





して、さてどうまで行くかということが注目されるところでございますが、先生の御懸念の点につきましては私ども一番頭の痛いところでござりますが、先ほど申し上げましたように、従来の六・六でつくられました表に遜色のないような水準を確保したいということを考えているわけござります。しかしながら、これにつきましては、何しろ相手が金利そのものでございます。生き物でございまして、そのときのときの情勢で変わることでございます。しかし私どもは、この金利という激しく動くものをある一定の年数にわたりましてならしまして、著しい変動が生じないように、そしてできるだけ高い水準を付加退職金を加えて存続したいというふうに考えているところでございます。

○川島委員 三十四年に法施行があって、今日まで三十数年間六・六で設定されて、支給がダウンしたことのあるわけでございます。今の答弁で

すと、六・六より下がるかどうか、五・五で予定がなされて後は、金利変動によって受け取る側の

金額が変わるという受けとめ方を私はしたわけでございますけれども、それでよろしくございま

す。

○岡部政府委員 下がった例はございません。た

だいまの御質問の点は、それでは現在六・六で設

計されているものよりも下がるのであろうかとい

うお尋ねでございます。この辺は先ほどから申

し上げておりますように、相手が金利であると

申しあげてありますように、一体これが六・五にな

るものやら六・七になるものやら六・九になるも

のやら、これははかり知れないものがあるわけでござります。しかしながら、私どもは、先ほど申し上げましたような運用の妙を得ましてできるだけ現行の六・六という水準を落とさないようだ

いようにしたいということで精いっぱいの努力をいたす所存でございます。

○川島委員 少なくとも二十一世紀に向かって高齢化時代を迎えるいろいろな施策が前向きに進んでおる、大企業の退職金も賃金もすごく上がつてお

る。こうした現状の中で一定の目的でなされ、中小企業で働く人たちでなされているこの退職金制度が後退するという見方をされる、これは非常にますが、先ほど申し上げましたように、従来の六・六でつくられました表に遜色のないような水準を確保したいということを考えているわけござります。しかしながら、これにつきましては、何しろ相手が金利そのものでございます。生き物でございまして、そのときのときの情勢で変わることでございます。しかし私どもは、この金利という激しく動くものをある一定の年数にわたりましてならしまして、著しい変動が生じないように、そしてできるだけ高い水準を付加退職金を加えて存続したいというふうに考えているところでございます。

○川島委員 三十四年に法施行があって、今日ま

で三十数年間六・六で設定されて、支給がダウン

したことのあるわけでございます。今の答弁で

すと、六・六より下がるかどうか、五・五で予定

がなされて後は、金利変動によって受け取る側の

金額が変わるという受けとめ方を私はしたわけでございますけれども、それでよろしくございま

す。

○川島委員 三十四年に法施行があつて、今日ま

で三十数年間六・六で設定されて、支給がダウ

ン

ン

ン

ン

ン

ン

ン

ン

ン

ン

ン

ン

ン

ン

ン

ン

ン

ン

ン

ン

ン

ン

ン

ン

ン

ン

ン

ン

ン

ン

ン

ン

ン

ン

ン

ン

ン

ン

ン

ン

ン

ン

ン

ン

ン

ン

ン

ン

ン

ン

ン

ン

ン

ン

ン

ン

ン

ン

ン

ン

ン

ン

ン

ン

ン

ン

ン

ン

ン

ン

ン

ン

ン

ン

ン

ン

ン

ン

ン

ン

ン

ン

ン

ン

ン

ン

ン

ン

ン

ン

ン

ン

ン

ン

ン

ン

ン

ン

ン

ン

ン

ン

ン

ン

ン

ン

ン

ン

ン

ン

ン

ン

ン

ン

ン

ン

ン

ン

ン

ン

ン

ン

ン

ン

ン

ン

ン

ン

ン

ン

ン

ン

ン

ン

ン

ン

ン

ン

ン

ン

ン

ン

ン

ン

ン

ン

ン

ン

ン

ン

ン

ン

ン

ン

ン

ン

ン

ン

ン

ン

ン

ン

ン

ン

ン

ン

ン

ン

ン

ン

ン

ン

ン

ン

ン

ン

ン

ン

ン

ン

ン

ン

ン

ン

ン

ン

ン

ン

ン

ン

ン

ン

ン

ン

ン

ン

ン

ン

ン

ン

ン

ン

ン

ン

ン

ン

ン

ン

ン

ン

ン

ン

ン

ン

ン

ン

ン

ン

ン

ン

ン

ン

ン

ン

ン

ン

ン

ン

ン

ン

ン

ン

ン

ン

ン

ン

ン

ン

ン

ン

ン

ン

ン

ン

ン

ン

ン

ン

ン

ン

ン

ン

ン

ン

ン

ン

ン

ン

ン

ン

ン

ン

ン

ン

ン

ン

ン

ン

ン

ン

ン

ン

ン

ン

ン

ン

下がったのではないかというふうな、そういう誤解が生じてはなりません。したがいまして、その辺は二階建て構造の退職金制度であるということを国民の皆様方に十分に知つていただくためのPRをしたいと存じているところでございます。

そうしてまた、一番冒頭にお尋ねがございましたように、その付加退職金をえた全体の退職金水準というものも、これも従来の水準と遜色のないよう私ども精いっぱいの、できる限りの努力をしてまいりたいというふうに考えております。

○川島委員 今答弁をお伺いしておりますと、示されております利回り五・五は運用水準ですね、これは現在の六・六で示される退職金の額よりも少なくなることはない、金融変動によって楽しみがあるのだ、こう受けとめていいわけござりますね。確認をしておきます。

○岡部政府委員 付加退職金をえたものが、それでは現在の水準より上に来ることがあるのかといふ尋ねでございます。そのとおりでござりますね。確認をしておきます。

○川島委員 次に、長時間過密労働が今社会問題化し、人手不足、外国人就労問題等があるので、政府の行う中退金制度はより利用しやすく、すべての働く労働者にとって公平に施策を行き届かなければならぬと考えております。安定した働きやすい給付水準が保障されなければならないと思います。こうした中で、今六・六から五・五に示されておりますように、誤解を生むような策

はとるべきではない。少なくとも現在の六・六が最低保障制度で、さらに、利回りによって、運用によってプラスアルファの分が、働く皆さんにこの改正によって果実が差し上げられますよ、こうお示しするのが当然だと思うわけでござりますが、これができなかつた理由はどこにあるのでしょうか。

○岡部政府委員 まさしくこの問題、この法案を提出いたします理由というのは、まさしくこの制

度の安定、充実を図るというところにあるわけですが、あります。二階建て構造のことによりまして、激動する金融情勢というものを乗り切つて、こうしたことでございまして、実は一昨年あるRは昨年の半ばぐらいまでの情勢を振り返ってみると、非常に低金利時代という時代でございましたが、非常に低金利時代という時代でございまして、このままではこの制度はどうなるであろうかということは、関係者一同、青ざめていたような状況でございます。したがって、金利変動にたえ得るような強靭な盤石の上に置くという覚悟で、この制度の改正を志したものでございます。

したがいまして、このような安定、充実といふことにつきましては十分に御納得をいただける内容になつてゐると思うわけでございます。

ただ、この水準でございまして、この六・六を下回ることはない、こうお励ましをいたくわけでございますが、これは相手が金利というものでござります。したがいまして、先ほど話に出来ましたように、現行のような全国的な金利水準であれば、このような六・六の現行といふものを、遙かに高い水準を優に確保できると私どもは考えておるわけでござりますが、その辺、激変の場合においてどうなるかというところまで保障せよとおっしゃいますと、これはいさかつるうござります。その辺は金利に連動する部分ということで御理解をいたくとともに、その水準のアップにつきましては、おっしゃるような方針で私どもは頑張つてまいりたいと思います。

○川島委員 お話を伺いすればするほどわかりにくくなつてしまひました。

改正理由の説明では、働く労働者のために、中小企業で働く人たちのために福祉を充実して大企業との格差をなくす、こう指摘がなされておりまして、今回この提案を見ておるわけです。しかし、激変金利のときには五・五すらも問題になる予定でございます。こういう制度がもしまして予定でございます。この普及促進を図っていくことがこの制度に従前よりは入りやすい形になる予定でございます。この普及促進を図る場合には、この普及促進を図つていくことが予定でございます。この普及促進を図つて、その後さらに努力をしてまいりたいと考えている次第でございます。

また、特に申し添えたいと思いますが、今回の中退法の改正をおきまして、パートタイム労働者がこの制度に従前よりは入りやすい形になる予定でございます。この普及促進を図つて、パートタイム労働者の退職金の普及促進にも当然のことながら大いに役立つものと考えております。

○川島委員 今御答弁をいただきましたが、パート労働者の適用に対して、現在あります特定業種の退職金共済のように、もっとパートタイムで働く労働者の立場に立つたそういう条件に合わせるべきだと考えるわけでございます。今政府は、入

りやすい形に改定をしておる、こうおっしゃっております。しかし、現行の中退金の現状は、加入一年未満の脱退者に対する退職金の不支給。掛け

○岡部政府委員 純粹に可能性だけといいますか、あり得ることだけを論ずれば、六・六の現行水準を下回るようなそういう状態があり得るということは否定し得ないところでございます。それが金利運動型であるゆえんでもございます。しかし、先般から申し上げておりますように、私どもはもし五・五を我が国の金利が割るよつなことになりますというと、厚生年金であれ何であれ、我が国すべての社会保障制度の基盤が揺らぐことになります。この中の中退法自体も五年ごとに見直しという規定がございます。そのときには恐らくそういう規定のお世話になるのかなとも思いますが、それでは五・五を割るというふうなことは、今後の我が国すべての経済社会の運営におきまして想定されていませんけれども、しかし、そのような五・五を割るということではなかろうかと思ひます。したがつて、その懸念は今のところはまずないのではないかと考へる次第でございます。

○川島委員 残念ながら、今の答弁を聞いておりますと、現行法の六・六できちっとなされている支給表からいきますと、変動があつて、たくさんもらえるときはそのときの退職者は喜びましょう。しかし、そうでないときの格差の人たちにとっては非常にお氣の毒になります。これはやはり現代の進歩した社会情勢からいって、そういうときこそ政治が介入をして弱い人たちを救つていいく、これが本来の役目だと考へるわけでございますが、そういうおそれがあったときには国の補助金できちんと補てんをして、働く人たちが何ら心配のないようにさせていただきますよ、こういう答弁を実は期待をしておるわけでございますが、非常に残念でございます。

