

## 第一百十八回

## 参議院社会労働委員会会議録第十号

平成二年六月二十一日(木曜日)  
午前十時四分開会

出席者は左のとおり。

委員長  
理事

委員

浜本  
万三君

小野  
清子君  
前島英三郎君  
糸久八重子君

高桑  
朱松君

尾辻  
秀久君  
木暮  
山人君

佐々木  
満君

清水嘉与子君  
田代由紀男君

田中正巳君

西田  
吉宏君

菅野  
壽君

日下部謙代子君

堀  
利和君

木庭健太郎君  
沓脱タケ子君

乾  
晴美君

勝木  
健司君

西川  
潔君

岡光  
序治君

仲村  
英一君

長尾  
立子君

古川貞二郎君

若林  
之矩君

岡部  
晃三君

松本  
邦宏君

佐藤ギン子君

清水  
傳雄君

甘粕  
啓介君

七瀬  
時雄君

清水  
傳雄君

此村  
友一君

藤森  
泰明君

斎藤  
徹郎君

井上  
文彦君

梅野捷一郎君

岡光  
序治君

仲村  
英一君

長尾  
立子君

古川貞二郎君

若林  
之矩君

岡部  
晃三君

松本  
邦宏君

佐藤ギン子君

清水  
傳雄君

甘粕  
啓介君

七瀬  
時雄君

清水  
傳雄君

此村  
友一君

藤森  
泰明君

斎藤  
徹郎君

井上  
文彦君

梅野捷一郎君

岡光  
序治君

仲村  
英一君

長尾  
立子君

古川貞二郎君

若林  
之矩君

岡部  
晃三君

松本  
邦宏君

佐藤ギン子君

清水  
傳雄君

甘粕  
啓介君

七瀬  
時雄君

清水  
傳雄君

此村  
友一君

藤森  
泰明君

斎藤  
徹郎君

井上  
文彦君

梅野捷一郎君

岡光  
序治君

仲村  
英一君

長尾  
立子君

古川貞二郎君

若林  
之矩君

岡部  
晃三君

松本  
邦宏君

佐藤ギン子君

清水  
傳雄君

甘粕  
啓介君

七瀬  
時雄君

清水  
傳雄君

此村  
友一君

藤森  
泰明君

斎藤  
徹郎君

井上  
文彦君

梅野捷一郎君

岡光  
序治君

仲村  
英一君

長尾  
立子君

古川貞二郎君

若林  
之矩君

岡部  
晃三君

松本  
邦宏君

佐藤ギン子君

清水  
傳雄君

甘粕  
啓介君

七瀬  
時雄君

清水  
傳雄君

此村  
友一君

藤森  
泰明君

斎藤  
徹郎君

井上  
文彦君

梅野捷一郎君

岡光  
序治君

仲村  
英一君

長尾  
立子君

古川貞二郎君

若林  
之矩君

岡部  
晃三君

松本  
邦宏君

佐藤ギン子君

清水  
傳雄君

甘粕  
啓介君

七瀬  
時雄君

清水  
傳雄君

此村  
友一君

藤森  
泰明君

斎藤  
徹郎君

井上  
文彦君

梅野捷一郎君

岡光  
序治君

仲村  
英一君

長尾  
立子君

古川貞二郎君

若林  
之矩君

岡部  
晃三君

松本  
邦宏君

佐藤ギン子君

清水  
傳雄君

甘粕  
啓介君

七瀬  
時雄君

清水  
傳雄君

此村  
友一君

藤森  
泰明君

斎藤  
徹郎君

井上  
文彦君

梅野捷一郎君

岡光  
序治君

仲村  
英一君

長尾  
立子君

古川貞二郎君

若林  
之矩君

岡部  
晃三君

松本  
邦宏君

佐藤ギン子君

清水  
傳雄君

甘粕  
啓介君

七瀬  
時雄君

清水  
傳雄君

此村  
友一君

藤森  
泰明君

斎藤  
徹郎君

井上  
文彦君

梅野捷一郎君

岡光  
序治君

仲村  
英一君

長尾  
立子君

古川貞二郎君

若林  
之矩君

岡部  
晃三君

松本  
邦宏君

佐藤ギン子君

清水  
傳雄君

甘粕  
啓介君

七瀬  
時雄君

清水  
傳雄君

此村  
友一君

藤森  
泰明君

斎藤  
徹郎君

井上  
文彦君

梅野捷一郎君

岡光  
序治君

仲村  
英一君

長尾  
立子君

古川貞二郎君

若林  
之矩君

岡部  
晃三君

松本  
邦宏君

