任用するかというものは、これは任命権者である各地方公共団体の判断によるわけでございますので、私どもの方がそれ自体をどうこうと申し上げることはちょっとできにくいわけでありまして。

ではこういった労働条件に関する条例化なりなんなりが整備したいというように具体的に考えておられるのかどうか、その点を伺いたしたいと思います。

○佐藤説明員 先ほど申し上げましたように、そもそも各地方公務員をどういう形で任用するか、そのこと自体は各地方公共団体の責任と判断において行われるべきものであるというふうな思っております。若く法律の規定がルーズに適用されるといふような事例を頭に置いての御質問かというふうに思っています。

地方団体において、行政運営の効率化を図るとかあるいはその他の事情によって必ずしも常勤職員を配置する必要がない業務というふうなものについて、その事務の性質に応じて臨時あるいは非常勤の職員を活用するということが自体は、これは否定すべきものではなくて、その性質に応じた活用の方法というのは極めて有効な方策であらうというふうに思っています。ただ、これが安易な形で行われるとすれば、それは非常に問題であるというふうに思っています。ただ、たまたまの時点では、この臨時、非常勤の問題については非常にさまざまなケースがあるというふうにも伺っています。この中でございますので、一律的な指導というふうなものができるかどうかといえますと、非常に難しい点があるのではないかとこのように思っております。

ていけばいいの、しかし、御要求をされてもどうしても厳しいものがありますので、そういうことについてはしっかりと御説明を申し上げるというふうな形でやってまいりたいというふうに考えております。

○岩田委員 私も連合を進めてきた地方の指導者の一人であつたわけでありますが、それはそれとして歓迎すべきだし、ぜひとも連合との政策協議もやっていたらいいというふうに思うのであります。労使関係もかつてなく安定をした、経済も好況が引き続き続いている、地域差はありますけれども有効求人倍率もかつてなく上がつた、そういう状況になつたときだけに、どうかということが問題ではないかというふうに思います。

冒頭お尋ねした大臣の決意も、それに関連して私は評価をするわけでありますが、今御答弁にありましたように、二割という問題が出ましたけれども、それともう一つは、日本の雇用形態や何か見てみた場合の二重構造の問題をどうするか、こういうのは残っていると思います。残っているというよりも、中小零細の労働者をどうするか、こういうところにこそ改革の目を当てる、これが必要だというふうに思うのです。冒頭質問に立たれました鈴木委員の御指摘にありましたように、大胆な発想の転換、それから伊東委員も外国人問題等についてはもっと具体的にどういうふうにするか、例えば基準監督署や所管の窓口をきちんと設けて広げるというふうなことも含めまして、大胆な発想と改革というのが必要だと思ひますけれども、とりわけ私は、こういうことを言つては失礼かも知れませんが、比較的日の当たつてない方々にどうするか、こういうところに入れている労働者が持つている指導力と力を入割ら入れていくというふうなことに、ひとつ決意をお聞きをしておきたいというふうに思ひます。

○塚原国務大臣 鈴木委員の御答弁のときに申し上げたのですが、私自身が日立市という地域の出身でございまして、自分自身の後援会のかかりの部分で中小企業の経営者とそこに働く方々が後援会員であるという、割に珍しい型の自民党の国会議員だというふうな感じもございまして。そういう面でも、例えば時間短縮の問題にいたしましても、あるいは高齢者の対応にいたしましても、それから育児休業等の問題につきましても、一番問題になってくるのが、では中小企業に対してどういふふうな対応をしていくんだ、それで中小企業の労働組合の幹部の方々は、いろいろな場合にいわゆる中小企業だけは別の措置を講ずるようになっていくわけですね、そういう措置はできるだけこれから外していくようにしてもらわねと困るよという話を私どもも聞いたのです。ただ、現実には経営というふうな面を見ますと、日本の国を今日まで支えてきた中小企業経営状況を見ると決して甘いものじゃないというふうなことがございまして、甘いものから、そこは非常にこれから難しい対応を迫られると思ひます。ただ、今御指摘いただきました中小企業並びにそこに働く皆様方の問題につきましては、私にとりましては当然これは最重要の課題でございまして、精いっぱい努力をいたしてまいりたいというふうな決意をいたしております。

ただ、外国人労働者問題につきましては、どうしても余り前向きな御返事ができませんで、伊東委員のときも何か後ろ向きで本当に申しわけなかつたのですが、慎重にやらなくてはいけない要件がたくさんあるというふうなことでございまして、ではどこまで御期待に沿えるようなことができるか、ちょっとこれは今のところ自信がございませぬ。

○岩田委員 私どもが認識をしている認識と大臣の認識は、基本的にはやはり幾つかのずれがあつても、一致している面が多いと思ひます。先ほど伊東委員の質問に対する外国人労働者の問題についても、今大臣そういうふうにおっしゃいましたけれども、心を豊かに持つてどうするかという点ぐらいついては前向きな姿勢を示してほしいという

ことが今後は必要ではないかというふうに私は思つてお尋ねをしたわけでありまして。次に、国鉄精算事業団の職員に関する地労委、中労委の問題について若干御質問をしたいと思います。

先ほどからも出ておりますように、三月三十一日付で国鉄精算事業団の職員が大量に解雇をされたわけでありまして。一千名を超える大量解雇がされたわけでありまして。いろいろ労働組合のふくそしている関係や何かあつたのでしようけれども、これはきょうはひとつ除きまして、この三年間に清算事業団、国労関係につきまして地労委に申し立てをして救済命令が出た件数は、正確には記憶いたしておりませんが百十を超えたのではなかつたかと思ひます。百十を超えた救済命令が出たわけでありまして。結果的には、先ほど御答弁にありましたが、JRはそれを一つも受け入れることなく今日まで過しているわけであり

先ほど伊東委員の質問に對しましてはコメントは差し控えたいというふうな大臣は言われていたけれども、私は角度を変えて、いわゆるこういうふうな百十を超えた救済命令が出た、しかも一つの企業、まあこれは分割されてはいますけれども、同業種について百十を超えた救済命令が北海道から福岡まで一律に出た。これはかつてなかつたことじゃないですかね、量の上からも。それから、振り返つてみますと千人を超えた解雇者というの、これは大変な問題ですよ。この事態について大臣はどういうふうにお考えか、労働大臣としてどういうふうにお考えかというところについては、これはコメントじゃなくて見解があると思ひますから、これはお聞かせをいただきたいと思ひます。

○塚原国務大臣 千名を超える解雇者が出たことに対しては、これはもう大変なショックを受けたまゝで、当初いろいろな形で、大臣になってレクチャーを受けたり、あるいはそれぞれの各党の先生方からこの問題で御陳情いただいたりしたとき

に、大体見通しとしては、やはり五百とか六百とか、もしかしらば三百ぐらいに解雇者を抑えられるのじゃないかというふうなこともあつたものから、できるだけ少ない方がよいというふうに思つていたのですけれども、全部で千五百人ぐらいですか、非常にショックを受けた。ただ、伺いましたところ、その後五百名以上の方が職業安定、いわゆるハローワークの方に御相談に見えていたというところもございまして、私ども、そのことについては、できるだけ御満足いただけるような職を紹介できるように一生懸命職員が頑張つているという現状でございまして。

それから、百十を超える救済命令が出たことに對して、一つの企業で短期間で、ただJRが民営化に伴います非常な特殊事情というものがあつたと思ひますので、当然それだけの件数が各地域から地労委に上がったわけでありまして。やはり、その特殊事情の中からその件数が多かつたということだと思ひます。ただ逆に、ほとんどが救済命令が出ていないということもございまして、それは、それに対してどう思うのかということにつきましては、私どもまだ勉強不足で、果たしてどういふ感じの地労委でそれぞれの主義主張がなされたのかとか、そういうことがちょっとまだよく認識が持てないままになってはいるものでございまして、その点につきましてはこれから一生懸命勉強させていただきますと思ひます。

いすれにいたしましても、今、中労委の方でお話をしておりますので、見守つていきたいというふうな思ひます。

○岩田委員 この地労委における主義主張がどんなものであつたかというの、この際関係ないですよ。その結果、ひとしく百十に上る救済をするという命令が出たことをどういふふうにお考えになつておられるかというのを私は聞いてお

わけですね。ですから、労働省というのはやはり、人間が人間らしく平等に働ける機会をどうするか、いわゆるこの権利をどう救済するかという大きな使命があるわけでしょう。ショックだとい

うこと、大臣そういうふうにおっしゃいましたけれども、心を豊かに持つてどうするかという点ぐらいついては前向きな姿勢を示してほしいという

うことはまあお聞きしましたけれども、異常な事態であったのかどうかというところはちょっとお聞きをしておきたいと思えます。

○岡部政府委員 手続的なこともございますので、その面を御答弁申し上げたいと思えます。

現在八十二件、併合されたものを含みますと百十を超える事案でございます。そのような地労委の救済命令につきましては、これは制度的に、先生御高承のとおり、一般論として申し上げますと、地労委の救済命令につきましては、それに不服のある使用者は中労委に再審査を申し立て、あるいはまた地方裁判所に提訴することができるといふことが法的な手続として認められているわけでございます。その場合に、裁判所による緊急命令の発出を除きますと、この地労委の命令の内容を使用者に履行を強制する手段はないわけでございます。このような労働組合法の体系を総合的に勘案いたしますと、やはり地労委の救済命令につきましては、これは使用者の任意の履行にまつ、このような制度でございます。したがって、大臣が申し上げましたとおり、これにつきましては中労委の再審査の状況を見守るといふのが基本的な労働省の姿勢でございます。

○岩田委員 私はまだそこまで聞いてないのですよ。労働委員会が、中労委も地労委もそうでありませうけれども、三者構成機関であって中立である、労働省もこれには関与できないでしょう。だけれども関与や圧力を加えることができないことは私もよく知っているわけですよ。しかし、これだけの救済命令が出るということはもともと異常なことです。これは一企業と労働組合との関係を超えた大事件であるという点で私は異常だというふうに言っているわけですよ。それについて形式論を私、聞いてないので、手続論も聞いてない。三者構成であることは知っているわけですか。

したがって、次に移りますけれども、私も清算事業団の職員からいろいろ聞いておりますが、ま

た事業団当局の、それはJ.R当局とのやりとりの場にも参加したことがあるのですが、大まかにいけば地方労働委員会の命令は守らなくてもよい、罰則規定も何もない、中労委があるではないか、それでだめなら裁判もあるじゃないかと。一般論と言われましてけれども、一般論としてはそういふいわゆる当局側の意識がこの事件にはかかわってきいておるわけですね。具体的にそれはたくさん事例があるので。そういう状況の中でJ.Rの対処というものは、全然受け付けなかった。最初から受け付けてない。そういう重大なことだといふふうには私は思うので、これについては先ほど伊東委員の質問に対して大臣は、コメントすることではないといふふうにおっしゃいましたね。

いゆる命令が出てくる段階でコメントすることはできない、中労委がありますからということですよ。これは質的には若干違いますが、当局の方もそう言ってきたのですよ。後は中労委があるから、地労委段階で言うことはありません、どうぞ出して下さい、裁判するのならばしてください、こういう態度だったのですよ。だから、この間解雇が強制されるということについて労働省は横目で見えてきたのですか、傍観してきたのですか、この点についてはどうですか。

○塚原国務大臣 労働省といたしましては、ともかく何としても雇用の場を確保しなければいけないということ、これはその内容の中に、給料が全然安かったとか条件が違うとか行ってみたらいなかったとか、そういう御指摘は受けるのですよ、少なくとも三万件以上の職業の御紹介等もいたしましたし、また各地区のJ.Rに対してもできるだけ人数を、やはり国鉄というものに対して皆さん物すごく愛着を持っていらっしゃるわけでございますので、できるだけお引き受けをいたしたいというふうなこともいたしましたし、労働省としてはできる限りの雇用の確保を目指して頑張ったつもりでございます。

○岩田委員 労働委員会が今度は中央労働委員会に移ってきたわけですね。これについて見直しは

いかがでしょうか。

○岡部政府委員 現在、中央労働委員会に七十八件の事案が上がってきているわけでございます。これにつきましては現在、中労委におきまして鋭意審理中である、処理中であるというところでございますので、これにつきましては独立の機関でございます。私どもがいつごろまでとか、どのようにならぬことを申し上げることはできません。いわけでございます。

○岩田委員 審理中である、処理中というふうにおっしゃいましたが、審理は進んでいるわけですか。

○岡部政府委員 既に結審をした事案もございまして。

○岩田委員 再度お尋ねをいたしたいと思えます。こういう場合、労働省としてはいゆる労働情勢を安定させるということ、労使間を安定させるということ、こういう基本的な姿勢なんでありませうけれども、この清算事業団にかかわる中労委の処理中である今の段階ですべて関与ができませんということなんですか。何らこれについて労働省としてはコメントも言うことができない、関与できない、こういう姿勢なんですか。

○岡部政府委員 独立の行政機関でございますので、これに対して労働省の方から直接に指揮命令をすることというふうなチャンネルはないわけでございます。

○岩田委員 いや、チャンネルはないことは私はお聞きをいたしますけれども、三池争議のときに中労委はどういう態度をとったのか。これはたしか最終段階で中労委は三回命令あつてせんを出していると思えますね。順序は覚えませんが、これの最終段階で中労委はあつてせんを出さず、それがから中山委員の中山あつてせんといふのが出される、それも不調に終わる。そして例の暴力事件が起こって、その後には会長であられました藤林あつてせん案が出て、ようやくこれは取捨

に向かうということなんです。その中には当時の総評の太田さんも行っているし、労働大臣も何回か会談をされていると思うのでありますが、これはやはり最終的な中労委のあつてせん、藤林あつてせん案が出たという過程において何らかの政府と労働側、それから政府と中労委との間に事態収束のための意見調整ぐらいはあつた、政治的な根回しはあつたというふうには私は思っているのです。これはそうじゃありませんか。

○岡部政府委員 過去の争議といたしまして、例えば近江絹糸でありますとか王子製紙あるいは三井三池、いずれにいたしましても、これは先生御指摘のように政治的な根回しがあつたわけでございます。その上立って関係各省の話し合いがあり、そうして、そのような土俵ができた上で中労委が行可役となりまして労使がそこで決着を見た、このようなことであらうかと私も教えられると聞いております。

今回につきましてはそのような形の中労委のあつてせんはないのか、このようなお尋ねの趣旨であらうかと思えますが、そのような解決の糸口というのは残念ながら今のところないのが現状ではないかというふうには拝察をいたしております。

○岩田委員 いや、それをやはり積極的に関与すべきではないかというのが私の主張なんです。当時は労働大臣は松野労働大臣ですね。衆議院の社会労働委員会がこの三池争議に関して議論があつていますが、その際、松野労働大臣はいろいろの情勢もございまして、中労委の今後の努力というものを期待して、平和解決ということに私は進むべきであらうと考えております。こういうふうに関与をなさっているわけですよ。これはまさに労働省、政府が、三池争議というものをこれ以上やはり泥沼に落とし込んではいけません、平和的に解決すべきである、そのためには中労委の姿勢を期待する、こういう政治的というか、政府の示唆が明確に出ているわけですよ、希望も出ているわけですよ。

そういう過去の事例から見てもなく、私は

か、お答えをいただきたいと思ひます。
○清水(傳)政府委員 一言だけ先ほどのことに申し添えたいと思ひます。

いろいろ数字を見てまいりますと、いわゆる経済成長の伸びに対してだけ雇用就業者が伸びているかという、成長に対する就業の伸びの弾性値というのがございます。これが非常に急角度で上がっているという状況でございます。例えば六十二年ごろですと、成長率一%に対して就業の伸びが〇・二四とか五とかいう数字でございます。これが平成元年の半ばごろになりますと〇・三六九というふうにながってきています。それから、労働生産性の伸び自身が大きく出てきてない、三%を若干切るか切らぬかぐらいの形で推移してきているという状況になっております。

これは企業の採用マインドがこうしたところからいくと今の雇用の伸びをかなり押し上げていこうという点では定まらざるを得ないのじゃないか。相当高い期待成長率を持っているということ、五十年代のいわゆる抑制基調の中で従業員の構成の若年者のくびれというものをこの際補っていき、こういう個々の事情の積み重ねが大きな雇用需要になり、それに最近の若年者の職業意識の変化から、そうしたし寄せが中小企業の方に来ている、そういう人手不足の実態じゃないかろうかというふうに見るわけでございます。

先ほどのエコノミストの論文も、私も拝見いたしました。基本的には、一九九五年以降生産年齢人口が減少に転ずる、そういう非常に大きな潜在的な可能性をこれは持つておられるわけでございます。そういう中でこれからの労働生産性の維持、高揚を経済全体としてはどのように図っていくか、そういう意味で特に中小企業対策というのが重要になってくるであろうと思ひますし、それからまた高齢者それから女子、女性労働力、その意欲と能力を十分に生かせるような就業環境の整備を図っていくことがこれからのそういう状況の中での活力ある経済社会を維持していくためにはぜひ必要じゃないか、こういう点につきまして

も、先ほどのエコノミストの論文と私も同じように考えているところでございます。

○岩田委員 雇用と女性の問題、それから中高年の活用の問題、それから労働力の有効活用というものは全体的にこれから問題になっていくのだからと思ひますけれども、もう一つは、ワークシェアリングとして中長期的に労働省が、どの段階で啓発していくか、教育していくかというのにはありましようけれども、そういう意味の基本的な啓発、教育方針というものが要るのではないかと思ふのであります。これはどうでしょうか。

○清水(傳)政府委員 御質問の御趣旨は、時間短縮を中心としたワークシェアリング、こういう御趣旨でございますか。(岩田委員)そういうことですね(と呼ぶ)ワークシェアリングの物の考え方、これはいろいろございますし、いろんな議論もされておりますが、時間短縮ということ、そういうことも含めてこれは極めて重要であるというふうにも認識しております。