次に、パートタイムの労働者の退職金について



ツケが回ってきているわけでございますが、これを挽回いたしまして黒に持っていく、本改正はその方策の一つであるわけでございます。

○川島委員　過去におけるこの運用例を見ておりまして、毎年ずっと七・四%以上の運用利回りで受け取っているわけですね。そうした中で今までが六・六の支給、そして六・九の大体の収入を見込まなければならないということで、それ以上の収入を上げておる。今回は五・五%で、この見込み額は、当局は一体どのようにお見込みになつておるのか、その運用の利回りについてお伺いをいたしたいと思いますし、運用先の、いろいろ国の方から制約がある問題点について、これらについてどのように審議がなされておるのか、その点についてもお伺いをいたしたいと思います。

○岡部政府委員　御指摘のとおり、退職金の表自体は六・六で構成されておりますが、実際にはいろいろな付加的な制度がつけ加わっておりますので六・九で回さなければ赤字になるという体质でございます。

そこで、どのような運用の考え方かというお尋ねでございますが、法律の規定によりますといふと、まず商工債を買うことが私ども求められているわけでございます。それから財投に回さなければならぬわけでございまして、大ざっぱに言ひまして現在約五割が商工債、約二割が財投に入れなきゃならぬ。そして残りの部分がいろいろな運用、その中の主たるもののが生保運用でございます。そういう構成になっているわけでござります。

それぞれの金利は、現時点で申し上げますといふと、生保の七・四七を最高といったまして、商工債の七・〇、それから資金運用部の六・七でございます。しかしこれは、先ほどもちょっと出ましたように、引き下げがそれぞれ予定される部分もあるわけでございますが、私どもの努力といつましても、できるだけ利率の高い部分を厚くしたいというふうなことで関係各方面に協力を要請をしていることでございます。具体的には、商工

債につきましては通産省でございます。それから財投につきましては大蔵省でございます。それぞれの御協力を得まして、最近かなり大幅な、段階的にではございますが運用の改善が図られつつあります。その過程でございます。

○川島委員　先ほどの議論の中で、働く人たちにとって痛い思いを与えるような、そういう状態も考えられるわけでございますから、ひとつ当局は、法律で縛られている（金利がほかにももっと高いところで運用ができるのに財投だと商工債で縛られておる部分、それならば国庫補助でこれらを補てんができるようにひとつ御努力をいただきたいと思います。

次に、事業規模の拡大によってその基準を上回った場合は現在は脱退をしなければならず、積み立てをした退職金は加入者個人個人に給付され、そのため事業主及び加入労働者両方に実は不利益な結果を招いておるわけでございますが、これらの改善策はどう考えておられるのか、お伺いをさせていただきます。

○松本（邦）政府委員　中小企業の退職金共済制度は、中小企業が独力では退職金制度を設けることが困難だということの実情にかんがみまして、いわば相互扶助の精神でこの制度を設けるということにしているわけでございますので、原則的に申し上げれば、事業規模が拡大をして大企業になつた場合には、やはり独力で設けていただくという原則をとつておるわけでございます。ただ、加入している事業場が中小企業でなくなつた場合でも、例えば就業規則の中に退職手当の規定がないとか、あるいは共済契約を解除することが被共済者であります労働者にとって大変不利益であると、いうような場合には、労働大臣の個別の承認によりまして契約の存続を認めておるといふことでその保護を図つておるところでございます。

○川島委員　退職しないのに、結局規模が変わつたからおののが退職金を望まないのに受け取らなきゃならぬという、こんな制度はやはり政治の

側からきちっと改めるべきだと考えます。少なくとも退職金は退職したときを受け取れるようになりますが、その承認ができなかつたような場合には、現在では御指摘のように解約金を労働者にお払いをする、こういうことになつておるわけでございますが、その解約金を、例えば他の制度に持つていつて通算ができないか、こういう御議論は実は審議会の中でもなかつたわけではございません。ただ、現在ではいろいろその仕組みも違つておりますので、直ちに他の制度に持つていくと、いうようなことができないでありますけれども、この点につきましては、さらに我々としても検討してまいりたい、かように考えておられます。

○川島委員　次に、建設業退職金共済における掛け金の一日分のうち二円が支部の経費に充てられる、付加金となつてなされておるというふうに説明を聞いておるわけでございますけれども、先ほどの話からいたしますと、掛けたお金はきつと別会計で独立した形で積み立てられ、その運用利益もそこへ入れられて、事務費や一切の経費は国の負担金でそれらを見ておる、こういうふうにお伺いしておるわけでございますが、この二円の部分に対する支部の経費等というのは一体どのようないただいておるわけでございますが、この二円の部

分に對する支部の経費等というのは一体どのようないただいておるわけでございますが、これは当初、建退共支部の運営に必要な経費につきまして、今御指摘のように、掛金につきましては二円を支部の経費といふことで付加金とさせていただいているわけでございますが、これは当たつたというような経過がございます。その後、制度が普及促進をするにつれまして、支部経費も増加をしてまいりました。そこで、この支部経費を

すべて建設業界に負担をしていただくというのではなくてはいいかということで、この支部経費につきましては全共済契約者が公平に負担すべきではないかという観点から、この付加金というものを実施してきたものでございます。

ただ、この支部経費の負担につきましては、業界の方からも軽減を図つてくれという要望も出たこともございますので、資産運用の効率化等によりまして自主財源の充実に努めてまいりたいと思いますし、また、必要な予算の獲得については今後とも努力をしていきたい、かように考えております。

○川島委員　私たちがそのお話を聞いて、ところどころでこういう形で出てくると全体がおかしくなつてしまふので、少なくとも原則は原則としてきちっと、たとえ二円といえどもこれらについては国の補助をきちっと見る、こういう姿勢をひとつ示していただきたいと思います。

余り時間もございませんので、最後にお尋ねいたしますけれども、建退共の運営の状況の中で、証紙を売り上げておるわけでございますが、手帳の受け取りの数が少ないとか、いろいろバランスの違いが指摘をされているわけでございます。その辺のバランスが一体どうなつておるのか。さらにこれらは独立した資金の運用についての負担金でそれらを見ておる、こういうふうに思ひしておるわけでございますが、この二円の部に受けとめたらいいのか、お答えをいただきたいと思います。

○岡部政府委員　建退共の問題でございます。昭和六十三年を見ますと、共済手帳の手帳更新枚数は五十万六千三百五十九冊でございます。同じ六十三年度におきます証紙の売上金額は三百一十四億円でございます。一冊には、仮に二百円証紙といたしますと二百五十冊分が張れるわけでございます。その間にアンバランスがあるじゃないですか。御指摘のとおりでございまして、これが私どもかねがねから問題と感じております。この証紙は売れてはいるんですが、それが必ずしも的確に

張られていないということと関係があるのではないかというふうな角度からの問題意識を私どもも持っているわけでございます。したがいまして、この証紙の貼付履行ということにつきましては、私ども最重点課題として、この建退共問題の中心にして今後とも是正を図つてまいりたいというふうに考えております。

○川島委員 大臣に一度もお伺いをしておりませんので、今までの議論を受けとめた中で大臣としてどのように今までの議論をお受けとめになっておるのか、最後にお伺いをして、私の質問を終わります。

○塙原国務大臣 特に冒頭の利率の問題等、委員

から大分御心配な点の御指摘がございました。大臣といたしましても、この後の運用につきまして、今御指摘をされました御心配の点ができるだけ早くお伺いをしてお伺いをしておりませ

ざります。まず、この安定という観点、制度自体が壊れはどうしようもございませんので、制度の安定化を図ることからいたしますと、この基礎的な退職金部分、それから実際の運用利益回りを勘案いたしまして、変動し得る部分の退職金を合算をいたしまして支給するという制度にすれば安定的な制度たり得るであろうというふうに考えたわけでございます。

ただ、そう申しますと、金利に連動して大いに乱高下して何が安定であるか、こういうおしかりをこうむりそうございますが、この場合に、基本退職金部分は全体の退職金の約九割程度と私も想定をいたしております。残る一割程度の部分が金利に連動して変動をするのであるというふうな御理解を賜りたいと思うわけでございます。

そしてまた、このプラスアルファ部分、付加退職金部分につきましては、これも乱高下することなるべく平準化するようにならしたいということで、頑張ってまいりたいと考えております。

以上、総合的に御勘案をいただきますれば、この付加退職金制度の導入ということによりまして制度としては非常に盤石の上に立つ、そしてまた、退職金をお受けになる利用される労働者あ

るいは事業主の方も安心して御利用をいただけるようふうな制度にいたしたい、このような念願

でございます。

○塙原国務大臣 一番基本的にはできるだけ多く

の皆様方に御加入をいただいて、いろいろ安心を

して中小企業においても働いていただきたいとい

うところにあるわけございまして、そのためには、何といつても制度がより安定して信頼される

ものでなければいけないというようなことを一番

回りによりまして運用している制度でございま

ざるを得ない仕組みとなっております。

そこで、制度あるいは経営の安定を図りなが

ら、そしてしかも、できるだけ高い退職金を差し上げるようにしようということになりますと、こ

れはいろいろ工夫をしなければならないわけでござります。まず、この安定という観点、制度自体が壊れはどうしようもございませんので、制度の安定化を図ることからいたしますと、この基礎的な退職金部分、それから実際の運用利益回りを勘案いたしまして、変動し得る部分の退職金を合算をいたしまして支給するという制度にすれば安定的な制度たり得るであろうというふうに考えたわけでございます。

ただ、そう申しますと、金利に連動して大いに乱高下して何が安定であるか、こういうおしかりをこうむりそうございますが、この場合に、基本退職金部分は全体の退職金の約九割程度と私も想定をいたしております。残る一割程度の部分が金利に連動して変動をするのであるというふうな御理解を賜りたいと思うわけでございます。

そしてまた、このプラスアルファ部分、付加退職金部分につきましては、これも乱高下することなるべく平準化するようにならしたいということで、頑張ってまいりたいと考えております。