佐藤ギン子君

清水  
傳雄君

甘粕  
啓介君

七瀬  
時雄君

清水  
傳雄君

此村  
友一君

藤森  
泰明君

斎藤  
徹郎君

井上  
文彦君

梅野捷一郎君

岡光  
序治君

仲村  
英一君

長尾  
立子君

古川貞二郎君

若林  
之矩君

岡部  
晃三君

松本  
邦宏君

佐藤ギン子君

清水  
傳雄君

甘粕  
啓介君

七瀬  
時雄君

清水  
傳雄君

此村  
友一君

藤森  
泰明君

斎藤  
徹郎君

井上  
文彦君

梅野捷一郎君

岡光  
序治君

仲村  
英一君

長尾  
立子君

古川貞二郎君

若林  
之矩君

岡部  
晃三君

松本  
邦宏君

佐藤ギン子君

清水  
傳雄君

甘粕  
啓介君

七瀬  
時雄君

清水  
傳雄君

此村  
友一君

藤森  
泰明君

斎藤  
徹郎君

井上  
文彦君

梅野捷一郎君

岡光  
序治君

仲村  
英一君

長尾  
立子君

古川貞二郎君

若林  
之矩君

岡部  
晃三君

松本  
邦宏君

佐藤ギン子君

清水  
傳雄君

甘粕  
啓介君

七瀬  
時雄君

清水  
傳雄君

此村  
友一君

藤森  
泰明君

斎藤  
徹郎君

井上  
文彦君

梅野捷一郎君

岡光  
序治君

仲村  
英一君

長尾  
立子君

古川貞二郎君

若林  
之矩君

岡部  
晃三君

松本  
邦宏君

佐藤ギン子君

清水  
傳雄君

甘粕  
啓介君

七瀬  
時雄君

清水  
傳雄君

此村  
友一君

藤森  
泰明君

斎藤  
徹郎君

井上  
文彦君

梅野捷一郎君

岡光  
序治君

仲村  
英一君

長尾  
立子君

古川貞二郎君

若林  
之矩君

岡部  
晃三君

松本  
邦宏君

関連をして、最も失業率の高い職種というのはどういう職種にあらわれるのでしょうか。そしてまた、逆に完全失業率の最も低い職種はどういうものだというふうにデータは出ますか。

そのまた関連いたしまして、今度は逆に求人率、人を求める側の高い率というのはどういう職種があつて、人を求める率が大変低い職種はどういうものだというふうに考えればいいんでしょうか。これをまず御説明いただきたいと思います。

○政府委員(七瀬時雄君) 完全失業率の定義でございますけれども、就業を希望する方々を分母にいたしまして、これに対しまして、求職をしながら就業していない人を分子にいたしまして出したものが完全失業率でございます。なお、失業率につきましては、業種別、産業別に出すことはいたしております。

○深田肇君 ちょっと最後聞こえなかつたけれども、そのデータとつておりますと、こうおつしやつたんですか、今。これはなぜとらないんですか。とれないんですか、とらないんですか。

○政府委員(清水傳雄君) 完全失業率の調査は、これは総務省の統計局の労働力調査という調査でやつておるところでございまして、これまたかなり膨大な調査になつておりますが、労働省といつしましては、そうした何といいますか、いわゆる国勢調査的な人口といふうなものに着目した、国民全体を対象とする、そういうふうな性格の調査といふうに承知をいたしておるところでございます。そこで産業別なり職業別の状況は労働力調査からは出てきていない、こういうことでございます。

○深田肇君 時間の関係ありますから、同じことやつてもしようがありませんから、私大変これ重要な将来データになるだろうということを感じております、特に日本の産業構造を分析するときに。ということを申し上げておきたいというふうに思います。まあ労働省でなくてほかの所管局があるのかもわかりませんけれども、我々はできないことですから、政府がそれをやつてもらいたいとい

うふうにお願いをしておきたいんです。

そこで、計算の方法は、就業希望者を分母に置くとおつしやつたが、就業希望者の数をとるのはどうやってとつているんですか。――もう一遍言

いますよ。完全失業率をどうやって計算しますかと聞いたら、就業希望者を分母にするとおつしやつたが、就業希望者の数はどうやって把握されるんですか。これによつてえらい数字違つてくるで