○岩田委員 この問題については後ほどの機会に譲るといたしまして、もう一つは、数年前まではこういう景気の状態というのは想定できなかったのです。逆に、円高でどうなるかということで大騒ぎになって、急遽こういう事態になってきたわけですね。そのときにも問題になったことなどでありまして、空洞化の問題は心配にならないのでしょうか。例えば、今我が国の企業というのは、さまざまな形で外国に進出をいたしております。さまざまな形で外国でやっているわけでありまして、例えば自動車なども、部品を輸入をして、向こうで生産をするという、自動車だけじゃないのですが、こういう形態が今のところ多いのです。ところが、やがてこれが施設も向こうへ行つて向こうで生産をし始める、こういう時期が早晩来るのではないでしようか。そういう場合、今やっておかなければならない問題というものは、やはりあるのじゃないかというふうには思ひます。例えば、同業種間のトラブル、それから雇用の問題がどうなるのか、失業者は出ないのか

かどうなのか、したがって、企業責任をどうするかというのは大変難しい問題でありますけれども、空洞化の問題についてどういう心配、私はそういう時期がやがて来るのではないかと、いうふうにも思ふのですが、いかがなものでしょうか。

○清水(傳)政府委員 企業の海外進出につきましては、急速に進んでおりますし、今後もやはり増大が予想されるだらうと思ひます。確かに、景気の動向いかによりましたは、そうした面が国内生産、雇用面の影響ということも懸念はされることではあるわけでございます。しかし、現在までのところ、内需を中心とした景気の拡大している中で、この問題は顕在化はいたしてはいない状況にはございます。

これからの問題も含めましてのお尋ねでございますが、やはり国内雇用の影響の問題ということ、海外進出が盛んになり出した時代から、非常に一つの問題意識を十分持つて私も対応いたしてまいりてきておりました。昭和六十二年十一月に労働省で設けております雇用問題政策会議という、労使と学識経験者を含めた会議を持つておりますが、ここで海外進出に伴う雇用問題につきまして、やはり企業自身の雇用の維持、確保、それから企業内部におけるそうした関係の労働移動を通じた雇用開発による雇用の維持、能力開発の問題、それから労使間の事前の協議システムの問題、そうしたことを柱とした対応のあり方についても提言をいただいております。これをベースといたしまして、私もいろいろといたしまして各産業の、特に海外進出の多い業種につきまして私どもが主宰をいたしました。労働問題においてこの問題についても雇用の安定のためのコンセンサスづくりに資するよう、そういう労使会議を全国ベース、地方ベースにずつと開催をしてきてまいりております。現在までのところ、景気拡大の中で懸念が顕在化はいたしておりませんが、そういう姿勢でもって、もちろん実態把握に努めながら雇用の安定ということについて労使のコン

センサスづくりが広く、そういうことが大きい業種について進むようにやっております。いろいろうに考えております。

○岩田委員 時間がなくなりましたが、はしょつてまいりたいと思ひますけれども、唐突になりませんが、最賃問題について、前後しますけれども、具体的なことは後の機会に触れるとして、今どういう状況になっているか、企業側がどう守っているかというところを含めて簡単に御答えをいただきたいと思ひます。

一緒に御質問をしますけれども、かつてルーズベルトは、最低賃金も払わないような企業はやめてしまえというふうな言ったことがあるのだそうです。労働大臣にこういうことを言えというふうには私は言うつもりはありませんけれども、いかがでしょうか。いろいろな地域格差がありますね。業種間の格差がある。まじめにやっていますとやはり最低賃金まで行き着かない中小零細もあるでしょう。それから漸次改善をしたところもあると思ひますけれども、それに対して労働省のいわゆる指導の仕方、私も若干知っておりますが、人手の問題なんかがあって万般これは掌握できないという状況もあるのではないかと、こういう好景気のときだけにやはり思い切った改善のための努力をされるべきだと思ひますが、いかがでしょうか。

○野崎(和)政府委員 先生御指摘のとおり、賃金は労働時間と並ぶ基本的な労働条件でございます。最低賃金の遵守というものは事業主として守るべき当然の責務だと思ひます。私も考えております。違反の状況でございますけれども、昭和六十三年に全国で十六万二千件の事業場を監督いたしておりますが、違反がございましたのは五千八百四十八件、違反率三・六%でございます。これらについては当然全部正をさせております。

なお、最低賃金につきましては先生御承知のとおり、毎年三者構成の最低賃金審議会におきまして、他産業の賃金の引き上げの状況であるとか、あるいは労働市場の状況等を見まして調査審議の

上、決定したところでございます。

○岩田委員 時間がなくなりましてから最後を質問と要望にしたいと思っております。例えば最低賃金について引き続き改善のために努力をした企業等については、一定の基準を設けて何らかの形で政府が助成をするというふうな発想が必要ではないかというふうには私は考えるわけであります。例えば労災保険料の一部軽減等々、これは幾つかやり方があると思うのですけれども、これは質問の結論だけを申し上げて、提案も含めて次回に討論させていただきたい、こういうふうな思ふのであります。

もう一つは、これもそういう趣旨でありますけれども、何回も中小零細問題を申し上げてまいりましたけれども、どうしてもという施策を講じてみても、今の状況から推定して大幅に中小零細の皆さんの労働条件や権利の問題が上がるという見通しは非常に私は努力されていらないと言っているのではないですよ、やはりなかなか遅々として進まない状況はあると思えます。したがって、具体的な提案はきょうは申し上げませんけれども、三十人以下の事業場等における労働者の実態について、これはやはり社会的な権利みたいなものを救済をする、そういう発想を具体的にしていって、いい時代に来ているのではないかと。余りにも格差が広がっているのではないかと。前提で申し上げますが、いかがでございますか。

○野崎(和)政府委員 大変大きな問題を提起されているかと思いますが、私どもの立場から申し上げますと、そういった大企業と中小企業との間の労働条件の格差を埋めまして中小企業の労働条件を引き上げるためには、やはり労働基準法、最低賃金法等の、労働条件の最低基準を法定しております。その基準を引き上げることが最終的な、一番基本的な方法ではないかというふうには思っているわけでございます。

しかしながら、中小企業は経営基盤が脆弱であるということがございまして、なかなか一遍には上げられないということで、例えば労働時間など

につきましても、四十時間持っていくのに段階的に持っていくというふうな措置も講じております。また一方、その経営基盤の弱い点につきましているような指導、助成措置を講じている、そういう形で労働条件の改善を図っているところでございます。

○岩田委員 しばらく待たば改善するという見通しがあれば私はこういふことは言わないわけでありまして、したがって、今そういう答弁がございましたけれども、全然考えがないなら、ない、する必要があるなら、ない、きょうはこれだけ聞いておきたいと思っております。

○野崎(和)政府委員 非常に大きな問題でございますので、十分検討しなければならぬ問題というふうな承ったところでございます。

○岩田委員 終わります。

○畑委員 此の際、暫時休憩いたします。

午後零時四十一分休憩

午後一時三十一分開議

○自見委員長代理 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。五島正規君。

○五島委員 日本社会党・護憲共同の五島正規でございます。よろしくお願いたします。朝からの討議の中におきましても、高齢社会を迎えての雇用問題につきまして各委員からも議論のあったところでございますが、私も、まずこの問題につきまして具体的に伺いたいと思っております。

既に、厚生省の人口問題研究所が一九八七年に発表しております資料によりましても、本年度、一九九〇年で十五歳から六十四歳の生産人口に対する六十五歳以上の高齢者の比率が一七・一八％、それが二〇〇〇年には二四・七二％、二〇一〇年には三二・七二％というふうな、約一五％も上昇するというふうな言われております。このことによりまして、高齢社会が来るということで非常に問題になっているわけですが、高齢社会に問題については平均寿命が延びるといっただけではございせん。二十年前の六十五歳と今日の六十五歳は大変な違いがございまして、今日の六十五歳の方々は、二十年前、三十年前に比べて大変元気な状態にあるわけでございます。そういう意味で、二〇〇〇年あるいは二〇一〇年の段階において、二十歳から六十九歳を生産人口というふうな置き直して考えてみますと、その場合、二十歳から六十九歳の生産人口とそれから七十歳以上の高齢者の比率というのは、二〇〇〇年においては二六・六二％、二〇一〇年においては二二・八九％というふうな、二〇一〇年において現状よりも約五％増加するという程度に落ちついてくるわけでございます。そのことは、今後早急に六十九歳までを生産人口として、そういうふうな社会をつくるための努力が要求されているものであるというふうな考えられるかと考えます。

防ぐことができるという内容になっております。早朝、鈴木委員の質問に対しまして、婦人局長の方が雇用均等法等々によって女性の雇用状況が極めて順調であるという御答弁があったわけでございますが、こうした女性の労働力率が改善される、そういうふうな具体的な見通し、あるいはそういう具体的な数値的な予測というものができているのかどうか、そのあたりについてまず伺いたいと思っております。

○佐藤(幸)政府委員 昭和六十二年に雇用政策研究会で労働力の需給見通しにつきまして推計を行っているわけですが、女性の労働力率は、平成七年に四九・四％と見込まれていたのでございますけれども、平成元年、まだ六年前の平成元年に既に女性の労働力率は四九・五％ということで、見通しを上回る実績となっているわけでございます。この理由をいたしましては、好景気が続く中で女性の労働力に対する需要の高まりといった経済面での変化に加えて、男女雇用機会均等法の施行を契機に女性の活用が進んでいるということが原因として挙げられると存じます。

それで、先ほど御指摘ございましたけれども、男女雇用機会均等法の効果といたしまして、雇用管理を法の要請に沿ったものに改善した企業が多数見受けられる一方で、大卒の女性の就職率が上昇などにも見られますように、女子労働者自身の就業意識が高まっておりまして、法の趣旨の定着とともに女子労働力の積極的な活用がより一層進むものと考えておるわけでございます。今後女子労働者の増加、勤続年数の伸長等によりまして労働力率は上昇していくものと考えております。

○五島委員 今平成元年度の女性の労働力率が五・五％予想よりふえたということでございまして、二十五歳から三十九歳の女性の労働力率というのは九六・九七％と最も労働力率の高い世代でございます。それに対して、女性のそれは大体六〇％、二〇〇〇年で六四％というふうな非常に大きな格差がございまして、この格差というも

この原因をどのように除去していくか、そのための政策を充実していくこと、これが今後の雇用問題において一番大きなポイントではないか。高齢者の労働力率を高めなければならないということも当然でございますが、しかし、労働者の労働力率を高めるといたしても、仮に男女合わせて全六十五歳以上の人々の労働力率を〇・五〇%高めたとしても、トータルな国民へのはね返りというのは極めてわずかにとどまってくる。そういう意味においては、この世代の女性の就労の確保、労働力率の確保というものが、高齢社会の中において安定した労働生産力を確保していく上において、最も重要な部分であるというふうに考えるわけでございます。

現在の雇用均等法というものによって〇・五〇%上昇というのは、非常に好ましいことでございますが、これは、いずれにしても男性との比較において、二〇%程度は上昇しているといかない限り二十一世紀の労働不足というのはいささか否めないし、そして、その時期におけるいわゆる高齢者負担の問題というものは、非常に大変な問題になってくるというところは、はっきりしているわけでございます。そういう意味で再度、今のそういう婦人局長の御答弁でございますが、二十五歳から三十九歳の女性の労働力率を高めるための施策としてどのようなことをお考えなのか、お聞きしたいと思います。

〇佐藤(千)政府委員 先生御指摘のように、二十五歳から三十九歳あたりの年齢層の労働力率は、男性に比べますとかなり低いわけでございます。その理由としてはいろいろ考えられると思いますが、一つは、女子が出産、育児、家事というようなものをかなり負っているというようなことが大きな理由ではないかと存じます。ただ、十年前の昭和五十五年と現在の労働力率を比較いたしますと、この一番ちょうど出産、育児期の年齢別のグラフを書いてみますと、M型の一番ボトムになるころ、底になるところでございますが、ここも年々上がってまいりまして、数ポイント

トないし十ポイントぐらいたってきておられるわけでございます。そのことにつきましては、さつき申し上げましたように経済的な影響と、それから雇用機会均等法の施行その他の要因があると思うわけでございます。

こうした方々が子供を育てながらも働いていけるような、もちろん希望する方というところでございますが、女性が働きやすい状況をつくり出していくということは、御指摘のとおり大変重要なこととございまして、私も、育児休業制度の普及あるいは再雇用制度の普及、さらに今年度からは介護休業制度の普及につきましても、企業に働きかけていきたいというふうに考えているところでございます。

〇五島委員 この女性の労働力率の引き上げに合わせまして、当然高齢者の就労あるいは労働力率の引き上げというものが図られないといけないわけでございます。仮に、六十歳から六十九歳の初期高齢者と申しますか、その方々の労働力率を一〇%引き上げるといふことを達成すれば、全体に對するはね返りとしては約一%ぐらいの力率の引き上げになってくる。この二つを達成することによって、二十五歳から三十九歳の女性のそれと、それから高齢初期の労働者の労働力率を引き上げることによって、二十一世紀の高齢社会の中において、安定したいわゆる生産人口が維持できるというふうに予想されるかと思うわけでございます。この高齢者の労働力率の引き上げということになりますと、先ほど出稼ぎ労働者の問題でも御答弁ありましたように、さまざま、過去進められたものとは質的に異なった高齢者が働けるという職場の仕組み、労働条件の整備といったものが必要になってくるかというふうに思います。そのあたりについて、どのようにお考えになっているかお聞かせいただきたいと思っております。

〔自見委員長代理退席、委員長着席〕
〇清水(傳)政府委員 御指摘のように、高年齢労働者の雇用環境の整備を図っていくことが今後極めて重要であると考えております。いわゆる労働

力率という形でとらえてまいります場合には、さまざまなそれに影響を与える要因が、これは御承知のようにあるわけでございます。一般的に推計等いたす場合には、一次産業を中心とした自営業種とかあるいは家族従業者、こういう人たちの動向がどうなるかというものは、そうした面では割によく聞く要素としてあるわけでございます。こうしたものは減少傾向をたどる面がございまして、

その動向がどうなるか。それから、年金なり社会保障制度の状況も大きな要因としてあるわけでございます。あるいはまた個々の高齢者の場合がございまして、人によっては引退過程というものを志向される場合もございまして、そういうふうな分かれ目の問題としての個人の資産の蓄積の状況でございますとか、あるいは就業意欲そのものもこれは大きな影響を与えるわけでございます。私どもの施策の担当分野といたしましては、企業の雇用慣行を初めとするそうした雇用環境の整備ということになるわけでございます。

最近、高齢者の労働力率は昭和五十年以来、低下傾向を示してきておりますが、近年はこれが下げどまってきた、八九年は若干上昇している面もあるわけでございます。いわゆる定年延長を初めといたしまして、できるだけ六十歳定年というものを定着をさせつつ、その上に六十歳以上の継続雇用の促進ということへ向けて、今般高年齢者労働法の改正をお願いいたしておりますし、それを支える形で各般の助成誘導策、こうしたものを講じて、今申しました雇用環境の整備に努めてまいりたい、このように考えております。

〇五島委員 時間がございませんで、この問題はこれぐらいたくしたいと思っておりますが、女性、特に二十五歳から三十九歳の女性についての労働力率関数あるいは高齢者の労働力率関数というものをみてみた場合、女性の場合でも、変動要因としては自営率その他あるにしても、児童千人当たりの認可保育所数が唯一変動ケースであるといったような実態、あるいは高齢者の問題に対しては、社会保障給付費がマイナス要因であるとい

たような要因としてしか統計的には有意差が出てこない、こういう状況は極めて、現在実施されているそういう政策がまだこうした統計数字の関数として有意の意味を持っていないということをおあらわしていると思っております。そういう意味では、ぜひそうした面での政策努力を今後も続けていただきたいというふうにお願いをしておきたいと思っております。

続きましてお伺いしたいわけですが、労災保険行政についてまずお伺いしたいと思います。御案内のように、労災保険には、労災あるいは職業病によって罹患した労働者に対して一定の状態あるいは一定の時期において症状固定判定というものがなされるわけでございますが、この症状固定判定というものについて、労働者はどのようにお考えなのか、お伺いしたいと思います。〇野崎(和)政府委員 お尋ねの労災保険で言う症状固定でございますけれども、治療を行っていても、もはやそれ以上は治療効果が期待できない状態でございます。治療によって症状の改善が認められる場合あるいは治療を中断することによって症状が悪化する場合は、症状固定としては取り扱っていないところでございます。

なお、症状固定の状態になりました以降は療養補償給付を行うことはできませんが、症状固定後においても後遺症状が残っている場合には、アフターケア制度で診察、検査、投薬等を行っておるところでございます。

〇五島委員 治療の効果が認められなくなった場合をもって症状固定とする、ただし、治療を中止して症状が悪化するような場合は症状固定ではないというお答えであったと思うわけでございますが、この治療の効果が認められなくなる、あるいは治療を中断して症状が悪化するという判断はどなたがなさるのでございませう。〇野崎(和)政府委員 お尋ねの症状固定の認定というものは、御指摘のとおり非常に難しい問題でございます。私どもの基本的な考え方は、長年治療に携わってこられました主治医の方の判断を基

本にいたしまして、必要に感じ、私ども都道府県労働基準局長が委嘱した局医という方がいらつしやいますので、その局医の協議会にお諮りして、その御意見を聞いた上で慎重に判断しているところでございます。

○五島委員 現実には、主治医の意見としてまだ治療が必要であるというふうな意見書があるにもかかわらず症状固定処理をされたという事例が近年非常にふえてきているわけでございます。そういうふうな状況の中で、その治療の効果が認められなくなった場合というのは具体的にどのようなことを意味しているのか。現実の経験から言いますらば、ある一定期間治療して、そのことによつて症状がはかばかしく改善しないという状況をもつて症状固定という判断をされている事例が非常に多いのでございます。そして、このような判断をする場合に、それぞれの疾病の疾病として持つ重篤度に差があるとしても、それぞれの疾病あるいは障害の重症であったものほど症状固定という処理を受けやすいという問題を持っています。