以上、総合的に御勘案をいただきますれば、この付加退職金制度の導入ということによりまして

制度としては非常に盤石の上に立つ、そしてまた、退職金をお受けになる利用される労働者あ

るいは事業主の方も安心して御利用をいただけるようふうな制度にいたしたい、このような念願でございます。

○渡部(行)委員 そこで、この制度は日本独自の制度だと思うのですが、世界の趨勢から見ると、これが果たして未来永劫に安定したものとして考えられていいでしょうか。

○岡部政府委員 金利の変動に連動して物事を考えていく、水準を決定していくということこの考え方で、例えば私どもの銀行の金利でございますが、これは月々異なるという制度に最近はなってきておるわけでございます。いわゆる金利変動型の預

金金利ということにならなくてはいるわけございまして、その意味では非常に激動の時代というものが反映したような制度になってきておるではないか、全体がそのようになってきておるのではないか、むしろそれは近代的な考え方の一つではないかというふうに考えておるところでございま

す。

○渡部(行)委員 そこで、本改正案では、固定部

分の基本退職金と変動部分の付加退職金が合わさって退職金の額となるわけですが、私は、これが果たして長期安定と言えるだろうか。つまり、

金利が常に変動するというものが基本になつてそこから考え出されたとする、これは場合によつては大変変化に富むものだと言つても過言ではないかと思うのです。むしろこの際、本当の意味で長期安定策を講じようとするならば、年金制度のよう物価スライド制を導入して、将来諸外国のごとく年金に吸収していくような、そして、

やがて年金の一元化に合流させるという戦略を考え方が長期安定に寄与するのではないか、こんなふうに考えるのですが、ひとつ考え方をお示し

願いたいと思うのです。

○岡部政府委員 中退制度への物価スライド制の導入という問題の御提起でございますが、この制

度が公的年金のよう強制加入であるというよう

な場合には、物価スライドの原資を後から、後代の新しくまた加入した人に求めるというふうなことができるのでございましょうが、そのような強制加入制度ではございません、任意加入制度でございます。あくまでも掛金とその運用収入により

均衡が損なわれるそれが大きいというふうに考えるわけでございます。

○岡部政府委員 年金それは、将来、国の公的年金と企業年

金と個人の努力によって構築する個人年金、この三つが組み合わせて老後の保障を全うしていく

というふうな考え方が多いよう思われるわけでございます。その間にありますて、退職金といふのはどのように位置づけられるのかということをございます。かなり前から、日本の退職金というのは世界にも余り例がない制度である、退職金といふのは早晚企業年金などに吸収されていくであろう、分割されていくであろう、このような議論が二十年くらい前からあったわけでございます。しかしながら、退職金需要というものはやはりまだ根強うございまして、日本の社会に根差した制度として、年金の一元化が進み、その水準アップが図られていくと、いうふうな時代にございましても、退職金制度というのは日本の制度として残るのではないかというふうに思われるわけでございます。まして年金そのものが公的年金、企業年金、個人年金というふうなバラエティーのもとに進むといった場合に、退職金というもののものではないかというふうに思われるわけでございます。まことにありますて位置づけられていくものであろうというふうに推測するところでございます。

○渡部(仁)委員 付加退職金の額が金利の変動に応じて定まるところは、公定歩合の動きと運用利回りとの関係は密接不可分であるわけです。

そこで、昭和六十二年二月二十三日に公定歩合が二・五%となって、戦後最低の引き下げが行われたのは御承知のとおりだろうと思います。平成元年五月三十日まで続いたわけですが、このときの運用利回りは、昭和五十六年度が七・四%、同六十年度が七・三%、同六十一年度が七・〇%となつて、同六十二年度から六・六%に落ち込むわけでございます。そして同六十三年度が六・八%、平成元年度になつて六・一%と大きく落ち込むわけです。そこで考えなければならないのは、退職金は約一割にすぎないということございま

したがつて、このことを考えますと、必ずしも付加退職金制度というものが長期安定策と言えんばかりはおられないと思います。ただ、その付加赤字となつたわけでございます。

ですから、若干の変動はそれほどの影響とは考えられないというのが当局の考え方だろうと思います。しかし、今度の退職金制度というのはあくまでも二階建てであって、ほかの年金制度は三階建てでいくわけですが、そういうふうに建前そのものまで違うわけでございます。そうなつていくと、これは他の年金制度と均衡がとれていくでしょうか、その辺についてのお考えをお聞かせ願いたいと思います。

○松本(邦)政府委員 中小企業退職金共済制度は、現在の制度は先ほどから御説明いたしておりますように金利に連動せざるを得ない仕組みになつているわけでございます。そういうことで、今先生が御指摘になりましたような数字の全体としての利回りの変動を来したわけでございます。昨年の今ごろはそれこそ最低の金利の状態でございまして、御指摘もございましたように、平成元年度はおおよそ百十億強の単年度の赤字が出るというような状況が見込まれたわけでございます。

そこで、我々として、その六・九という全体の運用利回りを確保しなければならないという仕組みそのものがいかがかということで検討いたしまして、長期的に何とか安定させたいということでお、基本的な退職金部分は五・五に一応下げる形をとりますが、付加退職金というものを設けて何とかして制度の安定を講じたいということです。この制度を考えたわけでございます。しかし実際上、労働者に手渡される段階で現行よりも下がらないようにということで、先ほどから申し上げておりますように、運用面で効率的な運用を確保するという努力をいたしまして、何とか現行給付水準を確保するよう努めたいということを考えております。

年金とのバランスの問題等につきましては、これはそれぞれまた独自の考え方があると思いますが、この五・五という率 자체は、先ほども申し上げましたように共済あるいは国民年金といったものとバランスをとった数字ということで構築をしており、こういうものでござります。

○退職金の額に千分の二十一・五に労働大臣の定める時間数未満は、分割退職金の額は、  
格要件について、「労働大臣の定める時間数未満である者」となっておりますが、ここで言う時間  
数は何時間なのか。また、分割退職金の額は、  
「退職金の額に千分の二十一・五に労働大臣の定  
める率を加えて得た率を乗じて得た額とする」  
となっておりますが、この率とはどのくらいの率  
なのか。これをひつひつとわかりやすく説明してい  
ただきたいのです。

○岡部政府委員 短時間就労者の問題、パートでの問題でござります。このパートの加入促進を図る  
するために、今回法律改正に一つの柱といたしま  
してパートについての特例を設けたわけでござい  
ます。したがって、パートというのはどのぐらい  
の時間の者を把握するかということが一つの研究  
課題になったわけですが、私ども、昨年度、  
の雇用保険法改正のときに御論議いただきました  
ように、週三十三時間というものを一応念頭に置  
きたいと思っておるわけでございます。したがい  
まして、週三十三時間未満の方が、今度新しく法  
律に規定されますパートタイマーについての特例  
の対象になるというふうにしたいと思うわけでござ  
ります。

三十三時間以上の者であつて通常の労働者よりも短いのもパートではないか、こういうお尋ねがござ  
いました。分割退職金の場合についての支給額の決  
定はどうするのかというお尋ねでございます。こ  
れは千分の三十一・五に「労働大臣の定める率」  
でありますといふの短時間労働被扶養者というものは  
三十三時間未満の者という考え方で算引きをいた  
したい、それを上回る時間数の労働者につきまし  
ては、これは一般的の常用労働者と同じ扱いを  
していただきたい、このように扱いを改めたいと  
思うものでござります。

それから、後段に分割払いの際のお話がござ  
いました。分割退職金の場合についての支給額の決  
定はどうするのかというお尋ねでございます。こ  
れは千分の三十一・五に「労働大臣の定める率」  
を加えて算定をすることになつておりますが、こ  
の「労働大臣の定める率」を決めるに当たりまし

では、この分割期間が十年という長期でありますことから、実際の資産運用利回りと、基礎的な五・五といいますか、これは法文上の千分の三十二・五ということです。ですが、その二つの間の差を基準といったしまして、これに十分な安全率を見込みまして、本制度の収支の均衡を損なわなければ、影響を生じないよう、年金支給年齢は大半が六十五歳であるわけです。しかも、これはほとんど定着しておりますし、六十五歳を過ぎるともう労働はすべきではない、結局労働者の労働能力は不能なんだ、こういう考え方がそこに潜んでいると思うだけです。

ところが日本の場合は、六十歳定期制が実施されているわけです。しかも、それがわずか六〇%しか実施されていない。かつ労働意欲は非常に盛んであって、大半がまだ働きたいという方が多いそうございます。それは、住宅ローンの返済その他、子供や孫のためにもっと働いてやらなければならぬ環境にあるためだ、こういうふうに言われております。退職金の支払いについても、分割払いよりも一時払いの方を日本の場合は志向するのではないかというふうに言われておるわけですが、私もこれはそういう方向で行く傾向が大きいのではないかと思われなりませんが、その点についてはどのようにお考えでしょうか。

○松本(郵)政府委員 確かに現時点では、退職金を一時金として受け取られる方が多いというふうに我々も思っております。ただ、退職金の一時金につきましては、御承知のように勤続年数掛ける四十万円が非課税という扱いになつてゐるわけでござりますが、金額が高くなつた場合には、それを超えて課税対象になるというようなケースも想定はされるうございます。そちらに場合こ

はむしろ分割をする方が税金的にも安上がりだというケースも考えられるわけでございますし、また、一時金として退職金を受けまして、仮にそこで非課税措置が生じたといたしましても、その一時金として受け取った退職金を例えば運用していくということになりますと、今度は運用の利子課税がかかるてくるわけでございます。

その点、この退職金の方では、例えば五百万の退職金が生じたとしますと、それをお預かりして、先ほど言いましたように原則五・五で運用してさしあげるということになるわけでございますので、ある意味では確定的に五・五の利回りは確保され、しかも、それは分割支給にいたします。それで、利子がかかる、こういうことになるわけでございます。

割した方が得だというケースが生ずるがございます。したがいまして、我々といいたしましては、退職金の具体的なケースにつきまして、個々の労働者と御相談をして、分割支給をした方が得なケースがあればそういうふうにお勧めをします。

○渡部(行)委員 あと時間がありませんからは割が得であればそういう形で対応する、こういうことで対処したいと思っております。

○渡部(行)委員 一つは、中小企業労働者は現在約三千万人と言われておるわけですが、その中で中退金制度の適用を受けておる労働者はわずか約二百四十三万人と言われているわけです。こういう事実を見れば、これからどんどん加入促進を図ってこの制度の健全化を進めようならば、この見直しを五年間という期間で切るのは余りにも長過ぎるのではないか、私は、むしろ三年間くらいでこの中間推移の状況を見ていくことが非常に大事ではないかと思うのです。これは何も五年と七年と書かれているから五年を必ず守らなければならぬのではないか、意欲的に取り組めば取り組むほどこの期間は短くてもよいのではないか、こういうふうに思いますが、三年間くらいで見直す