しょう。希望者数はどうやって当たるんですか。○政府委員(清水傳雄君) ちょっと手元に労働力調査のいろんな定義のものを持ち合わせておりますけれども、全体の世帯に戸別に調査員が回

られます。全体の生産年齢人口があり、その中で就業をする意思のある、そういうふうな方々を労働力人口というふうな形で把握をいたしまして、そうした中で一定期間に就業した実績のある方が現実に就業しておられる方と、こういうふうな形で把握をされまして、こうした働きたいといふ気持ちを持つているけれども現実に就労されていない、そういう方々が失業者と、こういうふうな形で把握をされているものと承知をいたしております。

○深田肇君 これをやりとりすることが目的であります。その中の一つには、企業の若年志向という問題もあろうかと思います。また高年齢者を取り巻く雇用環境あるいは高年齢者がやはり加齢に伴つて能力の低下する部分も正直言つてあるわけでございますが、そういったものに対する補完措置を設けるとか、そういった高齢者を取り巻く雇用環境の条件整備がまだ十分でない、こういった面もあるうかと承知いたしております。

○深田肇君 ちょっと私は意見を少し違いを持つておりますけれども、まあそれはそれとしまして、次へ行きましょう。

その次に、いわゆる六十歳、これから高年齢というの大体六十歳中心で考えますので、私の質問は六十歳というふうに考えてもらつていよいります。そこで産業別なり職業別の状況は労働力調査からは出てきていない、こういうことでございます。

○深田肇君 ちょっと最後聞こえなかつたんですか、とれないんですか、とらないんですか。

○深田肇君 これがやりとりする目的であります。その場合の理由は、こういう理由が大きいんじゃないかな、こういうふうに思つんですが、こういう見方はいかがですか。まずちょっと簡単に意見を聞かせておいてください。

○政府委員(七瀬時雄君) ただいま御指摘の高齢者の就業理由でござりますけれども、例えば昭和六十三年六月に労働省が実施いたしました高年齢者就業実態調査によりますと、男子の高年齢者の就業理由として、「自分と家族の生活維持」のためなど「経済上の理由」を挙げる者が八四・五%、それから六十歳代前半では七七・九%、先生御指摘のとおりでございまして、やはり率直に申しますと、経済上の理由で働くという方が多いだろうと思つております。ただ、これにあわせまして「健康上の理由」とか、あるいは「社会参加」といった理由を挙げる方もかなりいると、こういうふうに状況を把握いたしております。

○深田肇君 後二言必ずつけられるわけでありま

かもしませんが、御勘弁いただきたいと思いますが、申し上げたとおり、ひらめきましたことをそのまましゃべりますので、御了承いただけますか。――もう一遍言

かの次に、六十歳を高年齢者と考えまして、労働省の分析によりますと、六十歳の高年齢者のいわゆる求人倍率の方が〇・二一、それから失業率が四・二なんですね。それで年齢関係なく全体の方から言うと失業率の方は一・三で、今申し上げたように六十歳は四・二。これはもう明らかのように、六十歳の高年齢者の方にいきますと大変に求人倍率も低いし、逆に失業率は高い、こういうふうになるんありますが、この理由は何だと考

えますか。

○政府委員(七瀬時雄君) 高年齢者、六十歳代の雇用が非常に厳しい、失業率で見ましても、あるいは求人倍率で見ても厳しいということは御指摘のとおりでござります。

その中の一つには、企業の若年志向という問題もあろうかと思います。また高年齢者を取り巻く雇用環境あるいは高年齢者がやはり加齢に伴つて能力の低下する部分も正直言つてあるわけでございますが、そういったものに対する補完措置を設けるとか、そういった高齢者を取り巻く雇用環境の条件整備がまだ十分でない、こういった面もあるうかと承知いたしております。

○深田肇君 ちょっと私は意見を少し違いを持つておりますけれども、まあそれはそれとしまして、次へ行きましょう。

その次に、いわゆる六十歳、これから高年齢というの大体六十歳中心で考えますので、私の質問は六十歳というふうに考えてもらつていよいります。そこで産業別なり職業別の状況は労働力調査からは出てきていない、こういうことでございます。

○深田肇君 ちょっと最後聞こえなかつたんですか、とれないんですか、とらないんですか。

○深田肇君 これがやりとりする目的であります。その場合の理由は、こういう理由が大きいんじゃないかな、こういうふうに思つんですが、こういう見方はいかがですか。まずちょっと簡単に意見を聞かせておいてください。