例えば、具体的に実例を挙げますと、振動障害の場合、昭和四十五年以前の段階においては、チェーンソーの持っている振動加速度というのは重力加速度に直して約三十Gぐらいの振動加速度を持っておりまして、昭和五十年ぐらいになりますと、このチェーンソーの振動加速度は三Gぐらいまで改善されます。現在では大体〇・五あるいは〇・六ぐらい、機械そのものが非常な発展によつて改善してきております。ところが、昭和四十五年以前にこのチェーンソーを使って長時間の振動暴露によつて重症の振動障害になった患者さんは、非常に治りが悪くて、現在もなお数多くの障害と訴えを持って治療しておられる。一方、昭和五十年以後そういう機械が使われて、そして使い過ぎた結果、近年になって振動障害で認定を受けた。その場合、どちらが治りやすいか。治療年数ではございません。明らかに後者の方がはるかに改善も見られるし、治癒もしている。その一方、昭和四十五年以前に長時間にわたつてチ

チェーンソーを使った労働者は症状の改善がなかなか得られない。ところが、今日こうした振動病患者者に対する症状固定判断というものがなされているわけで、実態としては重症患者を症状固定というところで労災保険から締め出しているという状況があるわけでございますが、その点についてのどうしようにお考えでございますか。

○野崎(和)政府委員 振動障害の問題についての具体的なお尋ねかと思いますが、振動障害の原因の大きなものでございますチェーンソー等について、最近、非常に改善が進んでおりまして、新たな障害者の発生というのは相当減っているというふうに私も認識いたしております。それで、現在、症状固定というものの対象になっておりますのは、そういったことで非常に長期間にわたつていて療養を続けておられる方でございます。そういった方を症状固定という認定を行います場合は、先ほど申し上げましたように、医学的な判断が基本でございますので、主治医の判断を基本に一つ一つの具体的な事情に即しまして、必要があれば局医協議会の御意見も伺いながら慎重に判断いたしております。

○五島委員 慎重に検討している、あるいは主治医の意見を尊重しているというふうな言われるわけですが、現実はどうではない。きょうも私も私どもところに青森の方の振動病を打ち切られた患者さんから速達が参っております。現在もなおかつレイノ現象が頻発し、疼痛、しびれが持続している、けれども、三月末において症状固定処理をされた、主治医の方は治療が必要だと言っているという事例について来ております。こういうふうな状況が非常に数多くあるわけでございます。

この点につきましては後ほど再度お伺いするつもりでございます。症状固定の処理をされた人は症状が残っているわけでございます。そういう具体的な症状が残っている患者さん、これは今日では振動病についていえば再発基準を超えた症状が残っている患者さんまでが一定の治療年数によつて症状固定ということでもって打ち切られていて、そ

うい患者さんに対して労災の症状固定判断をされた後それじゃどうするかといえ、アフターケア制度しか労災保険としては用意されていない。そういうふうな患者に対してアフターケア制度を適用するというところでございますが、このアフターケア制度というのは医療でございますか、まづその点からお伺いしたいと思います。

○野崎(和)政府委員 まづ前段の点でございますけれども、私も、労災補償は労災災害による被災者に対する補償でございますので、必要にして十分な補償を行ふべきだといふ基本的な認識に立ちまして、症状固定と認められないものまで一定年数で打ち切るといふようなことは全く考えていないつもりでございます。

そこで、お尋ねのアフターケアが医療かという点でございますけれども、私も、アフターケアというのは医師が行われるという意味では治療行為に当たるといふふうに一般的には言えると思っておりますけれども、労災保険法上は療養は一人終わつたという判断に立ちまして、非常に細かい話でございますが、経費の支弁につきましては、療養費でございますが、労務福祉事業費から支出しているところでございます。しかしながら、医師が行い、先ほど申しましたように診療、投薬等の行為でございますので、医療と申しますか治療と申しますか、そういう医学的な行為であるというふうな認識いたしております。

○五島委員 今局長は、このアフターケアについて治療であるというふうなお話をされたわけでございますが、昭和六十二年十二月十日に出されました「振動障害に係るアフターケア実施要綱について」という基準局長の通達を見ますと、アフターケアについては、これは明らかに保健すなわちヘルスサービスのひとつとして位置づけられているのでございます。ただ、その中身として、このアフターケアは「原則として症状固定後二年を限度とし、一カ月に一回ないし二回程度必要に応じて行う」というふうになっております。そして、「保健のための薬剤の支給」すなわちヘルス

のための薬剤の支給として投薬を行うということになっていてございます。ただ問題は、このように保健すなわち健康保持のヘルスのために薬剤を支給するというところで出されているものが、ニコチン酸剤、循環ホルモン剤、各種ビタミン剤、カルシウム拮抗剤、交感神経アルファ受容体抑制剤、消炎鎮痛剤といったような薬剤がヘルスの目的で投与される。これは非常にゆゆしい問題であつて、こういうふうな投薬がヘルスという名目で投与してよろしいということについては、非常に大きな問題を持っているものであるというふうに考えるものでございます。

そこで、私は厚生省にお伺いしたいわけでございますが、現実には疼痛その他の症状を数多く持ったままそれ以上治療の効果が認められない、自覚症状その他そういう症状が消失していない、しかし治療の効果が認められないというところで労災保険を打ち切られた患者さんの場合、医療に救済を求めるのは当然でございます。こうした症状固定を受けた患者さんが苦痛を逃れるために医療を受診した場合、医療保険による療養がどのようになっているか。御案内のように健康保険法においては、第一章第一条において、労災患者は業務上災害については社会保険の適用は忌避されております。国保、老人保健においてはその条項はございません。したがって、労災の打ち切り判断を受けた患者さんが社保を使って治療するとした場合、どのようになっているのか、厚生省の方からお答えいただきたいと思つております。

○眞野説明員 健康保険法と労災保険との適用の関係でございますが、先生今御指摘のとおり、健康保険法は、業務外の事由による傷病につきまして保険給付を行うということが法律上明記をされております。業務上の事由によります傷病ということが明らかな場合に健康保険法からの給付ということが行われないわけでございます。ただ、労災によります業務上の事由に起因するとして給付を受けておられた方が、その後治療の認定を受けて、さらになお療養を要すると

いう状況になった場合でございますが、その傷病が業務上の事由に起因するということが明確な場合は、今申し上げましたように健康保険法上の規定もこれあり、健康保険からの給付は行われたいという事になります。ただ、実際の問題といたしましては、そういった事と労災の保険者から業務上という認定も受けられない、健康の保険者からは業務上外という認定も受けられない、という事になるわけでございますので、いわばその谷間を生ずることのないように、それぞれの労働基準監督署並びに私どもの社会保険事務所というところで十分調整を行う。それぞれ第一線機関でそういうこと谷間が生ずることのないように、できる限り調整を行えという指導をいたしております。現場におきましてはそういう指導を十分しているというふうに承知をいたしております。

○五島委員 谷間が生ずるという事をお認めになった上で、しかも社保においては適用はできない、他の国保、老人保健においては適用はできるという、でこぼこがある状況の中でこの調整を行えという御指示を出しておられるというお話でございます。しかし、現実問題として労災保険の給付の自身が年々制限的になってきている。先ほども申しましたように、振動病について言えばレイノー現象がまだ頻発しているというケースも、ある一定時間によって打ち切っていくという状況になった場合、例えば社会保険で振動障害という病名で治療の継続をお認めになることができないのかどうか、その点をお伺いしたい。現実には、主治医のところには基準監督署の職員が、病名を変えて社会保険あるいはその他の医療保険を使って療養してくれという要請があったという話まであるわけでございます。このような話がある中において、今のお話、大変重要でございますので、もう一度念を入れてお伺いしたいと思っております。

○野崎(和)政府委員 まず、再発の問題とアフターケアの問題でございます。ちよつと二つは分けてお考えいただく必要があるかと思っております。その点を説明させていただきますので、症状固定後に、振動障害の場合でございますと、痛みやしびれが残っている、それが例えば冬季等に発生するというような状態に對しまして、先ほど申しました診察、投薬等を行うわけでございます。これは再発とは別でございます。一たん症状固定とされたものが確かに再度再発する場合もございまして、これが再発と認められれば、当然労災保険で再び療養を行う、療養を再開するという事になるわけでございます。再発ではなくて新たな疾病だということになれば、これは健康保険の方でやっていたら、そんなふうになると考えております。

○野野野説明員 今局長からお答えをいただいたとおりでございます。先ほども申し上げましたとおり、健康保険法上は業務外の事由による傷病に起因する傷病について健康保険法が法律上明記されている事項を逸脱いたしまして給付を行うという事はございせん。ただ、実際の業務上の認定または業務外の認定につきましては、今申し上げました、局長から御答弁がありましたように、再発なのか連う傷病なのかということにつきまして、それぞれ第一線の機関において調整をさせていただくというふうに考えております。

○五島委員 私のお伺いしているのは、再発あるいは新たな疾病の問題ということではなくて、現実には、先ほども言いましたように症状そのものが全く変わっていない。変わっていないという事は症状が持続していつにいつに症状そのものが全く変わっていない。変わっていないという事は必要であると言っている。にもかかわらず、そこで症状固定という形でもって労災保険給付は打ち切られた。打ち切られたとした場合、その患者が苦痛を逃れるために医療に求めるのは当然でございまして、その場合に、社会保険は使えるのか使えないのか、今の厚生省のお話ですと使えない。これは健康保険法に明記してあるわけでございます。

から、使えないのは当然であるというふうな考え方でございまして、そうしますと、国保や老人保健の患者さんはその場合は医療を受けることができるけれども、社保の患者は治療を受けることができない。これは、国民皆保険制度の中にあって医療の保険給付を求めることができない、受けることのできない一つの大きな谷間として残ってしまう。現実には高知の中におきましても、社会復帰をするに当たっても、社保になれば自分の治療ができないから、日雇いの国保で仕事を探さないとけないという問題が起こってきている。国保で治療できるようにいわゆる臨時で仕事を探さないと仕方がないという問題が現実にあるわけでございます。そういうふうな実態、基準局長は、それは再発の問題だというふうにおっしゃるわけでございます。申す、これはもう既に今までも労働省に對して申し上げてまいりましたし、御存じのはずでございますが、そういう再発という問題ではない。現実には症状固定という判断がされて、その段階で改めて他の国立病院を含めて医療機関で診察し、尺骨神経不全麻痺まで続発している。すぐに手術をしないといけないという診断書が出された。だけれども、労働省の方は、それであれば再発申請をしてくれ、打ち切つてから後わず半月間です。再発申請をするというのはおかしいじゃないかというふうな言われ、今度はそれならもう認めない、打ち切りだというふうな形で、高知でもめているという事例がある。

○大塚説明員 お尋ねの国保と労災との関係でございますけれども、先生御指摘のように国保の場合には地域保険でございますから、業務上外という觀念がございせん。したがって、両者の併給調整を行うという形で制度が仕組まれているわけでございます。したがって、労災の給付が打ち切られた場合には国保の給付が行われるという形になるわけでございますが、国保の給付が市町村の財政状況にかかるとの影響を及ぼしておるか、これは私も詳細なデータを持ち合わせておりませんし、また現実問題といたしまして、市町村からそのようなお話を耳にするという事は近年までございせんけれども、いずれにいたしましても私も、国保の国庫助成の中で財政力に應じた助成という事をやっております。医療費が高い、あるいは所得水準が低い、そうした観点で運営が厳しい市町村に對しましては財政調整交付金の活用等によりまして対処しているところがございます。

○五島委員 この問題につきまして、現実に現行の医療制度の中において、医療給付ということに對して社保の労災の症状固定を受けた患者さんについて谷間ができてしまう。この問題について、これは許されることではないというふうに思いますが、改めてこれは社会労働委員会、厚生省のところでもお伺いしたいと思っております。これについて、そのそもその原因が、患者の症状が持続している、そういう状況の中で、すなわち医療が必要であるという状況に對して労災が打ち切られるという状況の中で起こっているという事を指摘しておきたいと思っております。

続きまして、先ほどお話ししましたアフターケアの問題でございますが、このアフターケア実施要綱というのを見ますと、アフターケアの範囲として、診察、保健指導、保健のための薬剤の支給、保健のための検査というふうになっているわけでございます。保健のための診察あるい

は保健指導、保健のための検査、これらについては了解できるとしても、保健のための薬剤の支給といった場合、ビタミン剤であるとかそういうふうな極めて限られた薬剤、いわゆる一般薬と称する薬品に限られるのが通常の事例であるというふうに考えます。

しかるに、先ほども申しましたように、振動病に限って言っても、ニコチン酸剤あるいは循環ホルモン剤、カルシウム拮抗剤、それからアルファ受容体の抑制剤、それから消炎鎮痛剤、こういうふうなものがある。保健のための薬剤の支給ということでもって使うということになっている。しかも、その回数が月に一回、最大限月に二回である。これは現実には厚生省が医療給付の中において認めている中身からいえば、厚生大臣が認可した薬品に関しては、今回これまで十四日であったのが一月まで認められるようになった。通常は二日を限度とするということになっているわけですね、保険医療においては、ところが、ヘルスのための薬剤投与ということでもって、極めて副作用の危険性の高い消炎鎮痛剤であるとかカルシウム拮抗剤、あるいはアルファ受容体の抑制剤、そうした薬品が使われることを認めている。この点について、労働省はそういうふうにもう通達を出しているわけですが、厚生省の方はその点について事前に御相談があったのでしょうか。その点についてお伺いしたいと思います。

○野崎(和)政府委員 厚生省からお答えいただく前に、誤解があるといけないので若干御説明をさせていただきますのでございますが、アフターケアというのは、確かに予防、保健という表現も使われておりますけれども、私どもの理解しておりますその意味は、症状としては固定している、これ以上治療してもよくなる効果は期待できない、しかしながら、振動障害の場合で申しますと、しびれとか痛みとかがまだ後遺症状として残っており、季節的にそれが発生するおそれがある、そういう場合にアフターケアで対応しているわけでございます。医師がもちろん診察し、医

師が投薬を指示して行わせているものでございまして、そういう意味では、私どもは予防、保健という言葉を使っておりますけれども、医療とか治療とかそういう意味の医療なり治療というならばそれに当たるというふうに思っているところでございまして。

○丸山説明員 先生お尋ねの、厚生省に相談があったかどうかという点でございますが、申しわけございませんけれども、私どももあつたかどうかはよくとわかにお答えしかねるのでございますけれども、いずれにしても、医療というものは医師の高度な専門的な知識に基づき、いわば職業的な判断で行われるものでございまして、薬剤の支給につきましても患者の症状に応じて個別に行うものでございまして、それを医療という立場から不当を論ずるということは大変困難であることは御理解願えればありがたいと思っております。

○五島委員 したがって、今労働省のおっしゃっていることも厚生省のおっしゃっていることも、アフターケアというものが医療であるということなわけですね。それを都合上、アフターケアは保健制度である、あるいは保健処置であるということに言うておられるだけであるということだと思っております。ということは、医療というものが症状固定後においても必要であるということを労働省自身が認めておられることであるだろうかというふうに思うわけでございます。

このような状況が起こってきている一番大きな問題は、先ほどから基準局長が痛みやしびれと非常に軽くおっしゃっておられるわけですが、現実には痛みというものは非常に原始的な苦痛でございまして、決して他人が軽視していいものではない。さらには、現状、例えば振動病の問題について言えば、レイノー現象がまだ頻発しているという事例まで症状固定という形でもって打ち切りが進んでいっている。すなわち病状の程度によって症状固定の判断をするのでなくて、治療期間で

もって打ち切りをやっている。こういうふうな状況が続く限りこういう矛盾はますます進んでくるわけでございます。また、基準局長は症状固定問題について、主治医の意見を尊重する、そして局医協議会の意見を云々というふうにおっしゃるわけでございますが、では現実には主治医の意見がどのように尊重されているのか。主治医の意見と局医の意見が異なった場合、本来医師同士の関係でいうならば局医と主治医の間において協議をして、その上での判断に従うというのが当然のことだと思っております。ところが、現実にはそのような処理はされていない。今後、主治医の意見と局医の見解が異なった場合、主治医と局医との間においてそのケースについての協議を保証していく、そういうお考えがあるのかどうか、お伺いしたいと思います。

○野崎(和)政府委員 先ほど来お答え申し上げておりますように、労災被災者に対して必要十分な補償を行うべきだというのが私どもの基本的な考えでございます。振動障害者の場合でも、何年たったから当然打ち切るといふようなことは全く考えておりません。ただ、医学的判断が重要でございますので、主治医の意見を尊重することを基本に、必要がある場合には局医協議会の意見を聞いて慎重に判断をさせていただいているというところでございます。

そこで、お尋ねの局医協議会と主治医との間で意見が一致しなかつた場合どうするかということでございますが、まずその前提を踏まえて、これは本委員会での御議論を踏まえて、局医協議会にかける場合には直前に必ず主治医の意見をお聞きしまして、その意見を局医協議会にお出しをして局医協議会の意見を伺うということにいたしております。そして、主治医の御意見と局医協議会の御意見が異なりました場合に、局医協議会としては、なかなか微妙な問題でございますけれども、私どもとしては、多少時間がかかりましたとしても両者の意見の一致が図られますように、必要な説明を主治医の方に私どもが行うというふうな努

力をいたしているところでございます。主治医の方と局医の方が直接話し合われるというのは、実際問題としていろいろ障害もあるかと思いが、今後とも、私どもも行政の側が立ちましても、できるだけ意見の一致が図られた上で処理されるように最大限努力してまいりたいというふうに思っております。