お考えはあるかどうか、お聞かせ願いたいのです。

○岡部政府委員 改正法における退職金額について

す。この格差を縮小いたしまして、中小企業労働者がその能力を十分に發揮できて、生きがい、働きがいのある充実した労働者生活を送ることができるよう、行政の基本でもあると考

ります。

○岡部政府委員 改正法における退職金額について

ます。この制度を再検討せよという規定でございました。したがいまして、何も五年たたなければ検討しないということではございませんで、現に今回このようにお願いをしておりますこの改正案も、実は四年目でございます。したがいまして、緊急の必要性が生じましたときには、何も五年といわず、四年であっても三年であっても御希望に沿いたいというふうに私ども考えております。

○渡部(行)委員 ゼひひとつ、その状況に応じて機動的に対処していただきたいと思います。

まずは第一点は、基本退職金と付加退職金の合計額が現行給付水準より悪くならないかどうか、この点であります。

まず第一点は、基本退職金と付加退職金の合計額が現行給付水準より悪くならないかどうか、この点であります。

○岡部政府委員 この問題につきましては、中小企業退職金共済審議会で種々論議されたところでございます。二月二十七日に出されました審議会の建議におきましても、「付加退職金部分をできる限り拡大して現行の退職金給付水準と比べそんな色のないものとなるよう、資産の効率運用を行いう努力すべきである」と強く要請されたところです。

○岡部政府委員 その他の関係各方面の要請にございましたが、新制度の給付水準、すなわち基本退職金と付加退職金の合計額というものが現行給付水準と遜色ないものとなるよう、資産の効率運用に最大限の努力をすることになりました。改正法の施行に当たりましては、加入者の誤解がないように、十分に新しい制度の御理解をいたくことができるよう、PRの仕方についていろいろいろ工夫をしてまいりたいと考えております。

○岡部(行)委員 次に第三番目は、中小企業と大企業間の格差是正という観点から、中小企業労働対策にどう取り組むおつもりか、お聞かせ願いたいと思います。

○岡部政府委員 中小企業と大企業の間に、質

の要件を見直す考

えています。

○岡部政府委員 改正法における退職金額について

ましては、今後の資産運用の平均利回りを仮に六・五の場合と七・〇の場合と考え方として、掛金一千円当たりの額を試算しますと、次に申し上げるとおりでございます。

まず、六・五%の利回りの場合どうであるかといたして、五年後に六万九千円、十年後に十七万三千八百円、二十年後に五十万二千九百円、三十年後には百八万七千七百円でございます。もし仮に七%の利回りであるとした場合に、同じく毎月の掛け金一千円当たりの額を試算をいたしますと、五年後に七千三百円、十年後に十八万二千九百円、二十年後に五十三万八千五百円、三十年後に百十八万八千七百円でございます。これに対しまして、現行制度による場合、千円当たりの退職金は五年後に六万九千三百円、十年後に十八万二千九百円、二十年後に五十二万九千円、三十年後に百十三万七千円と試算されるわけでございます。今後の退職金額につきましては、付加退職金が金利変動の影響を受けることになるわけでございますが、現在の金利六・五ないし七%程度となることは十分に可能であると考えております。

いずれにいたしましても、資産の効率運用によりまして新しい制度の退職金水準が現行水準と遜色のないよう、最大限の努力をいたしますとともに、改正法の施行に当たりましては、加入者の誤解がないように、十分に新しい制度の御理解をいたくことができるよう、PRの仕方についていろいろいろ工夫をしてまいりたいと考えております。

○岡部(行)委員 第四番目には、中小企業退職金共済制度に加入できるのは中小企業基本法で定める中小企業、すなわち労働者数でいえば、製造業三百人以下、卸売業百人以下、小売業またはサービス業五十人以下となっておりますが、これらの規模を若干超える企業でもこの退職金制度に加入したいという声もかなりあるわけでございます。

○岡部(行)委員 第四番目には、中小企業退職金共済制度に加入できるのは中小企業基本法で定める中小企業、すなわち労働者数でいえば、製造業三百人以下、卸売業百人以下、小売業またはサービス業五十人以下となっておりますが、これらの規

模を若干超える企業でもこの退職金制度に加入したいという声もかなりあるわけでございます。

○岡部(行)委員 第二番目には、改正法によれば、退職金は基本退職金と付加退職金の合算額とされておりますが、五年、十年、二十年、三十年後の退職金額はどの程度になりますか。現行制度と比較してどうなるかを明らかにしていただきたい

と思います。

○岡部(行)委員 第二番目には、改正法によれば、退職金は基本退職金と付加退職金の合算額とされておりますが、五年、十年、二十年、三十年の要件を見直す考

それからさらにまた、一たん中小企業の要件に該当して「口頭明示」の口、手、文字による

設立して中退制度に加入しても、企業規模が拡大し、中小企業の範囲を超えると脱退ということになり、労働者に解約手当金が支払われることになつてはせつかく退職金として積み立てた資金が制度本来の趣旨に沿って使われたとは言えないのではないか。こうした場合、積み立てた原資を別の制度に移行させるなど退職金制度の充実、活用という観点から見直すべきものと思いますが、労働省の御見解を承りたい

○岡部政府委員 中小企業退職金共済法における中小企業者の定義につきましては、他の中小企業施策との整合性を図る観点から、中小企業基本法

中小企業の定義につきましては、社会経済情勢の変化等を踏まえまして、他の中小企業施策との整合性を図りながら今後検討してまいりたいと存じております。

また、解約手当金を他の制度に通算するようになってはどうかというお尋ねでござりますが、それの制度の仕組みが異なっていることから直ちに通算する仕組みを設けることは困難でございまして、しかし今後、通算する場合の問題点等についてさらには検討を続けてまいりたいと存ります。

○渡部(行 委員) 次に五番ですが、パートタイマーは一般に勤続年数が短く、一年未満掛け捨てることは種々の問題があるわけです。したがって、制度のあり方の問題は別としまして、現行制度の枠内ではパートの加入についていろいろ工夫すべきものだと思いますが、この点はいかがでしょうか。

また、パートだけ別体系として掛け捨て、掛け削ぎをなくすことについては単なる積立制度ではないかとの意見があるなど、退職金そのもののあり方にかかるかなり根本的な問題を含んでおりましたが、いずれにせよ、今後のパートの退職金のあり方につきましてはさらに広く研究を行なうべきも

のと思いますが、いかがなものでしようか。

○岡部政府委員 パートタイム労働者は常用労働者に比べて勤続年数が短いと言われるわけでござりますが、実態を見ますと、先ほど來の御議論でございましたように、雇用契約期間の定めがないという方が中企業で五割、零細企業で七割に達するわけでございます。それから、平均的な勤続期間は四・一年ということでございますが、勤続年数が一年以上の者について見ますと五・六年に及んでおるわけでござります。しかも勤続年数が徐々に伸びてきている状況にござります。このようないことを踏まえまして、今回現行制度の枠内での加入促進を図るために方策を講ずることとした次第でございます。

また、現行制度の枠内におきましても、中退制度への加入事業所がふえれば企業間通算制度の活用によりまして御指摘の問題点をある程度解決することが可能であると考えられますので、そのような観点からも中退制度への加入促進、企業間通

算制度の活用促進に努めてまいりたいと考えております。そこで、企業間通算制度等の現行制度の内容について正確にP.Rを行いまして、事業主・パートタイム労働者に不満が起きないようにしてまいりたいと考えております。

短期雇用パートの退職金制度につきましては、御指摘のようく退職金制度になじむかどうかといふような退職金制度そのもののあり方にかかわる問題を初めといたしまして、制度運営のあり方、例えば数カ月程度の短期で退職する者に事務費等の負担をかけて、その数カ月に見合う退職金を支払うことが適当かどうかというふうないろいろな問題が検討されるべきものであると考えます。いずれにいたしましても、短期雇用パートを含めましてパートタイム労働者全般の退職金制度の方につきまして、制度の実施状況も踏まえて今後さらに研究を進めてまいりたいと考えております。

○渡部(行)委員 次に第六番でございますが、中退法第四十四条によれば、中退金事業団は保健、

保養等の施設の設置、運営を行つことができるト

されておりますが、現在まで行われていないわけです。公的機関による施設の設置、運営はかなり難しい問題を含んでいるようにも思われますが、これら施設の設置、運営が適切に行われれば加入促進に役立つわけですし、また、中小企業労働者の福祉の増進にもなるわけでござります。これらについて今後検討してみてはどうかと思ひますが、いかがでしようか。

○岡部政府委員 御指摘のとおり、一般的に公的機関による施設の設置、運営は難しくなっているところでございます。背景には行革というふうな問題もあるわけでござります。

また、中退法四十四条第一項第二号に基づく福祉施

○栗屋委員長代理 この際 暫時休憩いたしま  
す。

午後三時十七分開議  
○ 煙委員長 休憩前に引き続き会議を開きます。  
質疑を続行いたします。石田祝穂君。

○石田(税)委員 大臣 大変に御苦労さまでござります。ただいま私は、中小企業退職金共済法の一部を改正する法律案につきまして、少々質問並びに意見を述べさせていただきたいと思います。

御存じのように中小企業と大企業との格差はまだ大きめでございます。退職金の問題、福利厚生の面、いろいろな面におきまして格差が存在いたします。その中で、この中小企業退職金共済制度というのは非常に大事な制度である、こういうふうに私は思っておりますので、この観点からいろいろと御質問させていただきたいと思います。

まず、そもそも退職金とは何か、この点について若干御意見をいただきたいと思います。

○塙原国務大臣 退職金の定義ということですか。——私自身のサラリーマンの経験からいいますと、退職するときにもらうお金ということだと思いますが、政府委員の方から答弁いたさせま

○塚原國務大臣　ただいま先生から御指摘をいた

されておりますが、現在まで行われていられないわけです。公的機関による施設の設置、運営はかなり難しい問題を含んでいるようにも思われますが、これら施設の設置、運営が適切に行われれば加入促進に役立つわけですし、また、中小企業労働者の福祉の増進にもなるわけでございます。これらについて今後検討してみてはどうかと思いますが、いかがでしようか。