○政府委員(七瀬時雄君) ただいま御指摘の高齢者の就業理由でござりますけれども、例えば昭和六十三年六月に労働省が実施いたしました高年齢者就業実態調査によりますと、男子の高年齢者の就業理由として、「自分と家族の生活維持」のためなど「経済上の理由」を挙げる者が八四・五%、それから六十歳代前半では七七・九%、先生御指摘のとおりでございまして、やはり率直に申しますと、経済上の理由で働くという方が多いだろうと思つております。ただ、これにあわせまして「健康上の理由」とか、あるいは「社会参加」といった理由を挙げる方もかなりいると、こういうふうに状況を把握いたしております。

○深田肇君 後二言必ずつけられるわけでありま

逆に今度は六十歳以降は仕事をしたくないというのが幾らあるとかというふうに書いておられるのですが、そのデータ以外に僕はもつといろんな関係のところでデータがあるだろうと思うんです。

私がたまたま見たデータによりますと、この就業を求める側の理由の一一番大きいトップは、やはり六十歳になつても、これは定年であるかないか別にしても、六十歳以降も経済上の理由で、生活が大変だし、はつきり言えばローンも残つてゐるし、それから六十歳で現在もらうことになつていて、年金も額が少ないし、物価なり生活とのアンバランスもあるし、などなど含めて男性の七八・九%はその理由で働かざるを得ない。女性は七八・三%がその理由で働きたいんだと、こういうデータが出てるので、労働省が我々に配られた

業を求める側の理由の一一番大きいトップは、やはり六十歳になつても、これは定年であるかないか別にしても、六十歳以降も経済上の理由で、生活が大変だし、はつきり言えばローンも残つてゐるし、それから六十歳で現在もらうことになつていて、年金も額が少ないし、物価なり生活とのアンバランスもあるし、などなど含めて男性の七八・九%はその理由で働かざるを得ない。女性は七八・三%がその理由で働きたいんだと、こういうデータが出てるので、労働省が我々に配られた業を求める側の理由の一一番大きいトップは、やはり六十歳になつても、これは定年であるかないか別にしても、六十歳以降も経済上の理由で、生活が大変だし、はつきり言えばローンも残つてゐるし、それから六十歳で現在もらうことになつていて、年金も額が少ないし、物価なり生活とのアンバランスもあるし、などなど含めて男性の七八・九%はその理由で働かざるを得ない。女性は七八・三%がその理由で働きたいんだと、こういうデータが出てるので、労働省が我々に配られた業を求める側の理由の一一番大きいトップは、やはり六十歳になつても、これは定年であるかないか別にしても、六十歳以降も経済上の理由で、生活が大変だし、はつきり言えばローンも残つてゐるし、それから六十歳で現在もらうことになつていて、年金も額が少ないし、物価なり生活とのアンバランスもあるし、などなど含めて男性の七八・九%はその理由で働かざるを得ない。女性は七八・三%がその理由で働きたいんだと、こういうデータが出てるので、労働省が我々に配られた業を求める側の理由の一一番大きいトップは、やはり六十歳になつても、これは定年であるかないか別にしても、六十歳以降も経済上の理由で、生活が大変だし、はつきり言えばローンも残つてゐるし、それから六十歳で現在もらうことになつていて、年金も額が少ないし、物価なり生活とのアンバランスもあるし、などなど含めて男性の七八・九%はその理由で働かざるを得ない。女性は七八・三%がその理由で働きたいんだと、こういうデータが出てるので、労働省が我々に配られた業を求める側の理由の一一番大きいトップは、やはり六十歳になつても、これは定年であるかないか別にしても、六十歳以降も経済上の理由で、生活が大変だし、はつきり言えばローンも残つてゐるし、それから六十歳で現在もらうことになつていて、年金も額が少ないし、物価なり生活とのアンバランスもあるし、などなど含めて男性の七八・九%はその理由で働かざるを得ない。女性は七八・三%がその理由で働きたいんだと、こういうデータが出てので

いますけれども、健康のために働きたいというのは、それはゴルフやるのも、それから町を走るのも健康のためということあるんだけれども、働きながらお金を稼げるということですから、むしろ足してもらうんなら経済上の理由で働きたい方へ足せばいいんですよ。それをわざわざ別に引っ張り出して、経済上の理由だけで働くんではないことを強調するためにそのデータを挙げるということに私は物の見方が違うだらうというふうに思います。もちろん健康のために働くことが、年齢的な問題で脳の関係含めて大事なことはそれなりに知っておりますけれども、私はこの際雇用の問題を考えるときには、むしろ積極的に今の社会情勢の中で働きなきやならないという感じを持っている方に物事の焦点を合わせた方がいいんではないかということをこれは申し上げておきたいと思います。