○五島委員 その医学上の判断に對しまして行政官が局医と主治医の間に入るといふこと自身が問題をおかしくしているものであつて、これは当然局医と主治医との間において医学上の判断の問題として処理されるべきであるというふうに考えます。

あわせて、先ほど基準局長は、治療を中止して症状悪化するような場合は症状固定ではないというふうにおっしゃつたわけですが、そうだとするならば、当然、症状固定の判断をする前に主治医のもとで治療を中断して経過観察を行う、そういう期間を新設すべきであるというふうに考えるわけですが、その点についてはいかがでございますでしょうか。

○野崎(和)政府委員 問題になりますケースの場合、先生よく御承知のとおり、相当期間経過している場合がほとんどでございます。その間におきましては、いろいろな対応を主治医の方もしておられるのではないかと。また、かなり時間が経過して、私どもとしても症状固定の可能性があるのではないかと思つたものにつきましても、主治医の方あるいは直接患者に私どもも接触いたしまして、そういう実態を十分踏まえて症状固定の認定まで進めていく、そういう扱いをしておりまして、経過観察というものはそういう中で現実にある程度行われているのではないかと。いうふうに考えているところでございます。

しゃりながら、現実に局医と主治医と、局医とい
うのはその患者は診ておられないわけでございます
す。いいですか、医療の中においてその患者を診
ていない医者が判断できることは、その相手の医
者の判断そのものが医学的常識に照らしてどうな
のかということしか言えない。患者に対する診断
はできないはずでございます。したがって、そこ
で意見が食い違った場合に、医師同士の間に
て話し合いの場を保証するべきである。

あるいは、長期間にわたって、時間によって打
ち切らないと言っておきながら、本人の症状が重
症であるがゆえに治療が長引いた、そのケースに
対して、ではその治療を中断してその上で症状が
悪化するかどうかを検討するその場を設けろとい
うことについて、それは恐らく主治医のもとでや
られてはいるから。それは主治医の方でそれ
をやった上で症状固定であるとすれば、主治医の
意見が一致するわけでございますね。ところが、
主治医の意見と一致しないケースについて、そう
いうふうな場合に、治療を中断して経過観察をす
るということについてもやらない、これでは一体
症状固定についての労働省のお答えになった判断
というものはいかにがなものだったのかというふう
に思わざるを得ません。この点については、今後
引き続き具体的な事例でもって伺いしていきたく
いと思ひますが、時間がございませんで次に進
ませていただきます。

労働安全衛生行政の問題につきまして、もう時
間がございませんで一つだけ伺いたいと思
います。

昭和六十三年四月十四日、参議院の社会労働委
員会におきまして渡辺四郎議員が質問されまし
て、アスベスト従事者あるいはコークス炉の従事
者に対しての健康管理手帳についてお尋ねしてい
ます。それに対して労働省の方から、専門委
員会を設立してアスベスト従事者、コークス炉従
事者に対しての健康管理手帳の交付について検討
していくというお答えがございませんで。現在この問
題についてどのような状況になっているか、お伺

いいたしたいと思います。

○軍刑説明員 お答えいたします。
ほかの物質を取り扱った作業も含めまして、職業
がんに関する検討委員会等に従前より種々検討を
重ねてまいりましたが、御指摘の石綿を取り扱う
業務、化学用コークスを製造する業務につきまし
ては、新たに専門家による健康管理手帳交付対象
業務と健康障害の蓋然性について医学的知見の集積
に努めているところでございます。

○五島委員 職業性のがんの発生につきまして
は、草刈部長御承知のように近年非常にふえてき
ています。そういうふうな中で、アスベストの問題
につきましても、今後ビルの解体工事が増加す
ると考えられる中におきまして短期の大量暴露とい
う事態が想定されるわけがございまして、早急にこ
の問題について結論をお出しいただきたいという
ふうにお願ひしたいと思います。

最後に、大臣にお伺ひしたいと思います。
去る四月二十日、高知の白ろう病裁判に対する
高松高裁の上告審におきまして、最高裁判所は国
側勝訴という判断を下したわけがございませんで。こ
れは裁判の問題でございませんで、裁判の判決そ
のものについてはこの場において云々することは
差し控えますが、その中でお伺ひしたいのは、こ
の裁判の、高松高裁で下された裁判に対して原告
側が控訴したそのものになる判決文でございませ
んで、高松高裁は一九八四年九月十九日、このよう
な文章を判決文の中で言っています。

ら、長期的にみれば機械文明の発達による人間
生活の便利さの向上を阻み特にわが国のように
各種の機械による産業の発展で生活せねばなら
ぬ国においては国民生活の維持向上を逆行さす
もので合理的であるとはいえない。

これが高松高裁の判決文でございませんで。
そして、去る四月二十日の最高裁におきまし
て、戦後における科学技術の著しい発達に伴
い、往時とは比較にならないほどの形勢の機
械器具が開発、利用され、そのため我々の社
会、経済生活を営む上で各種の利便ないし利益
を享受してきたが、それによってもたらされる
危険もまた否定し得ない。社会、経済の進歩発
展のため必要性、有益性が認められるがある
は危険の可能性を内包するかもしれない機械器
具については、その使用を禁止するのではな
く、その使用を前提として、その使用から生ず
る危険、損害の発生の可能性の有無に留意し、
その発生を防止するための相当の手段方法を講
ずることが要請されているというべきである
が、社会通念に照らし相当と評価される措置を
講じたにもかかわらずなおかつ損害の発生をみ
るに至った場合には、結果回避義務に欠けるも
のとはいえないというべきである。

これが最高裁の判決文でございませんで。
この二つの判決文書は、国民の生活にとって利
便性をもたらす、そういうふうな機械や制度の仕
組み、そういうふうな仕組みがいかにあつたとし
ても、そしてその結果として労働者に障害が
発生したとしても、その目的が全体にとって利益にな
るものなら労働者はその被害をあえて甘受すべき
であるという中身であるというふうな考えられま
す。判決の内容についてここで云々しませんが、
労働行政として見た場合に、このように弱者、勞
働者に犠牲をしわ寄せする、このようなことに對
して労働省はどのようにお考えなのか、一言大臣
の御見解を伺いたいと思ひます。

○環原國務大臣 新しい機械がいろいろと開発さ
れまして、それに伴っているいろいろな職業病とい
うものが出てまいったという歴史の経緯がございま
す。それに対して、当社会労働委員会におき
ましてはその都度、それぞれの各党各会派の委員
から問題の提起をいただきました。ただいまの振
動病もそうでございますが、まだまだ先生には御
不満な点がありますが、ともかくこの前の国会で
いろいろな形で一步一步進んでいるというのでも
れまた事実でございますし、一つ一つに対して勞
災の枠等につきましても新しい判断ができるよう
な御指導をこの委員会の中でいただいております。
そういう面におきまして、判決の内容につき
ましては私も全く読んでおりませんで、ちよ
とどうこうということも言えませんで、少
なくとも職業病、労働災害につきましては、労働
者保護というものの大前提に立って、今日ま
で行政が当委員会の御指導をいただきまして非常
に前に進んでいるということは申し上げられると
思ひます。

生活者の立場から、働く婦人の問題について質
問をさせていただきます。

○五島委員 以上で質問を終わります。

○畑委員 大野由利子君。
○大野由委員 公明党の大野由利子でございます。
平成元年の婦人労働白書を拝見しましたが、勞
働力人口に占める女性の割合が四〇%を超えた、
そのように出ております。女性の労働相談の特徴
とその傾向について教えていただきたいと思ひま
す。

○佐藤(子)政府委員 都道府県の婦人少年室では
さまざまな御相談を受けているわけがございま
すけれども、大きく分けると、女子労働に関する
相談、勤労青少年に関する相談、婦人問題一般に
関する相談など非常に多様な御相談があるわけ
でございます。御相談の内容をいたしましては、例
えば男女雇用機会均等法に関するものとして申し
上げますと、単なる法の解釈に関する問い合わせ
から、個別の紛争事案の端緒となるようなものま
でございませんで。事項別に見ますと、定

年、退職、解雇に関する相談が最も多くなっているわけでございます。

○大野(由)委員 昨年の流行語大賞を受けた言葉にセクシャルハラスメントという言葉がございまして、そうした問題の御相談がありましたかどうかお尋ねしたいと思います。

○佐藤(平)政府委員 セクシャルハラスメントにつきましては、その言葉の意味する内容が受け取る方によってさまざまなのでございますけれども、私もさまざまな御相談を受けている中で、セクシャルハラスメントに関する御相談というところでおいでになる方はごくわずかということでございます。

○大野(由)委員 セクハラはマスコミで大変おもしろおかしくやゆゆのセンセーショナルに取り上げられておりますけれども、職場でのいわれない性差別をなくして男女とも働きやすい職場をどのようにつくり出すか、そういったことは大変重要なテーマとしてまじめに取り組まなければならぬ問題だと思っておりますが、労働省の御見解をお尋ねしたいと思います。

○佐藤(平)政府委員 おっしゃいますとおり、いわゆるセクシャルハラスメントというものが原因で、雇用の場で女性が十分能力を発揮し、また男性と対等な扱いを受けることの上で障害になるようなものがございます場合には、そうしたものの改善に精いっぱい努めてまいりたいと思っております。

○大野(由)委員 今大変盛んにセクシャルハラスメントが話題になっておりますが、このセクシャルハラスメントをどのようにとらえていらっしゃるか、どのように定義づけていらっしゃるか、そういうことについてお尋ねしたいと思います。

○佐藤(平)政府委員 これまでのところは、おいでになった方の御相談を受けるという形で私どもやっております。それは、均等法に関するもの、ほとんどそういう形になるのでございますが、おいでになった方が、これはセクシャルハラスメン

トであるとお感じになった場合には、そういうお感じになったということを中心に向わせていただき、どのように対応するか、そのケースケースで決めているということでございます。

○大野(由)委員 全体の実態把握はしていらっしゃいますでしょうか。

○佐藤(平)政府委員 先ほども申し上げましたように非常に多様なものがございます。それから、私も現在、雇用機会均等法全般の定着ということに全力を挙げておりまして、そういう御相談の方、セクシャルハラスメント以外のものが圧倒的に多く、しかも迅速性を求められるというものもございまして、セクシャルハラスメントにつきましては、まだ実態調査というまでには件数が積み上がっておりませんので、現在のところはおいでになったものについての対応を迅速にするということでございます。

○大野(由)委員 このセクシャルハラスメントというのが大変な社会問題になっているということに感じていると思うのですが、問題が問題であるだけに非常に表ざたになりづらい。昔からこういう問題は決まらなかったわけではありませんが、大半が泣き寝入りという形で処理をされてまいりました。最近女性労働者がふえてきたこと、また、女性の権利に対する意識が目覚めてきたこと、職場に働くためにやってきたのであって、性的関心の対象にされるために働いてきたのではないという女性の意識が高まってきた結果、このセクハラに関する話題も高まってはきておりますが、こうした問題は昔からあったという意味で、労働環境を整備するという立場から、これほど大きな社会問題になっていく問題に労働者としましてはぜひ積極的に取り組んでいただきたい、そのように思っております。

○佐藤(平)政府委員 そのような勉強会は特にいたしております。

○大野(由)委員 今まで全く関心を持ってこられなかったということであれば、これは社会問題にもなり裁判されたにもなり、そうした問題であるわけですから、労働省としても積極的に取り組んでいただきたい、そのように思います。

○大野(由)委員 今まで全く関心を持ってこられなかったということであれば、これは社会問題にもなり裁判されたにもなり、そうした問題であるわけですから、労働省としても積極的に取り組んでいただきたい、そのように思います。

アメリカでは、十年前の一九八〇年にはもう全米規模の調査が行われております。また、同じ一九八〇年に雇用機会均等委員会がこのセクハラに対するガイドラインをもう作成しております。日本でも、第二東京弁護士会が昨年の十月七日に行いました一日電話相談で、セクハラ被害を訴える声が全国各地から百三十八件寄せられた。男性上司による部下の女性に対する性関係の強要が半数近くを占め、拒否した女性が解雇されるなど職場を失うケースがそのうち二割以上あった、そのように報道をされております。そのほかまた、言葉による嫌がらせとか身体にさわられるなどの扱いで、毎日職場で嫌な思いをして深く心が傷ついて退職に追いやられる、退職せざるを得ない、そういう状況があります。

こうした問題に關しまして、これは女性の人権、また労働権を侵害している問題ではないか、そのように思いますが、これに対する労働省、また法務省の見解を伺いたいと思っております。

○佐藤(平)政府委員 今お話がございましたように、性的な関係を強要してそれを拒否した者を解雇するとか、左遷といいますが、不利な取り扱いをするというものは大きな問題だと存じます。そのようなものに対しては、私どもも御相談を受けました場合には直ちに対応いたしております。数はずかでございますけれども、お名前を出さないで御相談においでになれるわけでございますから、個々のケースにつきましては、私どもも来ていただいて、できる限りの対応をこれまでもいたしてまいりましたし、これからのいたしていきたいというふうに考えております。

○門阪説明員 いわゆるセクシャルハラスメント問題というのは、職場における女性に対する性的

な嫌がらせ、この問題を中心に論じられてきているものと理解しておりますが、法務省の人権擁護機関といたしましては、先生御指摘のような問題も含めて人権擁護上問題のあるものについては、人権相談あるいは人権侵害事件の処理などによりまして、積極的な被害者の救済に努めてまいっております。今後とも積極的に対応してまいりたいと考えております。

○大野(由)委員 例えば職場で、セクシャルハラスメントで仕事をやめたくないけれどもやめざるを得ないというような、そういう状況に追いやられている女性や、また毎日不愉快であるという女性の救済方法としてどういった救済方法があるか、考えられますか。その点について、具体例を挙げて教えていただきたいと思っております。

○佐藤(平)政府委員 ケース、ケースで大分内容が違っております。重いものといいたしましては、例えば性的な関係を強制する、そして、そのことを拒否した場合に雇用上の不利益につながるというものもございまして、たまたま何かのお薬を飲んで、太ったねと上司に言われて非常に苦痛であると言っておいでになった方とか、さまざまなのがございます。

そこで、私どもではまず、おいでになりましたら御本人の言い分を十分伺う。そして、それに応じて相手方の当事者といいますが、そういう方や、場合によっては人事の担当者など会社側に御連絡をして話を伺うということでございます。その結果、これは非常におかしいという場合には会社側を指導いたしまして、現実にもその結果、男性の方が持ち場を変えようとかさまざまなものもございました。それから、企業全体で、このようなことが二度と起こらないように指導されたというものもございまして、ケース・バイ・ケースで対応は異なっております。

○大野(由)委員 全国的な公的機関としまして、また私的機関としましてどういったものがあるかについて教えていただきたいと思っております。相談の窓口でございます。

○佐藤(キ)政府委員 先ほど法務省の方にも窓口があるようなお話でございましたが、労働省でございまして各都道府県の婦人少年室にお越しただければ、できる限りのことはさせていただきますと考へております。

○大野(由)委員 社内苦情処理委員会等ができればいいことも考へられますが、ただ、こうした問題の場合は往々にして被害者である女性にとつても不利な処分になるということが考へられます。望まない、不本意な解雇であるにもかかわらず自己都合退職になってしまつて、本来なら請求できる解雇予告手当を受けられない、また退職金も自己都合退職扱いで安くなつてしまつて、また雇用保険の受給も三ヶ月待期させられるとか、そういうさまざまな問題がございます。

こうしたことで、表ざたにできない問題であるだけに、婦人少年室まで御相談に見える方は非常に数多くの方だと思つております。その相談に見えない数多くの人がいらつしやるということ、またその辺の対応を考へていただきたいと思います。

ILOでこのセクシャルハラスメントに対してどういふ決議をしているか、また労働組合でどういふふうに取り組みようとしているかについて、労働省はどのようにつかんでいらつしやるかお聞きしたいと思います。

○佐藤(キ)政府委員 御指摘のように昭和六十年六月の第七十一回ILO総会におきまして「雇用における男女の均等な機会及び待遇に関する決議」といふのが採択されております。その中で、「職場における性的いやがらせは、女子従業員の労働条件、雇用、昇進の展望を害するものである。したがつて均等促進政策の中には、性的いやがらせを止めさせ、予防するための措置を含む必要がある。」とされております。

それから、労働組合につきましては必ずしも私ども十分存じているわけではございませんが、連合の方で何か調査をされるやに伺つております。

○大野(由)委員 国際連合の女子差別撤廃条約を日本は批准いたしましたけれども、この理念の具

現化の一環として、一九八五年ナイロビで開かれた国連婦人の十年世界会議で「ナイロビ将来戦略」が採択されましたけれども、この中におきましても、「職場における性的いやがらせを防止するため適切な処置が講じられるべきである。政府は救済のための適切な措置を講ずべきであり、またこれらの権利を保障するための法的措置を強化すべきである。」のように出ております。この女子差別撤廃条約の理念を実現するための国内法として日本では男女雇用機会均等法が制定されたわけですが、この男女雇用機会均等法もまた法整備のために適当な時期に見直すということが義務づけられてはいるわけですが、この雇用機会均等法の中にこうした問題、セクシャルハラスメントを禁止するかどうか、そういう項目を入れることができないかどうか、労働省の見解をお聞きしたいと思います。

○佐藤(キ)政府委員 現在、この問題につきましても国の法制上そのような対応をしている例というのは、先ほどアメリカの場合にはガイドラインをつくりまして指導しているという御指摘ございましたが、アメリカでは、均等に関する法律ができましたから十数年の間、たかさんの判例などが積み重なつて、その中でこのようなガイドラインが出てきたもの、それは理解をいたしております。私どもの場合、それに比べますとどうも問題が出てまいりましたのがやや遅いということもありまして、均等法ができてからまだ日が浅く、私ども定着に全力を挙げてはいるわけでございますが、今後、室でもさまざまなケースを積み上げていく中でどうしたかについて十分対応を検討いたしたいと思つております。