○岡部政府委員 御指摘のとおり、一般的に公的機関による施設の設置、運営は難しくなっているところでござります。背景には革新というふうな問題もあるわけでございます。

また、中退法四十四條一項二号に基づく福祉施設の設置、運営でございますが、これはあくまでも資産運用の一方法として行われるものでございまして、事業団の資産の安全かつ効率的な運用を害しない範囲で行わなければならない。つまり、せっかく施設をつくりましても赤字になりましてはこれは効率的な運用を阻害するということになりますので、その辺の見きわめも行わなければならない。つまりませんし、実際の福祉施設の設置、運営ということになりますと、いろいろとそれらの難しい問題を克服しなければならないわけでございます。しかしながら、せっかくの御指摘でございますので、そのような問題も含めましてこの施設の設置、運営につきましては十分に検討をしてまいりたいと考えております。

○渡部(行)委員 最後に、これは大臣に答弁していただきたいと思いますが、今回の改正後の中退金制度の諸問題、例えば付加退職金制度の導入に伴う退職金の水準、パートタイム労働者の退職金、中小企業の範囲等については政府委員から答弁されたところであります。今後とも中退金制度を安定かつ充実したものとすべきだと思いますが、最後に大臣の御所見をお聞かせ願って、私の質問を終わりたいと思います。

○渡部（行）委員　委員長、どうもありがとうございました。

○栗屋委員長代理　この際、暫時休憩いたしました。

○渡部（行）委員　委員長、どうもありがとうございました。

○栗屋委員長代理　この際、暫時休憩いたしました。

午前十一時四十九分休憩

---

午後三時十七分開議

○烟委員長　休憩前に引き続き会議を開きます。

質疑を続行いたします。石田祝稔君。

○石田（祝）委員　大臣、大変に御苦労さまでござります。ただいまより私は、中小企業退職金共済法の一部を改正する法律案につきまして、少々質問並びに意見を述べさせていただきたいと思いま

す。

御存じのように中小企業と大企業との格差はまだ大きゅうございます。退職金の問題、福利厚生の面、いろいろな面におきまして格差が存在いたします。その中で、この中小企業退職金共済制度というのは非常に大事な制度である、こういうふうに私は思っておりますので、この観点からいろいろと御質問させていただきたいと思

います。

まず、そもそも退職金とは何か、この点について若干御意見をいただきたいと思います。

○塙原国務大臣　退職金の定義ということです。——私自身のサラリーマンの経験からいいますと、退職するときにもらうお金ということだと思いますが、政府委員の方から答弁いたさせま

○松本(邦)政府委員 退職金の概念につきましては、従来、労働報償説、つまり企業の労働者の勤続を通した功勞に報いるものであつて恩恵的なものであるという説、あるいは賃金後払い説、つまり退職金は退職時までの未払い賃金が退職時に一括して支払われるものだという説、あるいは生活保障説といいまして、社会保障制度が十分でない状況のもとで退職金は退職後の生活を保障する手段である、こういう諸説があつたわけございましてが、一般的には、これらの性質をあわせ持つ複合的なものではないかというふうに理解されておるとしておりまます。

○石田(祝)委員 そういたしますと、この中小企業退職金共済法は、以上お述べいただいた中のどいう観点でこの制度はおつくりになつたわけでしょうか。

○松本(邦)政府委員 中退制度につきましても、実際に掛金を掛ける事業主の気持ちからいたしますと、今申し上げましたように、労働者の功勞に報いるために退職金を掛けてあげようというような方もおられると思いますし、それから労働者の生活をとつてみれば、これはやはり老後の保障として大変大きな機能を果たしているということです。

○石田(祝)委員 いろいろ諸説があつて、その中ででき上がっているということをございますけれども、どちらにいたしましても大変重要で、中小企業にお勤めの方にとって本当に期待をしていらっしゃいます。

○松本(邦)政府委員 本制度に加入できます企業、事業主の範囲でござりますけれども、これは基本的に中小企業基本法と合致をさせておりまして、具体的に申しますと、「常時雇用する従業員

の数が三百人以下」、卸売業の場合には百人以下、それから小売業またはサービス業の場合には五十人以下、こういう条件でございます。あるいは資本金の額あるいは出資の総額が一億円以下、卸売業の場合は三千万円以下、小売業またはサービス業では一千万円以下、こういうことになつております。

○石田(祝)委員 従業員の数と資本金の額、これは私いろいろなところから資料をいただきましたけれども、一般業種で「従業員三百人以下及び資本金一億円以下」、こういう資料もございます。また、別の資料では「三百人以下又は一億円以下」。この二つの書き方があるのでけれども、日本語で言えば、「三百人以下及び」というところは両方とも必要条件だ、「又は」となればどちらか一方をクリアすればいい。これはどちらが正しいのでしょうか。

○松本(邦)政府委員 これは「又は」の方が正しいと申しますと、お答えのところどちらかの要件をクリアすればこれは入れる、こういうことでございますね。

加入状況について若干お伺いをしたいと思いまして、一番最近の状況で、事業主数また被共済者数、加入状況をちょっと教えていただきたいのですが。全事業主数に対するパーセント、また、被共済者数のパーセントについてもお願いをしたいと思います。

○松本(邦)政府委員 一般的退職金共済の加入状況は、平成二年三月末現在で、共済契約者数で約三十六万、被共済者数で二百四十三万ということになつております。

それで、中小企業について、中小企業法に言う概念と共に済法で言う概念、これについて全く同一のものかどうか、若干お聞かせいただきたいと思ひます。

○松本(邦)政府委員 本制度に加入できます企業、事業主の範囲でござりますけれども、これは基本的に中小企業基本法と合致をさせておりまして、具体的に申しますと、「常時雇用する従業員

%、女子が二五・五%、そして一年から二年で退職する人が男子一七・三%、女子一七・九%。すなわち、今の制度の中で掛け捨て、掛け損、こういう部分の人が男女それぞれ七二%、五三%いるわけなんですね。そして五人から二百九十九人の企業、このパートの人は一年以内に五九%が退職する。こういうふうなデータもある。現行の中退金のこのシステムで一年以内に七二%の人がやめてしまう。また、五人から二百九十九人のところではおよそ六〇%、六割の人がやめてしまう、その場合は全部掛け捨てになるわけです。こういう現行のシステムの中でパートの加入が促進されるかどうか、この点について、必ず促進に向かえるという御確信がおありかどうか、ちょっと教えていただきたいと思います。

○岡部政府委員 パートタイマーの方々の平均勤続年数は四・一年と統計に出ています。しかしながら、そのうち一年未満でおやめになる方といふのはお説のように多いわけでございますが、一年未満の方を除きますとこの数字は五・六年といふことになるわけでございます。一年以上働くパートの方々の平均勤続年数が五・六年ということとございまして、私もがこの制度拡大によりましてターゲットといたしますのは、やはりそのような比較的長期間勤続されるパートの方々、こういった方々に加入していただければという気持ちで法案を作成したわけでございます。

○石田(祝)委員 現実に一年以内で退職されている方が大変多いということ、これはやはりこれから考えの中に入れていただいて、現行のままが最善ではない、改善するところがあれば改善していく、こういう観点でひとつやつていただきました。

それからこれは私の考え方ですけれども、パートの人たちが一年以内でやめるということ、これは契約の問題もあるうかと思いますけれども、それとともに非課税限度額の問題もあるんじゃないか、このように思うわけなんですね。例えば十一月の終わりになつてきて、あとちょっと働いたら

御主人の扶養の限度額をオーバーしてしまう、のときにやめるようになるんじやないか。こういう方もたくさんいらっしゃると私は思うのですがね。そういう場合、例えば一ヶ月間仕事を休んで、だれども事業主がお金を掛けてくれる。給料は払わないけれども一千円なら一千円、三千円なら三千円掛ける、そうしたらまた翌年一月から働く、こういう形でいけば続くことになると思うのですけれども、こういう形で現実にやっていても構わないのかどうか、と言つたらおかしいですけれども、こういう形も可能でしょうか。

○松本(邦)政府委員 そういうた雇用形態をとられるパートの方に果たして退職金制度がそもそもなじむかどうかというような問題もあると思いますし、現在の時点ではそういった場合には退職金制度の対象にならないというふうに考えております。

○石田(祝)委員 ということは、例えばそこで一回休業というふうにやめざるを得ないこともできないということなんですね。そうしますと、やはりこれは一年未満でやめざるを得ない、そういうふうな問題が残るわけですから、これはぜひとも検討課題に加えていただきたい、このように思います。

それからパートの問題で、地方自治体とか大企業、中堅企業など、今回のこの中退金の対象外のパート労働者について、退職金の問題というのはどういうふうにお考えになつておられるのか。特に婦人局長もおいでになっておりますので、パートの方は女性も多いと思いますので、女性の立場からお答えをいただければありがたいと思いまます。

○石田(祝)委員 パートタイム労働者についてどのような退職金制度を採用するかは、通常の労働者の場合と同様に、本来労使の自主的な話し合いにより決定されるべきものであると考えております。労働省いたしましては、パートタイム労働者の退職金制度については、昨年策定しました「パートタイム労働指針」に基づきまして、労使

において、その就業の実態、通常の労働者との均衡等を考慮して定めるよう啓発指導を行っているところでございますが、今後とも、大企業に対しましてもその趣旨の徹底に努めましてその普及促進を図りたいと思います。

なお、地方公共団体に勤務するパートタイム労働者についてお尋ねがございました。必ずしも実態を細かく掌握していないわけございますが、このような労働者の方々は非常勤職員でありまして、勤務時間も短い方が多いのではないかと思います。そうだとすれば退職金制度を設けることが困難な事情もあるのではないかと思っておりますが、所管の自治省ともよくこの問題については相談してみたいと思っております。

○石田(祝)委員 婦人局長もせつから来ていただきましておりましたので、ひとつお答えをお願いしたいと思うのです。感想でも結構です。

○佐藤(ギ)政府委員 ただいま石岡審議官の方から考え方を御説明申し上げまして、その点につきましては私どもも同様でございます。

私どもは民間の企業における雇用条件等につきまして第一義的に取り扱つておる省庁でございますけれども、パートタイマーあるいはそれと同じような形で地方公共団体等で勤いている方々の雇用条件の改善という観点からも深い関心を持っておるわけでございまして、先ほど審議官が申し上げましたように、こういう点につきましては自治省とも相談をしてまいりたいと考えております。