次に、定年制のこれから本題に入つていくわけですが、定年制を書いておられる企業の数でありますけれども、いわゆる六十歳のところはいたいた調査室の資料に基づくところの百三十六ページあたりに表がありまして、六十歳で五十七・六%、現在定年制がしかれているということが出でております。そこで、同じページの中では企業の中の三十人から九十九人、いわゆる百人以下のところの六十歳は五六・四といふことで、言うならば大手よりも中小企業にいくほど現在の定年制を書いている企業は少ない、こうなります。そこで、十人からデータがないんですけど、えて言えば一、二、三、四、五段階ありますから、六段階を仮に十人から二十九人までですか、それから一人から九人までですか、こういうふうに六段階、七段階といふように定年制を書いている企業はどうなのかといふ調査資料はこれにはないんですけれども、労働省お持ちですか。もしないんであれば、それはとれないので、それともとる必要はないお考えなんですか。いかがですか。

○政府委員(七瀬時雄君) 三十三人未満の企業における定年制の状況は労働省としては調査いたして

おりません。これは雇用管理調査という調査の中で定年制の状況等を調べているわけございますけれども、企業規模の小さいところにそういう詳細な調査表でお願いするということはいろいろ小規模に対する負担その他の問題もあって調査をいたしておらないわけでございます。ただ、例えば全国中小企業団体中央会などそういう経済団体で調査した例はございまして、そういう数字は私どもとして承知いたしているところでございます。