○大野(由)委員 民法の七百五十五条に「使用者の責任」といふことが記載されておりますが、これは単なる個人の問題としてではなくて、そうした劣悪な環境をそのまま放置しておいた使用者側の責任も問われるのではないかと、雇用主、企業責任の明確化みたいなものも必要だと思つて、そうした企業に対する指導みたいなものもぜひやっ

ていただきたいと思つております。また、労組、使用者団体、公益代表によります男女雇用平等委員会みたいな、そうしたものの設置も考へられるのではないかと、思つて、この問題に關しまして、労働省としてぜひ前向きに検討を始めていただきたいと思つて、今後の方針について、御決意のほどを伺いたいと思つております。

○佐藤(キ)政府委員 先ほどからも申し上げているところでございますが、御相談のありました個々のケースにつきましてはできる限り迅速に対応いたしております。一応それなりの改善を見ているものがほとんどなわけでございます。私どももこれから個々のケース、対応に十分に気をつけてまいりたいと思つて、またこれまでの解決の中で、実際に企業の中でこうした問題について十分機運を醸成するように指導いたしました例もございまして、ケース・バイ・ケースで適切に対応をいたしてまいりたいと思つております。

○大野(由)委員 この問題に關します法整備が十分ではないのじゃないかと思つておりますが、この対応について、労働大臣のお見解も伺わせていただきたいと思います。

○塚原国務大臣 とまかく非常にケースがいろいろなのがあるみたいなので、私どもとしても、まず実態を把握するのがこれはなかなか難しいと思つて、それででき得るならば、ただいま婦人局長御答弁いたしました、それぞれそういう不快な思いをされた方が勇気を出して婦人少年室の方に御相談に来ていただきたい。こちらからセクハラありませんか、ありませんかと回るといふのもあれでございますが、これは非常に難しいのですけれども、ともかくまずそういうようなことで不快な思いをされた方ができるだけ積極的に私どもの方にお話をいたして、そういう過程の中からこれから一体どういふことができるかというところを検討していくというふうな段階であると思つております。

○大野(由)委員 これほど大きな社会問題になつていられる問題でございますので、まず無記名のアンケート調査とか実態把握から始めて、非常に難しい問題だということとは私自身もよく承知しておりますが、このまま放置することはできない問題であると思つて、労働省として女性の労働環境を整備するといふ観点から、ぜひもっと積極的に前向きに取り組んでいただきたいということをお願いいたします。

では別の問題になりますが、パート労働のことについてお聞きしたいと思います。

現在、働く女性の四人に一人、労働者全体で六人に一人がパートタイム労働、そういう状況になつております。今のパートの生活が、生活費やローンの返済とか教育費とかという形で充てられていくわけですが、パート労働もようやく非課税枠が年収百万円になりましたけれども、まだまだ現実とはほど遠いものがあるのではないかと、非常に劣悪な環境条件のもとで安い労働賃金で働いているわけですが、このパート労働に關して、昨年の十月六日、公明党の衆議院議員が当時の福島労働大臣に対して働く女性のための環境整備の充実を申し入れ、その中でパート非課税を今後さらに百二十万円へと引き上げを急ぐべきだと求めたのに対して、福島労働大臣は、本年は百二十万円を実現し、来年度は百二十万円の引き上げを財政当局に強く働きかけていきたい、そのように公明党の提案に同意をされております。すなわち、百二十万円が必要であるということをお認めになつていらつしやるわけですが、このパート収入、財政的問題、財政の論理よりは生活を優先させるという観点から平成三年度は非課税枠を百二十万円、また次の平成四年度は百五十万円にすべきではないか、そのように思つて、労働大臣、いかがでございますでしょうか。

○塚原国務大臣 福島大臣の御答弁は御陳情に対する御答弁で、当然責任を持った御答弁をされたのだと思つて、そこまで突っ込んだお答えはなかなかここでできませんで本當に申しわけないのですが、それでも前向きにというこ

とで一生懸命答弁を考へまして、賃金の実態及び物価水準等を考慮した場合には、今後とも引き続き課税最低限について検討が加えられることが望ましいと考へている、そういう御答弁をさせていだきたいと思ひます。

○大野(由)委員 ちよつと今よくわからなかつたのですが、この非課税枠を拡大されるのかどうか、もう一回はつきりお答へしていただきたいと思ひます。

○長野説明員 パートの課税につきましては、税制上の問題としてかつて二つに分けて問題を考へておりました。一つはパート所得者御自身がご自分で非課税かという問題と、もう一つ、パート固有の問題として、その非課税水準を超えるかどうかの問題として、その非課税水準を超えたらだんな様の方の配偶者控除が途端になくなって、夫婦合せてみると税引き後の手取りが実は逆転してしまふ、働いた方が実は現金でも損になるという問題がございまして、その後者の問題につきまして配偶者特別控除というものを創設させていただきました、ある水準を超えて収入があつたとしても途端に配偶者控除がなくならない、そのかわり配偶者特別控除というのがそこに入つてまいりまして、段階的にそれがなくなつていくというところで逆転現象をなくす、これがパート問題と言われたいものの対処の一つでございまして。

そしてもう一つ、御本人の非課税水準をどこまで考へるかということで、昨年百万円ということにさせていたございましたけれども、これによりまして、世帯で考へますと、パート収入が百万円ある世帯、夫婦二人と考へますと、課税最低限が合はせまして三百六十四万円、これはかなりの水準にまで引き上げることができたと考へております。

現在の百万円のパート所得の非課税水準でございますが、実は税制上、パート所得という概念をつかまえて、それだけに對する特別の税制ができるというものではございません。パートで百万円働けば非課税だが、フルタイムで百万円のとときには課税だとか、そういう概念はございません。

で、これは一般に給与所得者に対する課税最低限、単身者の課税最低限をどうするかということ、で工夫せざるを得ないわけでございまして、けれども、昨年、百万円にさせていた、いた考へ方は、現在のこの百万円の肉内は、基礎控除三十五万円、給与所得控除六十五万円でございますけれども、この六十五万円は、百六十五万円までは四〇%の給与所得控除を認めますというところになっておりまして、その一番下のラインいっぱいのところまで実は六十五万円ということにしまして、六十六万円にしますともう給与所得控除の体系が崩れるところまで持つてまいりましたので、これから先の問題は、給与所得者全体の課税をどうするかという形を考へていくべき問題であらうかな、また税法上もそういう仕組みでしか対応できないということでございます。

あと水準の問題といたしましては、これを外国の水準と比較するのはどういった場合は適当かどうか存じませんが、例えばイギリスでありますと、家族四人でも課税最低限は百万円にいたらない、例えばアメリカは合算課税でございまして、夫婦二人の収入が合はせて百四、五十万くらいを超えますと課税になるといったような実態でございまして、単身の収入が百万円を上回る場合には、ある程度の独立した納税者として御負担いただくのもやむを得ないのではないかと考へておる次第でございまして。

○大野(由)委員 現在、パートの時間給の平均は幾らになっておりますでしょうか。

○佐藤(平)政府委員 パートタイム労働者の一時間当たりの所定内給与額は六百四十二円となっております。

○大野(由)委員 先ほど、非課税枠の拡大だけではない、配偶者控除ですか、そういった観点とか、いろいろな点で税制上は考へていらつしやるという御答弁でございましたけれども、現実的に、最低の百万の非課税枠の中でちよつとでも枠を出ると大変税金が高くなるということで、年末、十一月、十二月になると仕事をやめているパー

ト労働者の方がたくさんいらつしやいます。現実には大変な人手不足という状況の中で、この非課税枠を拡大すれば労働力不足を補えるということ、中小企業の経営主等からこの非課税枠をもつと拡大してもらいたい、もつと働いてもらいたいという切実な声がございまして。現在の百万から百五十万に非課税枠が拡大されますと、単純な試算ですけれども、五〇%近い労働力が確保できるのではないかと、そういうことが考へられます。

先ほどもおつしやつたように、一時間当たり六百四十三円という非常に大変な、劣悪な、安い、そういう中でパートは働いてるわけですから、一般労働者と非常に差別を受けてるわけでもございまして、この辺はもつとさらにパート減税の拡大ということにぜひ積極的に取り組んでいただきたい。また労働大臣も、これは福島労働大臣がおつしやつたからということではなくて、労働大臣としてこの仕事は人がかわつても引き継がれる要素の問題だと思つておりますので、このことは途中でほごにしないでしっかりと続けてやっていただきたい、そのように思ひます。

○塚原国務大臣 はい。今後とも引き続き検討してまいります。

○大野(由)委員 引き続きぜひ実現をお願いしたいと思ひます。

それから、パート減税だけではなくて、短時間労働者の保護法、パート労働法の早期制定、身分を保障したり福祉を向上させるための法的措置、パート労働法を公明党が提案してありますけれども、これに対する大臣の所見を伺いたいと思ひます。

○塚原国務大臣 労働省では一応指針をつくつて指導している、その指針等については今婦人局長から御説明させていただきます。

のを周知徹底するなど、これからはパートタイム労働者の雇用の安定、労働条件の改善のためには精いっぱい努力をいたしてまいりたいと思ひます。

○大野(由)委員 また、次に、質問の通告はしてありませんけれども、育児休業法についてでございますが、最近女性の職場進出が非常に目覚ましい、これからは乳幼児を抱えて働く女性が大変ふえる。現状では一たん退職すると再就職が難しい、再就職をしても不利な労働条件になる、先ほどのパートにならざるを得ない、そういう現状がございまして。これから小さな子供を抱えても仕事をやり続けたいという人たちに對しての育児休業法案、野党の共同提案として提案してありますけれども、この育児休業法案に對して労働省、労働大臣の見解を伺わしていただきたいと思ひます。

○佐藤(平)政府委員 今御指摘ありましたように、女性が働き続けられるような環境を整備する、特に家庭生活の責任と仕事の責任が両立できるようにしていくということは私どもの重大な課題でございまして。そこで、育児休業制度についても普及に努めているわけでございまして、さらには一層普及のための努力を続けてまいりたいと思ひます。

○大野(由)委員 育児休業制度が現在どれくらい普及しているかということ伺いたいと同時に、今伺つたのは、これはぜひ法案を制定したい、その法案の制定に關する御見解を伺いたいと思ひます。

○佐藤(平)政府委員 法律としてすべての企業に適用するような法律にするということのために、条件整備も重要でございまして、現在普及率は二割をちよつと切つてるところでございまして、普及率が上がつていくところはそうした方向への条件整備としては重要なことではございますので、労働省といたしまして、そうした方向に向けて制度の確立のために努力をいたしているところでございまして。

○塚原國務大臣 たいま婦人局長何回か御答弁いたしました。これもかまらず制度をしっかりと御認識をいただき。これは本場に労働、今春閣においてもテーマにしたい。またマスコミ等でも幅広く報道をいただいたりしてかなり周知徹底を図られつつあるところだと思ひますが、まだ現実の問題として二割程度の普及率であるという面をまず条件整備をしてみませんか、その後の段階に進むのはなかなか難しいかと思ひますので、ともかく制度の徹底をしていくように努力をしてみたいと思ひます。

○大野(由)委員 後から追いかけるというのではなく、労働省はもっと働く婦人のために積極的な姿勢を示していただきたい、そのように思ひます。

一九八一年にILOがこの出産休暇、育児休暇について勧告を出しておりますが、どのようなものですか、お聞きしたいと思います。

○佐藤(幸)政府委員 この勧告では、父親、母親、いずれかがとれる育児休業制度を設けることが望ましいということが含まれた家庭責任を有する労働者のための勧告であると認識いたしております。

○大野(由)委員 労働大臣もいろいろなおっしゃっていますが、ぜひこの育児休業法案の制定またパート労働法、短時間労働法の整備、こうした問題に關しましてぜひ積極的に実現を願ひたいと思ひます。

それから、もう一点お尋ねをしたいと思ひますが、労災保険の遺族補償給付について質問をさせていただきます。

この労災保険の遺族補償給付は満十八歳で打ち切られていたわけですが、満十八歳のお誕生日が四月二日であっても切られるわけですけれども、これをできれば十八歳の年度までというふうに拡充できないかどうか。高校卒業年度までぜひお願ひをしたい、そういう要望がたくさんあります。

今、高校はほとんど進級義務教育化しているほどに

充実しているわけでございますけれども、例えば四月二日がお誕生日の人は卒業まで、来年の三月まで非常に大変な思いをする、そういう現状でございます。こうした問題についてお尋ねをしたいと思います。

○石岡政府委員 遺族補償年金を受けることができる子供につきましては、十八歳未満に限られておりますが、この理由は、一般的には十八歳未満の者は稼働能力を欠きますのでその扶養の喪失に對して補償する、そういう趣旨でございます。

また同時に、厚生年金等の社会保険制度が十八歳未満に限っておりますので、それとの均衡も考慮している次第でございます。このように範囲を限りますと、御指摘のような問題も含まれていろいろ問題が生じるのは確かでございますけれども、それではその範囲をどの程度まで緩めたらいいかにつきましていろいろ問題がございます。また、他の厚生年金あるいは国民年金等の公的年金とのバランスも図っていかなければいけない問題もございまして、それらの諸点をいろいろ考えながら検討してみたいと思ひておる次第でございます。

○大野(由)委員 労災就学援助費というのがありますが、これはすべての子供が受けられますかどううか。

○石岡政府委員 労災保険制度におきましては、その制度の一環といたしまして労災就学援助費を支払っております。この費用を受けられる方は三通りございまして、一つは遺族年金の受給者と一級から三級までの障害年金の受給者自身でございます。それから第二点は、今申し上げました方々の子弟でございます。それから第三点は特にその傷病の程度が重篤であると認められる傷病年金の受給権者の子弟、この三通りでございますが、この方々が小学校、中学校、高等学校、大学等に在学し、学費等の支弁が非常に困難である、そういう場合に今申し上げました援助費が支給される次第であります。

○大野(由)委員 児童福祉法に「すべて児童は、ひとしくその生活を保障され、愛護されなければならぬ」という趣旨にうたっております。すべ

ての児童がひとしく保障される、そういう観点からも、先ほどの満十八歳で打ち切られるということも、法のために人があるのではなくて人のために法があるわけでございます。そうした観点からも法の整備を、見直していただきた。ぜひ給付期間を高校卒業までに改定する、そのように検討をしていただきたい、そのように思ひます。よろしくお願ひいたします。

○石岡政府委員 労災補償年金の十八歳打ち切り問題につきましては、先ほど申し上げたようないろいろな問題があるのをごいしますが、そのほかにも例えば基準法あるいは児童福祉法では十八歳未満の者が年少者あるいは児童となつていて、等々、こういう制度もございまして、そういう制度とのバランスなども考えた上で設けられた制度だと思っております。したがって、先ほど言いましたように非常にいろいろな問題がございますが、検討をさせていただきますと思ひます。

○大野(由)委員 以上で質問を終わります。大変ありがとうございました。

○畑委員 貝沼次郎君。皆さん高尚な質問をされますから、私は余り高尚でない質問をいたします。これは四月一日に報道されておる新聞記事でございます。「雇用保険料十二年間払ったが、失業保険おらず」「雇用でなく利用者」というふうな大きな見出しがございますが、この記事は当局はお読みになりましたか。

○清水(傳)政府委員 承知をいたしております。○貝沼委員 読んでおられれば話は簡単ですが、それが、それではこの事実関係というのはどういことですか。御説明ください。

○清水(傳)政府委員 まず、身体障害者の授産施設に對します雇用保険の適用の建前のところから御説明をさせていただきますと思ひますが、雇用関係がある人を保護の対象として、授産施設の入所者につきましては、この施設本来の性格、建前が

らいたしまして、身体障害者等で雇用されること

が困難な人たち、それからまた生活に困難な人たちに對しまして、就労なり技能の習得のために必要な機会及び便宜を与えてその自立を助長することを目的とする社会福祉施設であるわけでございますが、そういうことからいたしまして、施設と入所者との間には形式的な雇用関係がないというところになるわけでございますし、また、今のような趣旨どおり運営がなされているならば、實質的にも雇用関係があるということにはならない、そうしたところから雇用保険の被保険者にならないものとして取り扱ってござるところでございます。

ただいま御指摘の件につきましては、本年の一月、身体障害者授産施設「稲城リハビリ」を退所された訓練生が雇用保険の被保険者として取り扱われていたというふうな状況でございます。そうしたことは、まことに遺憾に存するわけでございます。

安定所といたしましては、その方の雇用保険の被保険者資格の取り扱いにつきまして、判断を保留をいたしました。そして、実地調査を行うこととしたわけでございます。その結果について、東京都を通じて実地調査の報告も受けておるところでございますが、それによりまして、当該施設の作業員につきましては、施設との間に實質的な雇用関係があるというふうに判断せざるを得ないじゃないか、こういう感触を得るに至つておるところでございます。したがって、この問題となつた方につきましては、もちろん失業

者として認定される等、所定の要件を満たしていかなければならないわけでございますが、そうした要件を満たしていけば、失業給付を支給するような方向で結論を出しつつあるという状況でございます。

○貝沼委員 これは新しい事例なので、ただいま説明がありましたように、授産施設、これは雇用関係ではない、原則的にそうですね。ところ

が困難な人たちが、それからまた生活に困難な人たちに對しまして、就労なり技能の習得のために必要な機会及び便宜を与えてその自立を助長することを目的とする社会福祉施設であるわけでございますが、そういうことからいたしまして、施設と入所者との間には形式的な雇用関係がないというところになるわけでございますし、また、今のような趣旨どおり運営がなされているならば、實質的にも雇用関係があるということにはならない、そうしたところから雇用保険の被保険者にならないものとして取り扱ってござるところでございます。

が、事実関係から判断をすると、雇用関係あるとせざるを得ない感觸を得た。つまり、ある意味において雇用が認められた、結果的に、いい悪いは別として、結果的に認められた。ということは、新しい条件になるわけでございます。