○石田(祝)委員 どうもありがとうございました。ともかく関心を持たれているということなので、ぜひとも持ち続けて、お願ひをしたいと思います。

統きました、金利の変動に対応する退職金制度の問題ですけれども、今回、退職金の算定方法と申しましょうか、今までの全額固定という形でお約束をしていた部分を基本退職金と附加退職金、こういうふうにお分けになったわけです。午前中いろいろとお伺いをしておりましたら、現在の率よりも下がることはまずないように努力をしたい、ましたら、今の六・六%ですか、それで行くと思

いますけれども、間を置かずに移った場合は、新しい会社の分はこれはどういう形になるのでしょうか。

○松本(邦)政府委員 新制度が発足後でございましたと、新しい会社の場合には新しい掛け始めることになりますので、全体としての通算はできますが、新しく掛けた分については新しい方式で算定する、かようになります。

○石田(祝)委員 ありがとうございました。それでは、あと補助制度について若干お聞かせをいたいと思います。

最近の新聞にも障害者の雇用について載っておりました。雇用率がなかなか達成しないということである書かれておりましたけれども、私もいろいろ調べてみました。大企業ほど法定雇用率の達成が低い、逆に中小企業は一生懸命雇用に頑張っている。私はそのときにこういうふうな数字を見まして、中小企業に対して援助をしているはずですから、それとともに障害者について掛け金の補助を現在やっていますのかどうか、これについてちょっとお願ひしたいと思

○松本(邦)政府委員 中退法の方では障害者に対する補助というような形はやっておりませんで、掛け金はすべて事業主が労働者にかわって掛けるわけでございますので、事業主に対する補助というのではなく、障害者に対する補助という形ではやっておりません。

○石田(祝)委員 それはちょっと聞き方が悪かったかもしれませんけれども、障害者を雇用した場合に、事業主に対しても、例えば今掛け金でどのぐら

うかありますか。例えは十年なら十年、ある一定の掛け金を払うかど

ども、私は先ほど申しましたように、たしか今民間とどまっていると思うのです。それに対して中小企業、業種にもよりますけれども、一・九ぐら

いまで上がっているところもございます。また、諸外国の例を見ましても、西ドイツで五%とか、いろいろな形で障害者を積極的に受け入れてやっている。こういうふうな形も見られていると私は思うのです。

その中で特に中小企業が積極的に採用しておりますし、その意味で、そういう障害者に対して本給の補助はございますけれども、それとともに中退金に入っている企業に対して、障害者の退職金の掛け金の分をできたら全額国庫補助という形で私はやってもらいたいと思うのです。少なくとも今までで自分のところで働いた過去の勤務期間でございまして、よその企業で働いた勤務期間までを通算する、こういうことはやっておりません。

○石田(祝)委員 そういう制度は今ないというお

考えがあるかどうか、これをちょっとお聞かせい

ただきたいと思います。

○松本(邦)政府委員 突然の御提案でございまして、私もひとつこの点勉強させていただきたいと思

います。

○石田(祝)委員 今回の法案からちょっと外れる

かもしれませんけれども、私は自分の経験から

いましても、そういうところには何らかの形で手厚い補助というものを考えていただきたい。今検討させていただくということでございますので、私は、この点に関してぜひとも前向きに検討をお願いしたいと思います。

それから、加入促進でちょっと聞き漏らしたと

うか知りませんけれども、そういう制度はあるとうか知りませんけれども、そういう制度はあると思いますか。

○松本(邦)政府委員 一人の労働者が二つの企業にまたがって雇用された場合には、もとより両方の事業主が中退金に入っている場合でございますが、通算制度というのがございます。ただ、新しく入った事業場で退職金に入る場合に、過去の事業場において勤務した期間を見るというような制度はございませんで、当該事業場が新しく退職金に入りましたときに既にその労働者が過去何年間か勤めておったという場合には、過去勤務通算と申しまして、その過去の勤務を計算をして掛け金を払い込む、こういう制度はございます。その場合に、あくまで自分のところで働いた過去の勤務期間でございまして、よその企業で働いた勤務期間までを通算する、こういうことはやっておりません。

○石田(祝)委員 そういう制度は今までこの制度はますます充実させなければならぬ、こう思っています。

さて、時間もありませんから端的に伺いたいの

企業労働者の幸せを擁護していく、そういう意味からどうしてもこの制度はますます充実させなければならぬ、こう思っています。

ですが、毎月一万円の掛け金、三十年加入した場合、現行制度で退職金は幾らになるか、そしてこの改正案におけるいうところの基本部分は幾らになるか、まずそれをお答えいただきたいと思います。

○石田(祝)委員 答えでしたけれども、そうしたら、こういう形と

いうのも考えられないでしょうか。

○松本(邦)政府委員 これは退職金の性格とも絡むわけでございますけれども、先ほどの功労報償的な考え方をりますと、自分のところで働いた過去の勤務に対する功労報償というのはあり得ると思

いますが、よその企業で働いた分までの功労報

償を当該事業主が出そつといふことは恐らくな

らないのではないかという感じもいたしますし、

賃金後払い説をとりましても同じようなことでは

ないかと思いますので、それはちょっと制度とし

てはとりにくいのではないかと考えております。

○石田(祝)委員 いろいろとお聞かせをいただき

○烟委員長 児玉健次君  
山の下請労働者がほとんど手当を受けずにほうり出されてしまふ、そこを何とかしようと思つていろいろ運動が起きました。その際、さまざまなものがありました。労働省や通産省の皆さん、努力もあって、退職金の補助制度ができました。その制度の下敷きは今議論になつてある中小企業退職金共済制度だった、こう思つてます。この制度の持つている重要さというのは、私からあれこれ

うか知りませんけれども、そういう制度はあると思いますか。

○松本(邦)政府委員 現行制度で掛け金一万円を掛けました場合、退職金の金額は十年間で百八十五万三千三百九十四円……(児玉委員「三十年」と呼ぶ)失礼いたしました。三十年ですと一千五百二十一万一千六百円になります。それから、改正後の

改定案における付加退職金の額が加算金だ

けの額で申し上げますと九百七万八千円になります。ただし、改正後はこれに付加退職金の額が加算金一万円の場合でございますが、基本退職金だけの額で申し上げますと九百七万八千円になります。

わりますので、その付加退職金の率によるわけであ

りますけれども、現行の金利動向を考慮いた

りますけれども、現行水準と遜色のないものになる

ことがありますけれども、現行の金利動向を考慮いた

りますけれども、現行水準と遜色のないものになる

ことがありますけれども、現行水準と遜色のないものになる

ことがありますけれども、現行水準と遜色のないものになる

ことがありますけれども、現行水準と遜色のないものになる

ことがありますけれども、現行水準と遜色のないものになる

ことがありますけれども、現行水準と遜色のないものになる

ことがありますけれども、現行水準と遜色のないものになる

ことがありますけれども、現行水準と遜色のないものになる

ことがありますけれども、現行水準と遜色のないものになる

ことがありますけれども、現行水準と遜色のないものになる

るにちがひはない二、三の点です。これは幾らもうござ  
るか。山元の労働者が北炭夕張などで退職金が分  
割になつたりいろいろ変動的であつたことがあり  
まして、そのことについては労働省は大変御苦労  
もあつたし御指導もいただきました。今度は分割  
ではないけれども、基本と付加部分に分けてい  
く。これは退職金の制度としては重大な後退では  
ないか、魅力が乏しくなつて加入者が減少するの  
ではないか、このように危惧するのです。非常に  
基本的な問題ですから、労働省のあれこれの説明  
は抜きにして、加入者が減少することがあるかな  
いかという点についてお考えをお聞きしたいと思  
います。

退職金部分だけでいたしますとこれは現行の制度より見劣りするありますようが、しかし、現在の金利動向を勘案いたしますと、大体六・五%ないし七%の利回りを確保し得るのではないかと私はも考えているところございまして、そういうたしますと、六・五%ですと若干現行を下回るぐらいいの水準かもしれません、七%になりますと現行の退職金水準よりも若干高いところに位置するわけでございまして、私ども頑張つていい結果を得るように努力してまいりたいというふうに考えております。

○児玉委員 この後の事実がそのあたりを冷厳に示していくだろう。退職金制度に変動的な要素があるのはますい、これは強く私は強調しておきま

一九八六年四月八日、前回の改正の際にこの委員会で附帯決議を採択しました。その三項目目に、「中小企業退職金共済制度の運営に当たっては、関係労使の意見を十分反映しうるよう一層の配慮を行うこと」、「関係労使の意見をどのように反映したのか」。そして、引き続いて附帯決議は「特に受益者である労働者の意向が反映できるよう所要の措置を検討すること」とあります。どのような措置を検討なされたのか、これも端的にお答えください。

○國務大臣 委員 中退制度の運用に当たりましては、中退審議会の審議で非常に密度の高い御議論をちょうだいいたしまして、反映をいたしております。このように運営状況につきましては、参与の制度を活用いたしまして、この参与には労働側も入っていただいているから、組合全体を代表できるのかどうか、これは大いに議論が残ります。

それで、私の質問の中の「関係労使の意見を十分反映しうるよう一層の配慮を行うこと」、その点については今お答えいただいてないと思うのですが、どうですか。

○松本(邦)政府委員 関係労使というのをどういうふうにとらえるかということをございますけれども、我々は、審議会の中に労働側代表もお入りいただきておりますので、そういう方々が労働組合等を通じて労働側の御意向を十分吸い上げていただいていると思っておりますし、もう一つ申し上げますと、参与の方にも労働側に入っていますので、そういう形で吸い上げるということでのいいのではないかというふうに考えております。

○児玉委員 労働省にこの言葉の意味を説明するのは大変恐縮なんですが、皆さん方は普通、関係労使と言つときはそのようには使わないんじゃないですか。

○松本(邦)政府委員 中小企業に係る組合の代表、直接代表する方というような形で入っておられるかどうかでございますが、審議会の代表を選定いたします場合には、そのときどきの組合と御相談をして、それに合った適格な代表を選んでいただいているというふうに我々は考えております。