○深田肇君 調査をしておられないというのは、

お話をすると中小企業ですか、特に小企業の負担

が多いからとおっしゃるだけれども、これは負

担がない方法を考えもらつて、何が負担である

かということについては、それはいろんなやり方

があろうと思います。時間がありませんから、私

見を申し上げることもないと思いますけれども、

その負担を少なくするなりかけないような方法を

より考えながら、ひとつデータをお持ちいただい

て、そこで働いている労働者がどうなのが、高年

齢者がどういう待遇を受けているのかということ

が、私は今の社会の中で一番しわ寄せがいってい

るとするならばそこだろうと思いませんから、ぜひ

ひとつ施策をつくるときに、反映するときにその

視点を持つてもらいたいということを申し上げて

おきたいんですよ。

そこで、ちょっとこれはもうデータがないと

おっしゃるから、労働省これ以上言えないのかも

しませんが、中小企業の下へ下へいくほど、小

さな企業にいけばいくほど、定年制というものは

しかれていないと考えていますが、それともそ

れはそれなりにやっているというふうに見るべき

ですか、これが一つ。

それから、十人前後の企業で働いている六十歳

の方々はどのくらいの数今いらっしゃるというふ

うに、何か表がありますか。これはきょうなけ

りやなくていいですが、私は相当数いるだろう

ということを言いたくて、そこに向けて労働行政

の目が向くことが大事だというために言うんです

けれども、ちょっとその辺について、時間の関係

もありますから長いお話を要りませんから、簡単にお伝えします。これは雇用管理調査という調査の中

に御説明いただければありがたいと思います。

○政府委員(七瀬時雄君) 小規模企業における定

年制の状況でございますけれども、定年制とい

のは、先ほど局長が答弁いたしましたように、一

定の年齢で自動的に雇用を終了する効果と、反面

一定の年齢まで雇用を保障するといったような機

能を持つわけでございます。そういう意味で

はある程度の企業規模以上で集団的に労務管理あ

るいは労使関係を持つ企業でより有効に機能する

という、そういう一面があるのではないかと考え

るわけでございます。

そういう意味で、先ほど申し上げました中央

会の調査によりまして定年制を設けている企業の

割合を見ますと、例えば一人から九人の小規模事

業所では三〇・三%、あるいは十人から二十九人

規模になりますと七〇%ということになつております

まして、三十人以上あるいは百人以上の企業に比

べますと定年制を採用している割合というのは相

当低い状況になつていてるわけでございます。ただ、

私どもいたしますては、そうは申しましても、

定年制を採用する以上は六十歳を下回らない年齢

にすべきである、その基本的な考え方は小規模企

業でも同じでございますので、集団指導その他の

場を通じて、定年を設ける以上は六十歳以上と、

こういう基本姿勢で臨んでまいりたい、このよう

に考えております。

それから、現実に高年齢者を雇用しているとい

う割合、ただいまちょっと手元に数字を持ってお

りませんけれども、規模が小さくなればなるほど

高年齢者を雇用している割合が高いということは

そのとおりでございまして、そういった意味で高

齢者の雇用対策を考えしていく上で小規模企業を

含めた中小企業というもののウエートを置いた行

政姿勢をとつていかなければならないということ

は常に肝に銘じているところでございます。

○政府委員(若林之矩君) たゞいま小零細企業に

雇用されている労働者の数についてのお尋ねでござりますが、非農林業の雇用者、これは全部でご

○政府委員(七瀬時雄君) 高年齢者雇用安定法の基本的な考え方いたしまして、定年を設ける場合には六十歳を下回らないようにするものとするということになつておりますので、定年を設けるかどうかについてはやはり労使間でお決めになることである、こういう基本認識でございます。

○深田肇君 そういう御答弁はお互いに知った上の話なんですかけれども、ひとつ行政指導としてはお頼いをしておきたいとのところでは申し上げておきたいと思います。

次に進みます。そのような本当に短いやりとりでありますけれども、せんだけ労働者の皆さんからお話を聞いたり、そしてまたきょう若干やりとりをさしてもらつたところから私なりに感じますことは、六十歳の完全失業率というの大変低い、それから人を求める側の求人率は大変低い、こういう状況を直観的に感じます。そして、六十歳の定年制というのではデータでも明らかのように、完全にまだまだでなくて大変少ないといふことも言える。しかも小規模にけばいくほど大変難しい問題がそこに山積されているといふことが言えるんではないかと思います。

それから、きょうはもう質問しなくとも、皆さ

うのデータでおりましたから申し上げなかつたんですが、大企業、大手の企業は六十歳定年は八六・四%まででできている、まあまあこれでマルなんでしょうが、しかし、現実は五十五歳ぐらいから六十歳までの間の大手企業の定年制がある中においても、それが出向という形によつて選択制を選ばれるとか、それからわゆる窓際族という言葉があつたり肩たたきがあつたり早期の、いわゆる優遇することによって退職を勧めるとかいうのがあつて、六十歳定年というのは現実には制度としてあるけれども、大変形骸化しているだらうといふこともお互にわかるわけですから、完全定年制ということになるとまだ不十分なことが大手の場合でも言えるというふうも感じます。

そういうふうにいろいろ考えていくながら、最初に申し上げたように六十歳の高齢者の方々が、これから大部分の方々は経済的理由などを中心にして生活面から働くべきやならないんだ、したがつて働きたいんだ、こういうふうなことを考へておきたいと思います。

こういうふうに考えてまいりますと、考え方によつては、自然現象として高齢化社会がどんどん進んでくるわけですね、到来してくるわけですから。そういう自然現象としての高齢化社会が到来していく状況の中における高齢者の方々の将来の生活設計というのは大変深刻になるだろうというふうに思います。その点は労働省の方の見解にもはつきり出ているわけですから、その深刻な状況をどういうふうに解決していくかということが今後の課題だと思います。

そこで、ちょっと大臣にお尋ねしておきたいと思うんですが、そういったことを解決するのは、たくさんのことやつておられた上で今回はこの法律改正を出しておられるんだからとおつしやるかもわからぬけれども、私は抜本的に日本の産業構造を一遍洗つてみるとか、それから日本における労使関係を抜本的に洗つてみて、これに対する改革をちゃんとやらなければいかぬだらうと思ひます。どうもそつちの方よりも、今回の提案された趣旨説明を中心読みますと、例えば、我が国

の経済社会を豊かで活動的な社会とするためには、年齢者の技能などか経験の活用が不可欠である、その意欲と能力を基礎にした雇用機会をどんどん与えて、そして仕事ができるようにしてることを、安定させることができるということが国民的課題であるというふうに導入部分には書いておられるし、それからそのためには六十歳の定年を定着させなければなりませんが、大変に不足をしている。そういう中で、ただいま先生のまことにばかりの御指摘があつた。高齢者を何でみんな余り雇いたがらないんだといふのは、これは一番大切な部分でありまして、だからこそ、きょうちょっと違つた角度から御質問申上げているんですが、文化大国をこの日