そういう判断、私は結構だと思えますよ。それは大変結構だと思えます。あれだけ身体障害者でありながら、せめてもそこで仕事を覚えながら働き、そしてそこから幾らかのお金をいただいて、それから生活をおくられるわけでございますから、その方が、しかもこれは雇用保険は十二年間掛けてきておるといふことは、掛けることを既に労働基準局は認めてきたわけでありまして、これはそれでいいと私は思うのですけれども、しかし、これからまたこれに似たようなもの、これは恐らく世界で一件というのではないと思えますね。そういう場合もそういう取り扱いに当然なるのでしようね。このことは確認をしておきたいと思えます。

○清水(傳)政府委員 本件につきましては、今申し上げましたような経緯によりまして、そういう方向に判断していかざるを得ないのではないかと、こういう感觸を得ているところでございますが、ただ、そうした状況というものは、こうした授産施設本来の趣旨から見ますれば問題なしとはしないう、こういうふうにも考えられるわけでございます。授産施設という社会福祉施設として、この運営につきましては、厚生省の方の御所管になっておられるところでございますけれども、その作業のあり方、運営面につきましては、そうした本来の趣旨に照らした指導監督の徹底がなされることを要請もいたしておりますし、期待もいたしておるわけでございます。

基本的には授産施設自身の運営の本来のあり方というものが、やはりいろいろな工賃の分配の仕方とか、あるいはその訓練生に対する管理の仕方、いわゆる労使関係、労働関係、使用従属関係といふふうな言葉がございますけれども、そうしたものでないような形で本来の建前としてはあるわけ

でございます。そして、そうした条件が本来の運営の趣旨に沿って行われておられればそういう形になるわけでございます。そういう建前のものにはやはり労働保険そのものの適用というのではないものと基本的には解されるわけでございます。したがって、一面においてそういう本来の運営が行われるようなことを期待いたしますと同時に、そういうふうな運営が行われている場合には労働保険の適用はない、このように解せざるを得ないわけでございます。その点につきましては御理解をちょうだいをいたしたい、このように存じます。

○貝沼委員 本来の運営を期待したい、これはわかります。わかりますが、そのために余り圧力めいた指導などしないように要望しておきます。というのは、実態がこうであるというところは、その実態の方が正しいのであって、いろいろな例えは制度がありましても、それだけではいかなる部分かという実態としてあらわれてきていくわけですね。したがって、実態というものは、私はそれをきちんと見なければならぬ、こう思いますので、変な圧力をかけていかないうちにお願いをしたいと思います。

それから、やはりこういう事件があるということはそれなりの理由があつて起つております。したがって、これは雇用関係もない、したがって、労災とかあるいは雇用保険その他が適用にならないわけですから、かといって、こういう身体障害者の方々がその働く場、仕事を習いながら働くわけですから、そういう場というものが非常に行きにくくなるようなことになつてもこれはまたおかしなことになるわけでございます。したがって、こういう実態がある以上、やはりこれに対する一つの対策といえますか、方策といえますか、そういうものを積極的に考えていく、それに取り組んでいく、そして安心して働けるようにしていくというのが労働省としてとらなければならぬ姿勢ではないかと私は考えるわけでありすが、いかがですか。

○清水(傳)政府委員 一般的に障害をお持ちになる方の場合に、例えばそうした授産施設にお入りになりますれば、長年お互いの、障害者の方々、周囲にたくさんおおいでになる、そうしたところでの訓練を受けるなり就労なりというものが比較的居心地のいい形で行われる、そういう実態があるかと思つておられます。やはり基本的には自立というところをお願いをしていかなければならぬわけでございますし、そのために雇用を中心とした自立へ向けての努力というのが私どもの基本的な姿勢として大きな努力を払つていかなければならぬわけでございます。いわゆる国連障害者の十年というのともあつた終りを迎えるまでにそんなにも年月があるわけではございません。障害者の方々への働く場の拡大ということ、ことしの初め特に通達を全国に出しまして、社会情勢の変化に見合った助成措置の中身をさらに充実するとか、あるいは重度の障害者を多数雇用する、そういう事業所をさらにつとめていくとか、そのための助成措置を拡充するとか、そうしたことを含めまして、ただいま御指摘のようなことした事案が結果的にも起らないように、本来の雇用の場の拡大というところに向けて努力をいたしてまいりたいと思つて存じます。

○貝沼委員 いろいろ点、ほかにもまだあると思つておられますけれども、またこれを挙げますと時間が足りませんので、以上で終わりたいと思つておられますけれども、これは一つの問題提起でありますから、こういう実態があるので、それに対して積極的に方策、検討を進めていただきたい、このことをお願いいたします。質問を終わります。

○畑委員 児玉健次君。
○児玉委員 現在、看護婦さんの深刻な長時間、過密労働は、慢性的な看護婦不足とあわせて大きな社会問題になっております。各地の医療労働組合が展開している看護婦の過酷な労働条件の改善、看護婦の大幅な増員を求める取り組みは、国民の支持を得ていると思つておられます。塚原労働大臣は先日の所信表明で、労働時間の短縮と勤労者福

祉対策、それとともに、働く女性のための対策、その能力と経験を生かして働けるよう、女性の働きやすい環境づくりを進めることなどを強調されました。

看護婦さんの労働条件の改善、このことについて大臣の抱負をまず簡潔に伺いたいと思つておられます。
○塚原労働大臣 とまかく、私も病気になるまでしたときに一番の健康回復は看護婦さんの温かい一つ一つの配慮ということでありまして、これも非常に特殊なお仕事でございます。また経験を要するお仕事でございますので、私の所信表明の趣旨どおりの展開が、果たして看護婦さんという極めて重要なお仕事に対してできるかどうか、ちょっと今不安を覚えておられます。

あと具体的な事例につきましては婦人局長等から御答弁させたいと思つておられます。
○児玉委員 私は、この間都市部を中心に幾つかの病院の実態を見させていただきました。そこで、まず指摘したいのは、労働基準法における時間外及び休日の労働に関する書面の協定、いわゆる三六協定、これが、訪れたほとんどの病院で存在しないか、または既に有効期限を超過してしまつていて、これは既に有効期限を超過してしまつていて、これは明らかに違法の状態だと思つておられます。この状態を放置することはできない、速やかに是正すべきだと思つておられますが、いかがでしょうか。

○野崎(和)政府委員 先生御承知のとおり、時間外労働を行います場合には、過半数の労働者を代表する労働組合ないし労働者代表と協定を結びまして、その範囲内で行わなければならないということになっておられます。また、女子につきましては、労働基準法でその場合でも時間外労働の上限が定められておられます。これらは労働条件の基本的な部分でございますので、御指摘のように、お訪ねの病院のどこにもないというものは、ちょっと私どもには信じがたいことではございますが、そのような事態がございましたらば非常に重大な事態でございますので、できるだけ是正させたいというふうに思つておられます。

二時間、それが上限である。年間についていえば百五十時間、二つの上限が設けられております。

先ほど私が紹介した病院、先日伺った病院についていへば、一月の超過勤務は、ある病院について最高の看護婦さんが一月で三十五時間です。その病院の平均の時間外労働は二十四・九時間です。最高の方は四十五時間です。どう見ても二週間で十二時間というのには超過しています。それから二月が、同じ病院で最高の方が四十五時間、平均で三十・七時間ですから、二週十二時間も上回り、年間百五十時間も上回る、両方上回っている。こういう場合にどういふ具体的な指導を考えていらっしゃるのか、伺いたいと思います。

○野崎(和)政府委員 御指摘の事例の時間を女子の時間外労働の上限に当てはめてみますと、法違反の可能性が強いというふうには思います。ただ、この十二時間とか百五十時間というのは一日八時間を超えた時間でございまして、一概にそういう意味で違反と断定できるかどうか。さらに、先ほどお話のございましたように労働基準法三十三条に基づく時間が加算されているかもしれない。そういうことがございまして、一概に違反と決めつけるわけにはまいらないと思っておりますが、相当に長く法の上限すれすれのところにあるかと思えます。そういったことが全国的実態であるという御指摘でございますので、そういったことを念頭に置きまして監督指導に努めてまいりたいというふうに思います。

○児玉委員 次に、いわゆる看護婦さんの複数による夜勤月八日以内という課題ですが、医務連が一昨年十月に実施なさった全国調査では、夜勤八日以内が三七・二％。先日の社会労働委員会厚生省が明らかになさったのですが、厚生省が昨年六月に行った調査では、一般病院における八日以内の夜勤は四六・三％、こういう数字が出ております。人事院が全医労の行政措置要求に対して、平均月八日以下とすることを目標とする、そのように判定したのが昭和四十年五月ですから、まさに遅々たる状況である。このところを今非常に

力を入れて指導すべきでないか、こう思います。いかがですか。

○野崎(和)政府委員 労働基準法では夜勤の回数そのものは規制されていないわけでございますけれども、御指摘のとおり八回というのには、人事院あるいは厚生省等が、看護婦業務に熟知しておられるそういった機関で適当とされた数だと思えますので、私もその範囲内におさまるように可能な限り指導してまいりたいと思っております。

○児玉委員 この点は私ぜひ塚原大臣にお伺いしたいのですが、人事院判定も確かに重要なものです。昭和四十四年六月十日、参議院の社会労働委員会が委員会の決議をやってございます。そこで、この決議は全会派一致のものでございますが、趣旨説明において提案者はこのように言っています。「現状のこの無制限的な夜勤を法律、規則によって一定の規制を行なうことがあわせて必要である」ということ、「当面的には、昭和四十年五月に看護婦夜勤の制限のために出されたこの人事院の判定、すなわち夜勤の月八日実現、一人夜勤の計画的な解消、産後夜勤の免除、あるいはまた休憩時間を明示する等の緊急な実現、労働条件の改善のために、政府にこの実行の努力を強く要望いたします。」そして、この委員会の決議の三項目目として「看護職員の夜勤についての昭和四十年五月二十四日の「人事院判定」の速かな実行をはかること」ということが委員会決議されました。そして政府は、斎藤國務大臣でしたが、「この問題は、まさに緊急にして大事な問題だと考えておりますので、この決議の御趣旨を最大限度実現いたしますよう努力をいたしたいと、かように存じます。」

先ほど大臣は、決意はある、しかしそれがどのように進んでいくかということと、それがどを感ずるとおっしゃいましたが、そのような弱気なことでなく、国会自身が明確にこういう意思表示をしておるわけですから、大臣としてこの際思い切った必要な措置を講じていただきたい、こう思うのですが、いかがでしょうか。

○塚原國務大臣 今議論をずっと伺っておりますが、八日というのは非常に妥当な線だと私も思います。ただ、法律上の権限というのが何かないようなので、労働大臣としてどこまでできるか、おぼろげにわかってませんが、そのほかの御指摘も含めまして、一つ一つについて精いっぱい勉強させていただきます。どうもありがとうございます。

○児玉委員 終わります。

○畑委員 柳田君。

○柳田委員 民社党の柳田でございます。きょう朝、党大会に出席してございまして欠席いたしました。申しわけございませんでした。

最初、労働時間短縮についてお伺いをしたいというふうに思います。

先日発表されました「国民生活指標」、経企庁のものでございまして、これを見ておりましたが、「勤労生活」という項目があるわけですが、その総合化指数を見ておりました。上昇の途というところで、多分これは労働省さんが頑張ったおかげじゃないかなというふうには思います。これからは一生懸命頑張りたいと思っております。これからは労働者を見ておりました。欧米の主要国と比較して勤労者のゆとりとありますが、ちょっと劣っているんじゃないかなという気がするわけなんです。これから労働時間も短縮に向かいますし、勤労者のゆとり、これから徐々にふえていくものだというふうにも思っているわけなんですけれども、今後の労働政策の中でもこの勤労者のゆとりというものをどのようにして確保していくかというところは重要な点になるのではないかと、このように私には考えております。

そこで、最初にお尋ねしたいのですが、この勤労者のゆとりは、大分不足していると思っておりますけれども、現状を大臣どのように考えているかお尋ねしたいのです。よろしくお願いたします。

○塚原國務大臣 ただいま欧米諸国との比較もございましたが、年間二百時間から五百時間ぐらい日本の国は長いというところになっておりました。ともかく労働時間をできるだけ短縮するというのは、労使、それから私も行政も含めた大変大きな課題であるというふうに考えております。

国も経済計画の中で何とかが八百時間程度に年間したい、じゃそのためにはどうすればいいのだというところになると、まず週休二日だ、それから有給休暇を二十日間消化してもらわぬといかぬ、それから残業は百五十時間にしてもらわぬといかぬというところで、大体千八百時間程度にはなかなか難しい問題がございまして、きょう午前中の議論の中でもございまして、特に中小企業等の経営基盤等も考えましたときに、一つの大きなネックになると思っております。ただ、そういうことに細心の配慮をしながら、できるだけ目標に向かつて近づいていくように努力をしたいと思います。

○柳田委員 そこで、これはお願になるかと思うのですが、今地方議会の方でもゆとり宣言というものを決議されたり採択されてきておるわけなんですけれども、政府としてこのゆとり宣言を発表していただいで、国民にゆとりある生活を保障しますと、このことを宣言するおつもりはないでしょうか。

○塚原國務大臣 まず、地方議会でゆとり宣言決議が行われているというふうには伺っておりますが、これは労働時間短縮に関して国民の間にコンセンサスを形成するというところで、大変に歓迎すべきことだというふうに考えております。

労働省は平成二年からゆとり創造宣言都市奨励事業というものを実施いたしました。地域における労働時間短縮の機運の一層の醸成にこれから平成二年度努めてまいりたいと思っております。昨年の一月に、労使のトップを初めといたしまして、各界の活躍をされる有識者から成ります労働時間短縮政策会議というものが、十五項目にわたる労働時間短縮に関する提言をしていただきました。これはいわば労働省のゆとり宣言のようなものだと思っておりますが、この提言の周知をこれからも徹底してまいりたいと思っております。

○柳田委員 先ほど大臣、千八百時間、平成四年度全力を尽くすというふうにおっしゃっていただ

きまして、今の経済事情また労働条件を見ておられますと非常に難しいような気もするわけなんです。先ほどの御決意なんです、ぜひとも実現をさせていただきたいというふうに思うわけです。

○岡部政府委員 お答えいたします。ゆとりある豊かな労働者生活実現ということのために自由時間の活用が不可欠でございます。現状は、先生御指摘のとおり、自由時間そのものが少ないことに加えまして、その活用のための例えば費用が高いとかあるいは環境整備ができていないとか、いろいろな問題がございます。従来から労働省におきましては、労働者の自由時間の活用を促進するための各種福祉施設の整備を進めてまいりてきておりまして、相当数にも上っているわけでございますが、そういうような施策、さらにはまた労働者の自由時間活用促進を目的とする各種の催し、例えば全国労働者ふるさと交流会を各地で開催する、あるいはまたリフレッシュ休暇制度の普及促進等の労働者のリフレッシュ対策、心身ともにオーバーホールしていただくというふうなことを進めてきたわけでございますが、平成二年度におきまして、さらにこれらに加えまして、例えば大企業の企業内施設、これを一般に開放していただく、特にこれは中小零細企業の労働者に御利用いただくというふうな施設の開放に関する検討をすることといたしております。それからまた、大企業のみならず中小企業を対象とするリフレッシュ休暇モデル事業を実施いたしまして、中小企業労働者の自由時間の活用にも資してまいりたいと思っております。

○岡部政府委員 お答えいたします。

ゆとりある豊かな労働者生活実現ということのために自由時間の活用が不可欠でございます。現状は、先生御指摘のとおり、自由時間そのものが少ないことに加えまして、その活用のための例えば費用が高いとかあるいは環境整備ができていないとか、いろいろな問題がございます。従来から労働省におきましては、労働者の自由時間の活用を促進するための各種福祉施設の整備を進めてまいりてきておりまして、相当数にも上っているわけでございますが、そういうような施策、さらにはまた労働者の自由時間活用促進を目的とする各種の催し、例えば全国労働者ふるさと交流会を各地で開催する、あるいはまたリフレッシュ休暇制度の普及促進等の労働者のリフレッシュ対策、心身ともにオーバーホールしていただくというふうなことを進めてきたわけでございますが、平成二年度におきまして、さらにこれらに加えまして、例えば大企業の企業内施設、これを一般に開放していただく、特にこれは中小零細企業の労働者に御利用いただくというふうな施設の開放に関する検討をすることといたしております。それからまた、大企業のみならず中小企業を対象とするリフレッシュ休暇モデル事業を実施いたしまして、中小企業労働者の自由時間の活用にも資してまいりたいと思っております。

い、このように考えております。
○柳田委員 次に、女性の就業対策についてお尋ねしたいと思っております。

先ほどお話がありました育児休業制度、育児休業奨励金ですか、非常にまだ使われていないというふうなお話もあつたわけですが、これから労働力が不足していくと女性の力もこれから大いにお頼みしたいというふうなことを考えますと、条件整備が非常に必要になってくる。そこでいろいろながさされていっていると思うのですけれども、先日出されました雇用政策研究会の報告の中に、「育児休業制度の確立に向けた総合的な対策を検討すべきである」というふうに書いてございまして、そのための一つとして育児休業奨励金があるかというふうに思うわけですが、非常に支給実績が低い。

もう一つ、女子の再雇用制度の普及のための女子再雇用促進給付金、これも非常に支給実績が低いというふうなことなんですけれども、なぜ低いのか、どのように考えていらっしゃるか、お尋ねしたいと思います。

○佐藤(主)政府委員 育児休業制度の普及を図るために、先ほど御指摘ございましたように、さまざまな奨励措置をいたしているわけでございますが、昭和五十年から一定の条件を満たした育児休業制度を実施することになりました企業に對しましては奨励金の支給を行つてきたわけでございますが、六十年と六十二年にさらに奨励金の充実を図つていただいております。その利用も徐々に増加をいたしているわけでございますが、まだまだ私も期待しているほどにはなっていないというところは、率直に申し上げて先生御指摘のとおりでございます。