○児玉委員 普通、関係労使と言つときは、この中小企業退職金共済制度があります、そこに使用する労使と言つときはそのようには使わないんじやないです。

○児玉委員 中小企業に係る組合の代表、直接代表する方というような形で入っておられるかどうかでございますが、審議会の代表を選定いたします場合には、そのときどきの組合と御相談をして、それに合った適格な代表を選んでいただいているというふうに我々は考えております。

○松本(邦)政府委員 中小企業退職金共済制度を運用していただいております中小企業退職金共済事業団、ここにも組合ござりますが、この御意見は聞いております。

○児玉委員 聞き方が不十分だからこういうものになるんじゃないとか私は思っていますが、この点の皆さんの努力は今後にわたって強めていただきたいと思うのですが、いかがですか。

○松本(邦)政府委員 この制度を円滑に運用するためには中退金事業団の組合といいますか、職員の方々の御協力を得なければならぬのはもとよりでございますので、十分我々もやりますし、事業団当局もやるという形で進みたいと思っております。

○児玉委員 さて、前回の改正で予定運用利率を六・二五%から六・九%に引き上げました。当時の公定歩合は四・五%。労働省の見通しが甘かったのではないか、率直に言って私はそのことを指摘せざるを得ません。重要な役割を果たすこの制度に対してもそれにふさわしい国庫補助を強化すべきではないか。もちろん、給付費の補助、掛金助成、そういうものがありますし、事務の助成もありますが、これも私はやはり申したいのですが、資金の運用利回りはまだ六%台を維持しているわけで、今後金利上昇傾向にあることを考えると、このような形で判断を下すのは早過ぎるのでないか。午前中の討議で岡部局長は、一昨年、昨年の金利の低下に際して頭責ざめる思いでこの制度の存続を考えたという趣旨のことをおっしゃいましたが、お気持ちよくわかります。国の補助としてこの退職金共済制度の収支について一定の責任を担うような形での補助が考えられる、そこが基本ではないかと思うのですが、いかがでしょうか。

○岡部政府委員 この制度に対する國の助成の方につきましてはいろいろな経余曲折があつたことは御承知のとおりでございます。給付費補助といまあり方から掛金補助への移り変わりと申しま

すか、考え方の重点の移り変わり、そしてまた事務費補助については、一部といいますか大部分につきまして国の補助を行うという現在の形が固まりましたのがつい最近でございます。六十一年改正のときであったと思うわけでございます。

國が財政再建途上ということでございまして、一般会計からするところの助成ということは、マイナスシーリングが引き続く中におきまして、まことに厳しいものがございます。そこで、特別会計財源を使いまして掛金助成という制度に踏み切ったわけでございまして、これも含めまして、特別会計、一般会計ともども平成二年度予算におきましても増額の実現を見つつあるという段階でございます。私ども、國の助成の強化ということにつきましては引き続き努力をしてまいりたいと考えております。

○児玉委員 時間でもありますから、以下のこと

は大臣にお尋ねをしたいのですが、今、岡部局長からお話しのとおり、國の助成措置について一定の努力がなされている、そのことは私も承知をしております。それが非常に重要な役割を果たしているということも私は評価するにやぶさかであります。しかし、結局、基本部分と付加部分というふうに分けなければいけないのはなぜかというと、先ほどもお話しのとおり、金利の変動に対する危惧があるからです。そこに対して國が一定の担保を行ふ、その措置を行えば、さほどの金額でなくして、こういうふうなこそくなやり方をしなくて済むのじゃないか、その点の検討をしていただきたいというのが一点です。

二つ目は、重要な制度ですから、この制度に加入を呼びかける努力を強化しなければいけない。特に地方都市で窓口が欲しいという声があります。調べてみると、ブロックの中でもまだないのが北陸、四国、北海道などです。そういうところに、現在幾つかの地域に存在している窓口、相談センターを新設するなど、皆さんのこの面の努力を強化すべきではないか。以上、二点について大臣のお考えを伺います。

○塚原国務大臣 ともかくできるだけ多くの方に加入していただく、というのは本当に大切なポイントだと思います。そういうことで、今御指摘ありました中で、何か北海道は準備が進んでいるということござりますので、窓口につきましては、さらに私どももできるだけ大勢の皆様方により便利な形で御加入いただけるよう努めをいたしまりたいと考えております。

も金利の変動、この制度をより確立をするために、  
ということと二階建て方式ということになつていい  
わけでございますが、私どもの精いっぱいでき  
る範囲の努力をいたしまして、間違つても現在よ  
り水準が落ちるといふようなことで大きな御不安心  
をかけることがないよう、最悪でも現在程度が  
確保できるように努力をいたしてまいりたいとい  
うふうに考えております。

○児玉委員 終わります。

○烟委員長 柳田稔君。

○柳田委員 現在非常にいい景気の中で世の中推移しているわけでございますが、一番の問題点の一つとして、人手不足というものが今表に出ております。特にその中でも、中小企業が人手不足で悩んでいるというふうに聞いているわけです。我が国の経済の構造を見てみると、事業所の中で九割が中小企業、労働者でいきますと八一%が中小企業、こういうふうな非常に重要な位置を占めている中小企業が今人手難であえいでいる。この人手難というのはすぐ解決しないで、多分まだだ続くだろう。これから中小企業の振興も考えますと、人手不足も解消していかなければならぬわけですけれども、この辺について労働省としてはどのように取り組むのか、教えていただきたい

○両都政府委員 中小企業対策、非常に重要なボイントであると私ども認識をいたしております。中小企業の人手不足問題と申しますのも、やはり中小企業そのものに魅力が乏しい、あるいは中小企業の生産性が低い等々の構造的な課題であろうと思います。

かとも思うわけでございます。私ども調べまして、  
も、賃金、労働時間あるいは福祉、各般にわたり  
まして、大企業労働者と中小企業労働者の間には  
さまざまな格差があるわけでございます。しかる  
私ども、中小企業労働者が十分に働きがいのある  
充実した生活を送っていただきたいということでお  
努力をいたしたいと考えているわけでございまし  
て、労働省にも昨年来中小企業労働対策室を新設

労働省におきましては、従来から中小企業における人事、労務管理改善ということで、中小企業の集団を育ててまいったわけでございますが、昭和六十一年度からは集団の全国的な連合体でござりますます都道府県中小企業労務改善団体連合会への補助事業を実施いたしておりますところでござります。また、中小企業単独では実施しがたい福利厚生の諸問題につきまして、市区町村単位に、市区町村の発意によりまして、中小企業の勤労者と事業主が相協力して、中小企業労働者福祉サービス

センターの設立を昭和六十三年から図つております。これは着々と増加をしておるところでござります。これについても管理運営費の助成を行つておるところでござります。それから今年度から予算成立後、労使、学識経験者から成る中小企業労働福祉推進会議を設置いたしまして、多種多様にわたります中小企業の労働問題につきまして幅広く御議論をいただくということで成案を得たいと考えております。

ななわざだろう。しかし、これはやらなくちゃいけない。その辺、特に中小企業の所定内労働時間を減らす問題について、何かお考えがあるのだつたら教えていただきたいと思います。

○石岡政府委員 労働時間の短縮は、これから労働省が取り組まなければならない非常に重要な問

題でございますけれども、その場合一番問題なのは、御指摘のとおり中小企業におきましていろいろな困難がござりますので、どのようにして労働時間短縮するかでございます。労働省といいたしましては、今までも中小企業の方々に対しましては、全基連という団体がございますが、そういう団体等を通じましてアドバイザーを派遣するような事業をやりまして、労働時間の短縮が団体ごと

にうまく進むよう指揮援助してしておこなってございます。また、昨年度からは企業系列を使いまして、親企業の方から下請中小企業に対しまして労働時間の短縮がうまくいくように、親企業、中企業あわせての労働時間改善の指導ということをやっているわけでございます。

そのようにいたしまして中小企業の労働時間の短縮にいろいろ指導援助を加えてきているところですが、来年度からは基準法の施行令を改正いたしまして、所定内労働時間を四十四時間にすることを一応目途に、これからいろいろ実態

○柳田委員 今回中退金制度が安定をして、これからも安心して退職金がもらえるだろう、プラス労働時間も短縮していくだければなという気持ちがありましたが、質問させていただいたわけですけれども、今回のこの改正、先ほど申しましたように非常に評価をしているわけなんです。この改正の内容をいろいろなところにお知らせしないといけないわけですが、どういうふうに周知、広報していくのだろうか、これをお聞かせ願いたいと思います。

○松本邦一 政府委員 今回の改正は従来にない大幅な改正内容を持っておりますので、説明会の開催でありますとか、その他の周知、広報に十分時間をかけて行いたいということでございまして、従来以上に施行までの準備期間も長くとっていたいたしておりますので、十分時間をかけて実施をし

たいと思っております。特に、従来から毎年十月を加入促進月間という形で強化をいたしておりまして、いろいろな広報宣伝をやっておりますので、そういうたるものも利用しながら一層の促進が図られるように努力してまいりたいと考えております。

も鋭意努力をされまして、できるだけPRに努め  
りますと余りひんどこない。例えば職安がありま  
す、労働基準局、これが特に一番末端とおつき合  
いをする機関ではないかと思うのですが、この辺  
でいただきたいし、またさらには、先ほど来から  
加入が大分低いという話もありまして、基準監督  
署の人が来られても、時たまはあるわけですがれ  
ども、行くたびにこれを「酸っぱく言う」と少しは  
加入がふえるんではないかなという気がするわけ  
であります。今後この辺もやっていただければと  
思うわけですけれども、さらに強化をして、一月

だけではなくて一年じゅう通してこの二つのところは努力する方向にはいけないものか、お聞かせ願いたいと思うのです。

○岡部政府委員 労働省の末端機関、第一線機関を総動員してやれという非常に貴重な御示唆でござります。そのように私どもも努力をいたしたいと存じます。

○柳田委員 よろしくお願いしたいと思います。

最後に、解除の問題をちょっとお聞かせ願いたいのですけれども、人数がふえたりした場合に解除される。そうした場合に、もらえる人、もらえない人とかいうふうに不公平が出ますので、この辺はどういうふうにしていくのか、お聞かせ願いたいと思います。

○岡部政府委員 この問題は中小企業のための制度でございますので、中小企業がたまたま大きくなりまして大企業になつてしまつたというふうな場合に、この契約が原則として解除をされるわけござります。これにつきまして、それではもうたいないぢやないか、あるいはまたかわいそつ