本で建設していくことを考えたり、文化的で健康な生活を求めるよう、これが人間社会である、これが日本のすばらしい豊かな社会である、こういったものを創造していくことはないかといふふうに考えたときに、この法案を、もちろん賛成を今の段階で言うところじゃないでありますけれども、どうも法案だけで感じますと、今日的な今申し上げたような諸課題との関係でいえば、完全雇用の問題を強調するために定年制を完全実施しよう、しかし定年制を求める側の気持ちはこんな気持ちだ、こんな理由だ、こんなようなことを考えますと、私はもう少し具体的な労働行政を洗つて改革することが大変大事なんじやないか、その中における定年制問題との位置づけをやつてもらうことが必要なんではないかとうふうに思ひますが。

○國務大臣(塙原俊平君) これから国を取り巻く環境というのも大変大きく変わつてしまふと思ひますし、また一つ一つの企業の体质とか、あるいはそれぞれの生産に要する手段というのも、

果たしてどれぐらいの人間が必要になるか、あるいは機械がどれぐらい入つてくるのかというようなこともこれからいろんな形のものが考えられると思います。また、ただいま先生が御指摘になられましたような、日本の国がこれからさらにゆとりを持った、また文化的香り高い国になつていくためにはまたそれなりの施策というのもこれから必要になつてくると思います。大変に重要な勉強をしていかなければいけない一つ一つ課題であるといふふうに今お伺いをさせていただきました。

ただ、極めて当面の問題といたしまして、人手が大変に不足をしている。そういう中で、ただいま先生のまことにばかりの御指摘があつた。高齢者を何でみんな余り雇いたがらないんだといふふうに導入部分には書いておられるし、それから昭和では六十一年ですか、社労委の附帯決議の中にはこういった問題が確認されておるわけでありますが、八六年以降今日までの行政指導の成果はどういうふうに上がつてゐるのかなどについて具体的にお聞かせいただきたい。わずか二、三年のことでありますから、大変僕はスピードは遅いんだろうと思うんですね。先輩たちに聞くと、十年ぐらいいさかのぼつても定年制なんどのはほとんど進んでないよという意見までおつしやる先輩もいらっしゃる。そういうことになると、これから果たして高齢化社会が急スピードで進んでいるふうに言われている状況の中で間に合うん

で、高齢者の方々に対しても一度頑張つていただかなければいけない。また、頑張りやすい環境を私どもつくつていかなくちゃいけないというようなところもあるかと思います。

そういうことありますので、何とかこの法律をまず御可決をいただきまして、それに基づきました一つ一つの施策を当面の課題として精いっぱい取り組んでまいりたいというふうに考えております。ますます今後とも御指導をよろしくお願いいたします。

○深田肇君 大臣お話をありましたように、そう思ひます。またがつて、いろんなことも申し上げましたけれども、これからひとつ具体的な問題に入つていただきたいと思います。

六十歳までの働く側からいいますと、働きたい意思があるし働く権利もある。働くことは義務だという意見もあるけれども、私などは働く権利を我々が持っているんだと、そのことは保障されなきやならない、こう考えますから、その意味では定年制の位置づけなりお互いの見解を交換させてもらいましたけれども、今の段階で六十歳なり六十五歳までちゃんと働くんだということが保障されることが大変大事だと、そのことは一定の見解が一致したわけであります。文化的な国をつくるために大事なことだというふうに思うわけです。

ですかと、間に合わないからと強制でばんばんやつていいのかどうかということが前段の意見交換の中で出てくるわけありますから、そういう状況の中で附帯決議というものは行政指導でどういう成果が上がっているんだろうかということをひとつお聞かせいただきたい。

二つ目は、これは一九九〇年、平成二年ですか、中央職業安定審議会の答申の中で、一言だけ読み上げますと、「原案で止むを得ないものと認められ」と、「止むを得ない」というんですね。物すごく積極策を言っているのか言つていいのかわかりませんが、「原案で止むを得ないものと認められる」、こうくだりがありまして、それに加えてそのときの労働者側の方は全員で意見書を出している。この意見書について労働省はどういうふうに評価をしておられるのか。どういうふうに取り入れていこうとしているのかについて、二つ目御説明いただきたいというふうに思います。