奨励金制度につきましては、育児休業制度に関するものにつきましては、育児休業制度の普及促進期間、これはキャンペーンのための期間でございますけれども、こうしたものを初めといたしまして業種別の使用者会議あるいはシンポジウムなど、さまざまな工夫を凝らしております。これ

からもさらに一層普及には努めてまいりたいと思っております。

それから女子再雇用制度につきましても奨励措置をいたしておりますが、これも消化が期待よりはかなり低いわけでございますが、この再雇用制度に對する奨励金といふのは、支給されるときは、この制度をつくりました結果、やめていった女性が子供が三歳とか五歳とか、場合によっては十歳ぐらいになって戻つてまいりましたときに初めて支給されるというシステムになっておりますために、この制度は創立してまだ日が浅く、均等法ができましたときに比べればまだ女性はまだ十分には戻つてきておらないわけ、制度はそれよりはやく普及しているかと思っておりますけれども、いづれにいたしましても、まだまだ私どもが期しているところまではいっておりませんので、御指摘も十分に踏まえて今後努力をいたしてまいりたいと思っております。

○柳田委員 努力をお願いしたいというふうに思っています。

次に、外国人労働者対策についてお尋ねしたいというふうに思っています。

昨年、平成元年は不法就労外国人の摘発件数は一万六千八百八人というふうになっておりまして、ここ数年大分ふえてきているわけでございますが、想像しきれないわけなんですけれども、この摘発件数の数倍はあるだろうというふうな気がいたしております。またあつせん業者、この業者に關係しても派遣法に違反をしている人が大分いらっしゃるのじゃないかな。こういうことから、日本にいらつしやいまして働いて自分の国に帰る外国人のほとんどと言つていいか九割以上と言つていいか、日本という国は嫌な国だ、反日感情と多いのではないかな。理由はいろいろあるかと思うのですけれども、一応日本にも法律がございまして、これが守られているかどうかというところが非常に

大きな疑問点がつくのですけれども、やはり現在は一刻も早く秩序ある受け入れ体制を確立していくのが先決ではないかなという気がいたしております。

そこで、外国人の就業実態、これをまず調査しなければ話が前に進まないというふうに思うのですけれども、どのようにこれから調査されるか、お聞きしたいと思います。

○清水(傳)政府委員 外国人労働者の不法就労、不法就業の実態の調査につきましては、これは非常に技術的な問題からくる制約が多ございまして、雇用している事業主自身もこれはどうしたって表へ出さないといい、それから就労している外国人の人たちにつきましても、あるいは短期滞在とか随分というふうな形をとられるような、そういう何よりも、調査という方法で全体を把握するということは非常に難しいところでございます。

ただしかし、こういうふうな形で事態が進んでおる中でやはり的確な政策対応を図っていくためには、できる限り実態把握が不可欠であるというところは、これはもう申すまでもないと思つておるわけでございますが、全体の調査ということ、そういうことでより難しい、困難な面があるわけでございますが、私も出先の第一線機関を通じての情報収集、実態把握、あるいは事業主団体を通じての情報収集、そうしたことに努めておりますし、また労働基準監督機関におきまして、いわゆる調査的監督を実施する等の形で実態把握に努めておるわけでございますが、いづれにいたしましても、さまざまな方法を工夫しながら可能な限り実態把握に努めてまいりたい、このように考えております。

○柳田委員 難しいとおっしゃるのはわからないでもないのですが、そこで、あつせん業者が大分違反をしているのではないかなという気がするので、派遣法を守らせるという取り組みについては強化ができるかどうか、お尋ねをいたしたいと思います。

○清水(傳)政府委員 不法就労の実態といたしまして、御指摘のようにいわゆるブローカー的なる中に入るような形を通じての就労という事態が多くなるが、具体的な形態としては派遣法違反、このいうふうな形で浮かび上がってくることはよくわけてございまして、これは派遣法本来の趣旨を徹底して派遣法を適正な形で運用するということとはまたちょっと趣を異にする、そうした形で不法就労の実態があらわれておるといふことでございまして、基本はやはり雇用をされる事業主の人的な理解をいただき、協力をさせていただき、そういうことを通じて不法就労の是正ということにやっております。

私どももいたしまして、具体的な取り組みの方策といたしましては、一つはそういう事業主、事業主団体を通じて具体的なキャンペーン旬間を設け、法務省と共同してそういう形を進めてまいります。それからまたもう一つは、ただいま御指摘もございましたように、不法就労とはいっても保護に欠けるといふふうなことになってはやはりやむを得ない。そうした面は、それはそれとして、労働者保護というふうな観点からの取り組みをやっております。そういう面での取り組みを窓口における充実。それからまた、適正な形で就労されるそうした外国人労働者の方々もおいでになるわけでございますので、やはりそうした形の接し方、いろいろな問題などにつきまして、マニュアルを私どもの第一線機関で作成をいたしました、そういうものをベースとしてお話をしたいと思っております。

○柳田委員 これからの外国人労働者問題はいろいろ問題が出てくるのではないかなというふうに思いますが、後追いはなくて、やはり今から徐々にいろいろな面で進めていく問題だと思いますので、対応をよろしく願いたいというふうに思います。

ちょうど時間がなくなりましたので、以上で質問を終わります。どうもありがとうございます。

○岡崎(安)委員 岡崎安美君。

それから労働省の重点的な施策をお伺いをして、女性が働く、女性の労働力の活用ということが大きな柱になっております。私自身も子育てをしながら働いてきた、そういう立場からきょうはお伺いをしたいと思っております。

ことしの婦人週間のスローガンが「フレキシブルに 女と男の当然(あたりまえ)」ということでした。私はこのスローガンを前向きに考えていきたい。どんな人たちにとっても具体的なものとして生きていくようにしていただきたいと思っております。そこで、大臣から、女性が働くということについて、その進めていく上でのリーダーたる大臣としての御意見からお伺いをしたいと思います。

○塚原国務大臣 女性が職場に進出をされるということはもう大変にすばらしいことではございまして、特に、まず一つ、女性がなければできない一つの仕事、能力、また女性の発想というものの重要性というものがあられるわけでございます。そういう面で男女雇用機会均等法は、本来の女性の働く場でのすばらしさというものが大変に、今までの認識がなかったというわけではないのでしようけれども、一つ一つの面で具体的な重要性というものが認識をされたという面でも非常にこの法律の効果は大きかったと思っております。

ただ、そのことよって今以上に女性が職場が必要とされるようになってきたわけでございます。ただ女性の場合は、きょういろいろな議論にもなりましたが、お子様を産まなければ、産まなければいけないというのではないのですけれども、やはりお産みになるといふ一つの、どうしても男性とは違ったところがあるわけでございますので、その部分はしっかりとした問題の解決をしていきたいと思います。

況ができないというふうなこともつながると思っております。

そういう面で、育児休業制度の確立とか再雇用の問題というのは非常に重要な問題であると思っております。きょう午後からも大野委員を初めとして皆様方から御指摘をいただいたわけでございますが、大切なものであればあるほど、よりしっかりとした制度の定着をして、皆様方に御理解をいただく努力をしていかなければいけないというふうな考えをしております。

○岡崎(安)委員 積極的な御意見をちょうだいをいたしましたので、具体的に進めていただきたいと思っておりますが、男性が働くということももう当たり前のこととしてある反面、女性は数の上では随分ふえてきましたけれども、やはり働くということとはまだどうしても不安定な中に置かれておられます。

今お話の中にちょっと出てきましたけれども、出生率が低下をしているということは、これは厚生省の側で逆に今度は今問題にもなっているし、将来の労働力の人口が低下をするという不安もあるということもまた問題にもなっております。そういうことも含めた上で女性の労働力を活用をするということとは、一方では女性が働きやすい環境をつくるということとこれはもう裏表で進めなければならぬと思っております。

先ほどから育児休業の問題も出ておりました、育児休業を普及促進をするということは柱です。その上で、野党の方からも育児休業について一つの案が出ておられますが、一方で女性の側からの大きな意見として、男も女もという立場から育児休業、出産は女性しかできませんけれども、それ以外の部分については家庭の責任も男女ともにというところは今一つの流れであり柱であります。育児休業を男女ともに適用をさせていくということについていかがお考えでしょうか。大臣からお願いいたします。

ただ、委員冒頭にお触れになりましたように、日本の国、いろいろな慣習等がございましたので、それから、おっしゃるとおりのことであるのですが、それをより皆様に御理解、納得をいただいて制度化していくということ、これは納得なしでやっております。不満を持つ人が出てきたりするとまた制度自体がおかしくなってもいけませんので、より御理解をいただくような努力をしていきたいと思っております。

○岡崎(安)委員 今大変前向きなお答えをお聞きすることができました。

制度そのものを普及するに当たってはいろいろなクリアしなければならぬ条件があるというのは十分承知をしておりますし、これは全体で考えていくということですが、しかし男女ともに適用する、これは当然であるというふうにお答えをいただいたことには大変満足いたしました。ぜひ進めていただきたいと思っております。

もう一点、均等法を定着をさせていくという問題です。

随分、採用の時点で法にかからないというふうなことは理解がされてきたようですが、それでもなお公務員も含めてまだ女性の採用は少ない。そして昇任、昇格ということになってきますとやはりいろいろな差別が実際にはございます。均等法の先進国では結果の平等というものがその追求されてもいいたくないかという議論も始まっております。これについて特に身近な例からいくと、例えば労働省も国家公務員の職員の皆さんがたたくさんいらっしゃるわけですが、その場で、女性がどれほどの範囲で昇任、昇格、あるいは採用の時点で意識をされていくのか。労働省の職員の採用、昇任、昇格というのは、ある意味では他の省庁、そして地方公務員、もっと言えば民間、いろいろなところから注目をされているところから、現状とそれから今後の部分についてできればお尋ねをしたいと思っております。

○若林政府委員 私ども労働省、たたくさんの女性の方が働いておられるわけでございますし、幹部

にも多くの女性が働いておるわけでございますけれども、私も、そういった処遇につきましては従来から十分な配慮をしておるわけでございます、今ここにその数字は持ち合わせておりませんけれども、従来ただいま申しましたように十分な配慮をしておりました、今後ともそういった面がけてまいりたいというふうに考えております。

○岡崎(宏)委員 結果の平等をいろいろの部分で追求するということについてはいかがでしょうか。例えば、労働省も各種の審議会というものが関係ございますが、そういうところで女性の委員の皆さんを積極的に依頼をしていくというふうなことはいかがでしょうか。

○佐藤(千)政府委員 政府を挙げて、結果の平等といいますが、審議会等での女性の割合を少しでも高めようということで、目標も設定してやっています。やはりその女性をというところで今やっております。少し女性でもそういう仕事にこたえ得るとい方を一人でも多く発掘いたしませんと、この問題はなかなか目的を達することができませんので、私もそういうリストの整備その他も含めまして努力をいたしておりますし、少しずつではございますけれども、労働省も女性の比率が上がってきていると感じております。

○岡崎(宏)委員 いろいろな部分です野が広がっていくことによつて多分リストは広がっていくものと思っておりますので、ぜひ引き続き御努力をいただきたいと思っております。

最後に、私自身は兵庫で労働組合の婦人部の運動をしながら実は婦人少年室の皆さんとおつき合いをさせていただきましたけれども、大変いいスローガンを持ちながらあるいは具体的な、例えば均等法にしても、いろいろな問題もあるけれども、よい面を広げようとするときに今の婦人少年室の力というものは、各県一つ少年室長さん以下二、三名ということですので大変力になりづらい

ものがあるのではないかと。多ければいいというものではありませんが、女性の力を本場に活用しようというときに、もう少し意識をしてその部分を広げていくというものがあってもいいのではないかと。これは前向きに将来的な問題としてぜひ検討していただきたいと思っておりますが、大臣の方からお答えいただきたいと思っております。

○塚原国務大臣 各県婦人少年室には極めて優秀な人材を配置しております、恐らく委員とも対等に議論を闘わすことができるくらいの人材を配置しておいたと思っております。ただ、今の御指摘でございますので、今後一生懸命努力をしてみたいと思っております。

○岡崎(宏)委員 婦人少年室の仕事を中身について、ちょっと大臣の思い違いがあったようですが、あれですけれども、努力をいただくということですので終わりたいと思っております。

○細委員長 この際、内閣提出、労働者災害補償保険法等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。塚原労働大臣。

労働者災害補償保険法等の一部を改正する法律案
〔本号末尾に掲載〕

○塚原国務大臣 ただいま議題となりました労働者災害補償保険法等の一部を改正する法律案について、その提案理由及び内容の概要を御説明申し上げます。

労働者災害補償保険制度については、高齢化の進展等経済社会の変化等に的確に対応し、また、一層の公平、均衡を図る観点から、その改善について、かねてから労働者災害補償保険審議会において検討が行われてきたところであります。

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

次に、この法律案の内容の概要を御説明申し上げます。

第一は、労働者災害補償保険法関係の改正についてであります。

第一は、年金及び一時金たる保険給付のスライドについて、現在、賃金水準が六%を超えて変動した場合にその変動率に応じて改定することとしておりますが、これを年度ごとに賃金水準の変動に応じて改定するいわゆる完全自動賃金スライド制とすることとしたこととあります。

第二は、休業補償給付及び休業給付のスライドについて、現在、賃金水準が二〇%を超えて変動した場合にその変動率に応じて改定することとしておりますが、この賃金水準の変動幅の要件を一〇%に緩和するとともに、現在、事業場の規模、産業により異なる変動率の算定方式を、全規模、全産業の平均賃金を用いて一本化することとしたこととあります。

第三は、療養開始後一年六か月を経過した者に対する休業補償給付及び休業給付に係る給付基礎日額について、年金たる保険給付の例に倣い、年齢階層ごとに最低限度額及び最高限度額を定めることとしたこととあります。

次に、失業保険法及び労働者災害補償保険法の一部を改正する法律関係の改正について申し上げます。

現在、暫定任意適用事業とされている五人未満の労働者を使用する個人経営の農業の事業への労働者災害補償の適用拡大を図るため、労働者災害補償に特別加入している者が行う農業の事業に労働者が使用された場合、当該事業を強制適用事業とすることとしたこととあります。

以上のほか、この法律案においては、その附則において以上の改正に伴う所要の経過措置を定められております。

なお、施行期日は、年金及び一時金のスライドの改善につきましては平成二年八月一日、休業補償給付及び休業給付のスライドの改善並びにこれらの給付の給付基礎日額の最低・最高限度額の導入につきましては同年十月一日、農業の事業への適用拡大につきましては平成三年四月一日としております。

以上が、この法律案の提案理由及びその内容の概要であります。

何とぞ御審議の上、速やかに御可決あらんことをお願いいたします。

○細委員長 以上で趣旨の説明は終わりました。次回は、公報をもってお知らせすることとし、本日は、これにて散会いたします。

午後四時二十八分散会

労働者災害補償保険法等の一部を改正する法律案

労働者災害補償保険法等の一部を改正する法律案

(労働者災害補償保険法の一部改正)

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

第八条第一項中「確定した日」の下に「(以下「算定事由発生日」という。)」を加え、同条第三項を削る。

第八条の二第二項中「前条に定めるものほか、この条に」を「次に」に改め、同項に次の各号を加える。

一 算定事由発生日の属する年度(四月一日から翌年三月三十一日までをいう。以下同じ)の翌々年度の七月以前の分として支給する年金たる保険給付については、前条の規定により給付基礎日額として算定した額を年金給付基礎日額とする。

二 算定事由発生日の属する年度の翌々年度

第一類第七号 社会労働委員会議録第四号 平成二年四月二十四日

の八月以後の分として支給する年金たる保
険給付については、前条の規定により給付
基礎日額として算定した額に当該年金たる
保険給付を支給すべき月の属する年度の前
年度（当該月が四月から七月までの月に該
当する場合にあつては、前々年度）の平均
給与額（労働省において作成する毎月勤勞
統計における毎月きまつて支給する給与の
額を基礎として労働省令で定めるところに
より算定した労働者一人当たりの給与の平
均額をいう。以下この号及び第十六条の六
第二項において同じ。）を算定事由発生日の
属する年度の平均給与額で除して得た率を
基準として労働大臣が定める率を乗じて得
た額を年金給付基礎日額とする。

第八條の二第二項中「該するときは」の下に
「前項の規定にかかわらず」を加え、同項第一
号中「前条の規定により給付基礎日額」を「前項
の規定により年金給付基礎日額」に、「保険年度
（四月一日から翌年三月三十一日までをいう。
以下同じ。）に属する」を「年度の」に、「保険年度
の前の保険年度に属する」を「年度の前年度の」
に改め、同項第二号中「前条の規定により給付
基礎日額」を「前項の規定により年金給付基礎日
額」に改める。

第八條の三を第八條の五とし、第八條の二の
次に次の二条を加える。

第八條の三 前条第一項の規定は、障害補償一
時金若しくは遺族補償一時金又は障害一時金
若しくは遺族一時金の額の算定の基礎として
用いる給付基礎日額について準用する。この
場合において、同項中「の分として支給する」
とあるのは「に支給すべき事由が生じた」と、
「支給すべき月」とあるのは「支給すべき事由
が生じた月」と読み替へるものとする。

第八條の四 給付基礎日額に一円未満の端数が
あるときは、これを一円に切り上げるものと
する。

第十六條の六第二号中「前号の場合に支給さ

れる」と当該権利が消滅した日において前号に
掲げる場合に該当することとなるものとしたと
きに支給されることとなる」に改め、同条に次
の一項を加える。

前項第二号に規定する遺族補償年金の額の
合計額を計算する場合には、同号に規定する
権利が消滅した日の属する年度（当該権利が
消滅した日の属する月が四月から七月までの
月に該当する場合にあつては、その前年度。
以下この項において同じ。）の七月以前の分と
して支給された遺族補償年金の額について
は、その現に支給された額に当該権利が消滅
した日の属する年度の前年度の平均給与額を
当該遺族補償年金の支給の対象とされた月の
属する年度の前年度（当該月が四月から七月
までの月に該当する場合にあつては、前々年
度）の平均給与額で除して得た率を基準とし
て労働大臣が定める率を乗じて得た額により
算定するものとする。