じやないかという御論議かと思いますが、私ども、そのような中小企業の枠外にはみ出たような企業におかれましてはぜひ自社退職金制度を構築されまして十分な福祉を進めていただきたいと考えるわけでございます。

ただ、この共済契約を解除することにつきまして著しく被共済者の不利益になると認められる場合あるいはまた、その当該企業に就業規則に基づく退職手当に関する定めがまだないという場合につきましては、あらかじめ労働大臣の承認を得ることによりまして契約が存続するという救済手段も実は設けられてございますので、そのようなことも御活用になりながら、しかし、眞の目指すところはやはり自社退職金制度を完備していただきというところに置いて指導に努めてまいりたいと思います。

○柳田委員 いい制度なんですが、ますます安定をさしていただきまして、働く者が安心して一生を過ごせるようにしていただきたいと思います。

質問、以上で終わります。

○畠委員長 以上で本案に対する質疑は終局いたしました。

○畠委員長 日本共産党から討論の申し出がありました。日本共産党から討論の申し出がありますが、理事会の協議により、御遠慮願うことにいたしましたので、そのように御了承願い、直ちに採決に入ります。

中小企業退職金共済法の一部を改正する法律案について採決いたします。

本案に賛成の諸君の起立を求めます。

〔賛成者起立〕

○畠委員長 起立多數。よって、本案は原案のとおり可決すべきものと決しました。

○畠委員長 この際、本案に対し、持永和見君外四名から、自由民主党、日本社会党・護憲共同、公明党・国民會議、民社党及び進歩民主連合派共同提案に係る附帯決議を付すべしとの動議が提出されております。

提出者より趣旨の説明を求めます。永井孝信君。

○永井委員 私は、自由民主党、日本社会党・護憲共同、公明党・国民會議、民社党及び進歩民主連合を代表いたしまして、本動議について御説明申し上げます。

案文を朗読して説明にかえさせていただきます。

中小企業退職金共済法の一部を改正する法律案に対する附帯決議(案)

政府は、中小企業労働者と大企業労働者との間の労働条件、労働福祉等の面での格差を縮小する必要があることから、中小企業労働者の労働条件、労働福祉等を改善・充実するための施策を総合的に推進するとともに、中小企業退職金共済法の改正施行に当たっては、退職金制度が高齢化社会において労働者の老後保障の機能をもつものとして今後一層重要な役割を果たすことに十分留意しつつ、次の諸点について適切な措置を講ずるよう努力すべきである。

一 中小企業退職金共済制度の適用拡大を図るため、地方公共団体への協力要請、相談体制の整備等加入促進対策を積極的に推進すること。

二 増大するパートタイマー等の労働条件及び生活実態を踏まえ、これらの労働者の中 小企業退職金共済制度への加入促進対策を積極的に推進するとともに、制度の改善に関する研究を進めること。

三 中小企業退職金共済制度の安定・充実のため、資産運用については、その安全の確保に留意しつつ、効率化を図ること。

四 特定業種退職金共済制度についても加入促進策を強化するとともに、引き続き共済手帳の交付及び共済証紙の貼付の履行確保に必要な措置を講ずること。

以上であります。

何とぞ委員各位の御賛同をお願いいたします。

○畠委員長 お諮りいたします。

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

○畠委員長 以上で趣旨の説明は終わりました。

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

○畠委員長 お諮りいたしました。

○畠委員長 お諮りいたしました。ただいま議決いたしました本案に関する委員会報告書の作成につきましては、委員長に御一任願いたいと存じますが、御異議ありませんか。

〔異議なし」と呼ぶ者あり〕

○畠委員長 御異議なしと認めます。よって、そのように決しました。

○畠委員長 お諮りいたしました。

○畠委員長 お諮りいたしました。ただいま議決いたしました本案に関する委員会報告書は附録に掲載

○畠委員長 この際、内閣提出、高年齢者等の雇用の安定等に関する法律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。塙原労働大臣。

○塙原国務大臣 この際、内閣提出、高年齢者等の雇用の安定等に関する法律の一部を改正する法律案につきまして、その提案理由及び内容の概要を御説明申し上げます。

現在、我が国は本格的な高齢化社会の到来を迎つてあり、今後、労働力人口も急速に高齢化が進展し、二十一世紀初頭には労働力人口の四人に一人は五十五歳以上の高年齢者が占めるものと見込まれております。

他方、高年齢者の雇用失業情勢は、全般的な雇用失業情勢の好転の中であっても依然として厳しい状況にあり、今後の労働力人口の高齢化の進展等に伴い、ますます深刻化することが懸念されております。

このよだな状況の中で、我が国の経済社会を豊かで活力ある社会とするためには、高年齢者の技能と経験の活用が不可欠となっており、その意欲と能力に応じた雇用機会の確保を図ることが極めて重要な国民的課題となっております。

このため、政府としては、従来から六十歳定期の定着を基盤とした六十五歳程度までの継続雇用の推進を労働行政の最重要課題として取り組んできたところであります。今後は、六十五歳までの安定した雇用の確保を図る施策を一層積極的に推進していくことが求められているところであります。

この問題につきましては、昨年十月以来の雇用審議会における検討の結果、本年三月に同審議会から答申をいただき、法的整備の方向が示されたところであります。

政府といましましては、この答申に沿って、六十五歳までの安定した雇用を確保する対策を推進するための法律案を作成し、中央職業安定審議会にお諮りした上、ここに提出した次第であります。

次に、その内容の概要を御説明申し上げます。

第一に、労働大臣が高年齢者等職業安定対策本方針を策定し、六十五歳までの高年齢者の雇用機会の増大の目標や事業主が行うべき条件整備のための指針等を定めることとしております。

第二に、六十歳以上六十五歳未満の定年到達者が定年後も同一の事業主に雇用されることを希望するときは、当該事業主は、諸条件の整備等を行つてもなおその者の能力に応じた雇用機会を確保することが著しく困難である場合を除き、その

者が六十五歳に達するまでの間、雇用するよう努めなければならないものとすることとしております。

第三に、公共職業安定所長は、定年到達者の安定した雇用の確保を図るために必要と認めるときは、事業主に対し、諸条件の整備等の実施に関する必要な勧告をすることができるとしております。

なお、この法律は、本年十月一日から施行することとしております。

以上、この法律案の提案理由及びその内容の概要につきまして御説明申し上げました。

何とぞ御審議の上、速やかに御可決あらんことをお願い申し上げます。

○ 煙委員長 以上で趣旨の説明は終わりました。次回は、来る三十一日木曜日午前九時五十分理事会、午前十時委員会を開会することとし、本日は、これにて散会いたします。

午後四時二十二分散会

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

第二条の四の次に次の二条を加える。

(高年齢者等職業安定対策基本方針)  
第一条の五 労働大臣は、高年齢者等の職業の安定に関する施策の基本となるべき方針(以下「高年齢者等職業安定対策基本方針」という。)を策定するものとする。  
一 高年齢者(六十五歳未満の者に限る。)の雇用の機会の増大に関する事項  
二 高年齢者(六十五歳未満の者に限る。)の雇用の機会の増大に関する事項

### 三 第二条の二の事業主が行うべき職業能力の開発及び向上並びに作業施設の改善その他の

諸条件の整備に関するものと定めたときには、  
実施を図るために必要な指針となるべき事項

四 前二号に掲げるもののほか、高年齢者等の職業の安定を図るために講じようとする施策の

### 基本となるべき事項

労働大臣は、高年齢者等職業安定対策基本方針を定めるに当たっては、あらかじめ、関係行政機関の長と協議するとともに、中央職業安定審議会の意見を聽かなければならない。

5 前二項の規定は、高年齢者等職業安定対策基本方針の変更について準用する。

第三条第一項中「次章」を「前条、次章」に改める。

### 第四条の四の次に次の二条を加える。

#### (定年後の再雇用)

第四条の五 事業主は、定年(六十五歳以上六十五歳未満のものに限る。)に達した者(次条において「定年到達者」という。)が当該事業主に再び雇用されることを希望するときは、その者が六十五歳に達するまでの間、その者を雇用するよう努めなければならない。ただし、職業能力の開発及び向上並びに作業施設の改善その他の諸条件の整備を行つてもなおその者の能力に応じた雇用の機会が得られない場合又は雇用を継続することが著しく困難となつた場合は、この限りでない。

(諸条件の整備に関する勧告)

第四条の六 公共職業安定所長は、定年到達者の安定した雇用の確保を図るために必要と認めるときは、当該事業主に対し、職業能力の開発及び向上並びに作業施設の改善その他の諸条件の整備の実施に関する必要な勧告をすることができる。

職業安定対策基本方針に従い高年齢者の雇用の機会の増大に資する措置を講ずる事業主であつて、「範囲の年齢」を「年齢以上六十五歳未満」に、「超える事業主」を「超えるもの」に改める。

第六十一条第二項中「十万円」を「二十万円」に改める。

### 附 則

第一条 この法律は、平成二年十月一日から施行する。

(罰則に関する経過措置)

第二条 この法律の施行前にした行為に対する罰則の適用については、なお従前の例による。

(労働省設置法の一部改正)

第三条 労働省設置法(昭和二十四年法律五百六十号)の一部を次のように改正する。

第四条第三十九号の二の次に次の二号を加える。

三十九の二 高年齢者等職業安定対策基本方針の策定に関すること。

第五条第五十号中「基づいて、」の下に「高年齢者等職業安定対策基本方針及び中高年齢失業者等の就職促進の措置に関する計画を定め、並びに」を

加え、「命じ、並びに中高年齢失業者等の就職促進の措置に関する計画を定める」を「命ずる」に改める。

第五条第五十号中「基づいて、」の下に「高年齢者等職業安定対策基本方針及び中高年齢失業者等の就職促進の措置に関する計画を定め、並びに」を

加え、「命じ、並びに中高年齢失業者等の就職促進の措置に関する計画を定める」を「命ずる」に改める。

### 理 由

人口構造の高齢化の一層の進展及び高年齢者の雇用の状況にかんがみ、高年齢者等の職業の安定を図るために、労働大臣が高年齢者等職業安定対策基本方針を策定するとともに、定年到達者の安定した雇用の確保を図るために必要な措置を講ずるため、当該事業主に対し、職業能力の開発及び向上並びに作業施設の改善その他の諸条件の整備の実施に関する必要な勧告をする理由である。

平成二年六月七日印刷

平成二年六月八日発行

衆議院事務局

印刷者 大蔵省印刷局