第五十八條第一項の表以外の部分を次のよう
に改める。

政府は、当分の間、障害補償年金を受ける
権利を有する者が死亡した場合において、そ
の者に支給された当該障害補償年金の額（当
該障害補償年金のうち当該死亡した日の属す
る年度（当該死亡した日の属する月が四月か
ら七月までの月に該当する場合にあつては、
その前年度。以下この項において同じ。）の七
月以前の分として支給された障害補償年金に
あつては、労働省令で定めるところにより第
十六條の六第二項の規定の例により算定して
得た額）及び当該障害補償年金に係る障害補
償年金前払一時金の額（当該障害補償年金前
払一時金を支給すべき事由が当該死亡した日
の属する年度の七月以前に生じたものである
場合にあつては、労働省令で定めるところに
より同項の規定による遺族補償年金の額の算
定の方法に準じて算定して得た額）の合計額が
次の表の上欄に掲げる当該障害補償年金に係

る障害等級に應じ、それぞれ同表の下欄に掲
げる額（当該死亡した日が算定事由発生日の
属する年度の翌々年度の八月一日以後の日で
ある場合にあつては、労働省令で定めるところ
により第八條の三において準用する第八條
の二第一項の規定の例により算定して得た額
を同表の給付基礎日額とした場合に得られる
額）に満たないときは、その者の遺族に対
し、その請求に基づき、保険給付として、そ
の差額に相当する額の障害補償年金差額一時
金を支給する。

第五十八條第四項中「第十六條の六第二号」
を「第十六條の六第一項第二号」に改める。

第五十九條第二項中「に掲げる額」の下に「算
定事由発生日の属する年度の翌々年度の八月以
後に前項の請求があつた場合にあつては、当該
障害補償年金前払一時金を障害補償一時金とみ
なして第八條の三の規定を適用したときに得ら
れる給付基礎日額を同表の給付基礎日額とした
場合に得られる額」を加え、同条第六項中「次
条第六項」を「次条第七項」に改める。

第六十條第二項中「給付基礎日額」の下に「算
定事由発生日の属する年度の翌々年度の八月以
後に前項の請求があつた場合にあつては、当該
遺族補償年金前払一時金を遺族補償一時金とみ
なして第八條の三の規定を適用したときに得ら
れる給付基礎日額に相当する額」を加え、同条
第三項の次に次の一項を加える。

遺族補償年金前払一時金が支給された場合に
おける第十六條の六の規定の適用については、
同条第一項第二号中「遺族補償年金の額」とあ
るのは、「遺族補償年金の額及び遺族補償年金
前払一時金の額（当該遺族補償年金前払一時金
を支給すべき事由が当該権利が消滅した日の属
する年度（当該権利が消滅した日の属する月が
四月から七月までの月に該当する場合にあつて
は、その前年度）の七月以前に生じたものであ
る場合にあつては、労働省令で定めるところに
より次項の規定による遺族補償年金の額の算定

の方法に準じて算定して得た額」とする。

第六十一條第一項を次のように改める。
政府は、当分の間、障害年金を受ける権利を
有する者が死亡した場合において、その者に支
給された当該障害年金の額（当該障害年金のう
ち当該死亡した日の属する年度（当該死亡した
日の属する月が四月から七月までの月に該当す
る場合にあつては、その前年度。以下この項に
おいて同じ。）の七月以前の分として支給された
障害年金にあつては、労働省令で定めるところ
により第十六條の六第二項の規定の例により算
定して得た額）及び当該障害年金に係る障害年
金前払一時金の額（当該障害年金前払一時金を
支給すべき事由が当該死亡した日の属する年度
の七月以前に生じたものである場合にあつて
は、労働省令で定めるところにより同項の規定
による遺族補償年金の額の算定の方法に準じ
算定して得た額）の合計額が第五十八條第一項
の表の上欄に掲げる当該障害年金に係る障害等
級に應じ、それぞれ同表の下欄に掲げる額（当
該死亡した日が算定事由発生日の属する年度の
翌々年度の八月一日以後の日である場合にあつ
ては、労働省令で定めるところにより第八條の
三において準用する第八條の二第一項の規定の
例により算定して得た額を同表の給付基礎日額
とした場合に得られる額）に満たないときは、
その者の遺族に対し、その請求に基づき、保険
給付として、その差額に相当する額の障害年金
差額一時金を支給する。

第六十三條第三項中「第六十條第三項、第四
項及び第六項」を「第六十條第三項から第五項ま
で及び第七項」に、「同条第六項」を「同条第四項
中「第十六條の六」とあるのは「第二十二條の四
第三項の規定により読み替へられた第十六條の
六」と、「遺族補償年金の額」とあるのは「遺族年
金の額」と、同条第七項」に改める。

第六十四條から第六十六條までを削る。

第六十七條第二項第二号中「第十六條の六第
二号」を「第十六條の六第一項第二号」に改め、

同条を第六十四条とする。

別表第一遺族補償一時金の項中「第十六条の六第一号」を「第十六条の六第一項第一号」に、「第十六条の六第二号」を「第十六条の六第一項第二号」に改める。

第二条 労働者災害補償保険法の一部を次のように改正する。

第八条の五を第八条の六とし、第八条の四を第八条の五とし、第八条の三を第八条の四とする。

第八条の二第二項中「前条」を「第八条」に改め、同条第二項を次のように改める。

前条第二項から第四項までの規定は、年金給付基礎日額について準用する。この場合において、同条第二項中「前項」とあるのは、「次条第一項」と、同条第一号中「休業補償給付等」とあるのは「年金たる保険給付」と、「支給すべき事由が生じた日」とあるのは「支給すべき月」と、「四半期の初日」とあるのは「年度の八月一日(当該月が四月から七月までの月に該当する場合には、当該年度の前年度の八月一日。以下この項と)」、「年齢」とあるのは「年齢(遺族補償年金又は遺族年金を支給すべき場合にあっては、当該支給をすべき事由に係る労働者の死亡がなかつたものとして計算した場合に得られる当該労働者の基準日における年齢。次号において同じ。)(の」と、同条第二号中「休業補償給付等」とあるのは「年金たる保険給付」と読み替えるものとする。

第八条の二第三項及び第四項を削り、同条を第八条の三とする。

第八条の次に次の一条を加える。

第八条の二 休業補償給付又は休業給付(以下この条において「休業補償給付等」という。)の額の算定の基礎として用いる給付基礎日額(以下この条において「休業給付基礎日額」という。)については、次に定めるところによる。

一 次号に規定する休業補償給付等以外の休業補償給付等については、前条の規定により給付基礎日額として算定した額を休業給付基礎日額とする。

二 一月から三月まで、四月から六月まで、七月から九月まで及び十月から十二月までの各区分による期間(以下この条において「四半期」という。)ごとの平均給与額(労働省において作成する毎月勤労統計における毎月きまつて支給する給与の額を基礎として労働省令で定めるところにより算定した労働者一人当たりの給与の一箇月平均額をいう。以下この号において同じ。)が、算定事由発生日の属する四半期(この号の規定により算定した額(以下この号において「改定日額」という。)を休業給付基礎日額とすることとされている場合にあっては、当該改定日額を休業補償給付等の額の算定の基礎として用いるべき最初の四半期の前々四半期)の平均給与額の百分の百十を超え、又は百分の九十を下るに至つた場合において、その上昇し、又は低下するに至つた四半期の翌々四半期に属する最初の日以後に支給すべき事由が生じた休業補償給付等については、その上昇し、又は低下した比率を基準として労働大臣が定める率を前条の規定により給付基礎日額として算定した額(改定日額を休業給付基礎日額とすることとされている場合にあっては、当該改定日額)に乗じて得た額を休業給付基礎日額とする。

休業補償給付等を支給すべき事由が生じた日(当該休業補償給付等に係る療養を開始した日から起算して一年六箇月を経過した日以後の日である場合において、次の各号に掲げる場合に該当するときは、前項の規定にかかわらず、当該各号に定める額を休業給付基礎日額とする。

一 前項の規定により休業給付基礎日額として算定した額が、労働省令で定める年齢階層(以下この条において単に「年齢階層」という。)ごとに休業給付基礎日額の最低限度額として労働大臣が定める額のうち、当該休業補償給付等を受けるべき労働者の当該休業補償給付等を支給すべき事由が生じた日の属する四半期の初日(次号において「基準日」という。)における年齢の属する年齢階層に係る額に満たない場合、当該年齢階層に係る額

二 前項の規定により休業給付基礎日額として算定した額が、年齢階層ごとに休業給付基礎日額の最高限度額として労働大臣が定める額のうち、当該休業補償給付等を受けるべき労働者の基準日における年齢の属する年齢階層に係る額を超える場合、当該年齢階層に係る額

「控除して得た額(当該控除して得た額が最高限度額を超える場合にあっては、最高限度額に相当する額)」に改め、同条第四項中「第一項」を「前項」に改め、「その額が第二項において準用する労働基準法第七十六条第二項及び第三項の規定により改定された場合には、その改定後の額」を削り、同条第二項及び第三項を削る。

第二十一条の二第二項中「第十四条第一項、第三項及び第四項並びに」を「第十四条及び」に、「同条第三項中「前項」とあり、及び「次項」とあるのは「第二十一条の二第三項」と、同条第四項中「第二項において」とあるのは「第二十一条の二第三項において」とを「同条第二項中」に改め、同条第四項中「第二項を、前項」に改め、「その額が前項において準用する労働基準法第七十六条第二項及び第三項の規定により改定された場合には、その改定後の額」を削る。

第五十八条第一項中「第八條の三」を「第八條の四」に、「第八條の二第一項」を「第八條の三第一項」に改める。

第五十九条第二項及び第六十条第二項中「第八條の三」を「第八條の四」に改める。

第六十一条第一項中「第八條の三」を「第八條の四」に、「第八條の二第一項」を「第八條の三第一項」に改める。

(失業保険法及び労働者災害補償保険法の一部を改正する法律の一部改正)

第三条 失業保険法及び労働者災害補償保険法の一部を改正する法律(昭和四十四年法律第八十三号)の一部を次のように改正する。

附則第十二条第一項中「第二条の規定による改正前の労働者災害補償保険法第三条第一項に規定する」を「次に掲げる」に、「同項」を「労働者災害補償保険法第三条第一項」に改め、同項に次の二号を加える。

一 第二条の規定による改正前の労働者災害補償保険法第三条第一項に規定する事業

二 労働者災害補償保険法第二十九条第一項

第三号の規定の適用を受ける者のうち同法第二十七号第三号又は第五号に掲げる者が行う当該事業又は当該作業に係る事業（その者が同法第二十九号第一項第三号の規定の適用を受けなくなつた後引き続き労働者を使用して行ふ事業を含む。）であつて、農業（畜産及び養蚕の事業を含む。）に該当するもの。

附則第十二条第二項中「に規定する」を「の政令で定める」に改める。

附則

（施行期日）
第一条 この法律の規定は、次の各号に掲げる区分に従い、それぞれ当該各号に定める日から施行する。

一 第一条の規定並びに次条、附則第七号、第十一号、第十二号、第十四号及び第十六号の規定 平成二年八月一日

二 第二条の規定並びに附則第三条から第五条まで、第八号から第十号まで、第十三号及び第十五号の規定 平成二年十月一日

三 第三条の規定及び附則第六号の規定 平成三年四月一日

（第一条の規定の施行に伴う経過措置）

第一条の規定の施行の日前の期間に係る労働者災害補償保険法の規定による年金たる保険給付の額並びに同日前に支給すべき事由の生じた同法の規定による障害補償一時金、障害補償年金差額一時金及び障害補償年金前払一時金並びに遺族補償一時金及び遺族補償年金前払一時金並びに障害一時金、障害年金差額一時金及び障害年金前払一時金並びに遺族一時金及び遺族年金前払一時金の額については、なお従前の例による。

2 第一条の規定の施行の日前の期間に係る労働者災害補償保険法の規定による遺族補償年金が支給された場合における同条の規定による改正後の労働者災害補償保険法第十六号の六の規定の適用については、同条第二項中「当該遺族補償

償年金の支給の対象とされた月の属する年度の前年度（当該月が四月から七月までの月に該当する場合にあつては、前々年度）とあるのは、「算定事由発生日の属する年度（当該遺族補償年金の額が労働者災害補償保険法等の一部を改正する法律（平成二年法律第 号）第一条の規定による改正前の労働者災害補償保険法第六十四号の規定その他労働省令で定める法律の規定により改定されたものである場合にあつては、当該改定後の額を遺族補償年金の額とすべき最初の月の属する年度の前年度）」とする。

3 前項の規定は、第一条の規定の施行の日前の期間に係る労働者災害補償保険法の規定による遺族年金が支給された場合について準用する。この場合において、前項中「同条の規定による改正後の労働者災害補償保険法第十六号の六」とあるのは、「同条の規定による改正後の労働者災害補償保険法第二十二号の四第三項の規定により読み替えられた同法第十六号の六」と、「遺族補償年金」とあるのは、「遺族年金」と読み替へるものとする。

（第二条の規定の施行に伴う経過措置）
第二条の規定の施行の日前に支給すべき事由が生じた労働者災害補償保険法の規定による休業補償給付及び休業給付の額については、なお従前の例による。

第四条 第一条の規定による改正後の労働者災害補償保険法第八号第一項に規定する算定事由発生日が第二条の規定の施行の日前である者（以下「継続休業者」という。）であつて、同条の規定による改正前の労働者災害補償保険法第十四号第二項又は第二十二号の二第三項において準用する労働基準法（昭和二十二年法律第四十九号）第七十六号第二項及び第三項の規定により休業補償給付又は休業給付の額が改定されていたものに對して引き続き第二条の規定による改正後の労働者災害補償保険法（以下「新労働者災害補償保険法」という。）の規定による休業補償給付又は休業給付を支給する場合における新労働者災害補償保険法第八号

の二第二項の規定の適用については、同項第二号中「算定事由発生日の属する四半期」とあるのは、「労働者災害補償保険法等の一部を改正する法律（平成二年法律第 号）第二条の規定による改正前の労働者災害補償保険法第十四号第二項又は第二十二号の二第三項において準用する労働基準法第七十六号第一項及び第三項の規定による改正後の額により休業補償給付等を支給すべき最初の四半期の前々四半期（当該改定が同項の規定によりなされた場合であつて労働省令で定めるときにあつては、労働省令で定める四半期）の平均給与額」と、「前々四半期の平均給与額」とあるのは、「前々四半期の平均給与額」と、「前条の規定により給付基礎日額として算定した額」とあるのは、「当該改定後の額の六十分の百に相当する額」とする。

（第三条の規定の施行に伴う経過措置）
第三条の規定の施行の際現に行われてい

（第四条の規定の施行に伴う経過措置）
第四条の二第三項中「第八号の二第二項」を「第八号の三第二項」において準用する同法第八号の二第二項に改める。

（地方公務員災害補償法の一部改正）
第十条 地方公務員災害補償法（昭和四十一年法律第二十一号）の一部を次のように改正する。

第二号第十項中「第八号の二第二項」を「第八号の三第二項」において準用する同法第八号の二第二項に改める。

（労働保険の保険料の徴収等に関する法律の一部改正）
第十一条 労働保険の保険料の徴収等に関する法律の一部を次のように改正する。

第十二条第三項及び第二十号第一項中「第十六号の六第二号」を「第十六号の六第二項第二号」に改める。

（国民年金法等の一部を改正する法律の一部改正）

（船員保険法の一部改正）
第七号 船員保険法（昭和十四年法律第七十三号）の一部を次のように改正する。

附則第五項中「第六十四号」を「第八号の二第二項第二号」に、「障害補償年金、遺族補償年金又は傷病補償年金ノ額ノ改定ノ措置」を「給付基礎日額ノ算定ノ方法」に改め、附則第六項中「第六十五号」を「第八号の三」に於て準用スル同法第八号の二第一号に、「障害補償一時金、障害補償年金差額一時金、障害補償年金前払一時金、遺族補償一時金、遺族補償年金前払一時金ノ額ノ改定ノ措置」を「給付基礎日額ノ算定ノ方法」に改める。

附則第五項中「第八号の二第二項第二号」を「第八号の三第一項第二号」に改め、附則第六項中「第八号の三」を「第八号の四」に、「第八号の二第一項第二号」を「第八号の三第一項第二号」に改める。

（国家公務員災害補償法の一部改正）
第九条 国家公務員災害補償法（昭和二十六年法律第九十一号）の一部を次のように改正する。

（国家公務員災害補償法の一部改正）
第四号の二第三項中「第八号の二第二項」を「第八号の三第二項」において準用する同法第八号の二第二項に改める。

（地方公務員災害補償法の一部改正）
第十条 地方公務員災害補償法（昭和四十一年法律第二十一号）の一部を次のように改正する。

第二号第十項中「第八号の二第二項」を「第八号の三第二項」において準用する同法第八号の二第二項に改める。

（労働保険の保険料の徴収等に関する法律の一部改正）
第十一条 労働保険の保険料の徴収等に関する法律の一部を次のように改正する。

第十二条第三項及び第二十号第一項中「第十六号の六第二号」を「第十六号の六第二項第二号」に改める。

（国民年金法等の一部を改正する法律の一部改正）

（船員保険法の一部改正）
第七号 船員保険法（昭和十四年法律第七十三号）の一部を次のように改正する。

平成二年五月九日印刷

平成二年五月十日発行

衆議院事務局

印刷者 大蔵省印刷局