時間がありませんから全部先にやっちゃいますが、その次に、これはもう可決された問題じやないらしいんですが、一九八二年、昭和で言うと五十七年ですか、社会党と公明党と民社党と共産党などが提出をした議案があつて、審議未了で終わっているようですが、定年制及び中高年齢者の雇入れの拒否の制限等に関する法律案というのを出していろいろですね。そのときの提案理由なんか読みますと、五年前にだから一九八二年に五年前といふんですから七〇何年になりますが、その五年前に国会で決議をしているにもかかわらず、今日六十歳未満の定年の企業が多くて大企業でも五十五歳ばかりじゃないかということを一九八二年に社公民共で提出をしているということなどを見ますと、そのことが審議されたり決まつたわけではないけれども、労働省としては十分御承知のことなんだから、これを含めて大変スピードが遅いんじゃないかな。定年制を何とかしなきゃいかねということを前提として考えてそういうふうに感じますが、いかがなものですか。

もう時間の関係もありますから余りしゃべらな  
○政府委員(七瀬時雄君) まず最初に、六十歳定年の普及に対する進捗状況あるいは行政指導の状況でございますけれども、昭和四十九年という時点をとりますと、六十歳以上定年が三五・四%だつたわけでござりますが、それが現在では、平成元年で六一・九%になつておりますし、また六十歳定年を既に決定した、あるいは予定しているものを含めますと七九・三%になつてゐるわけございまして、私ども当初昭和六十年六十歳定年の一般化ということで行政指導を進め、さらに昭和六十一年に高年齢者雇用安定法に六十歳定年の努力義務を入れることによりまして六十歳定年は着々と進んできているんではないかというふうに思つております。

ちなみに、昭和六十一年の高年齢者雇用安定法の成立の際の附帯決議におきまして、定年引き上げのための行政措置を講ずるに当たつては十分効果的な運用を図るべきであると、こういうことが院の決議としてなされたわけでございますが、その後私どもいたしましては、高年齢者雇用安定法に基づく行政措置、特に定年の引き上げの要請あるいは計画作成命令と、こういった行政措置を発動してきているわけでございますが、六十一年以降、約一万六千社に定年の引き上げの要請をいたしまして、そのうちの三分の二の一万余りの企業において六十歳定年が実現していると、こういう形で行政措置の効果も十分上がっているのではないかというふうに思つております。

ただ、今後の問題といったしまして、六十歳定年というものが本当に社会的な規範となつていくようになるために、さらに完全定着のために行政指導あるいは法に基づく行政措置の発動を徹底してまいらなければならぬと、こういうふうに思つ  
○深田謹君 労働省の方は御存じだらいい

ているわけでございます。

次に、先生からお話をございました中央職業安定審議会における審議経過で原案でやむを得ないことがあります。しかし、こういうことがあつたわけでござりますけれども、これは六十歳定年をどういうふうにするかということについて雇用審議会あるいは中央職業安定審議会においていろいろな意見がございまして、より実効ある強行規定というような御議論もありますが、結論いたしまして、雇用審議会の答申の中で、国、労働大臣の定める基本方針の中に六十歳定年の完全定着の目標を定め、その目標に向かつて努力をしていくこと、こういうことでございまして、私ども当初昭和六十年六十歳定年の努力義務を入れることによりまして六十歳定年は着々と進んできているんではないかというふうに思つております。

私は、最初いろいろ御質問申し上げたかったのは、この勧告の内容はどんなものかと、その勧告を受けて先ほど出来てあるよう附帯決議との絡みを含めてどういうふうに現在労働省で働いておられるか。それから、職安の方でどういうふうにやつておられるかということなどを伺いたかったわけですが、私はむしろ労働省で働いておられる一職員がいわゆる新聞に「論壇」という項目にきちんと名前入りで、写真入りで投稿されている文章に大変説得性があると思います。読んでみて思ひました。

したがつて、勧告の方は正式に膨大な資料もあ

りますし、それは労働省内部で十分討議されて、これからまた大臣も研究されて、よりよりやつていただきたいんであります。私はこのことで感じることは、高齢者の方々に対するいわゆる「冷たい職安」という見出しがついて、それはその新聞社がそういう見方をしているのかどうかと、で六十二年、新聞に大きな見出しだす。「高齢者に冷たい職安」、こういう見出しだす。そして「総務省、きょう改善勧告」という見出しだす。そのあと、今度はほかの新聞だけれども、「高齢者雇用進歩と文章を読んでみますと、監察した結果、これまでは高齢者の方々は職安へ行つても仕事もなかなかつけないし、冷たいからなかなか高齢者的人も足が運びにくい、言うなら、職安は相手にならぬから、リクルートとはあえて言いませんけれども、何かそういう就職の情報誌を読んで仕事を探しながら、リクルートとはあえて言いませんけれども、何かそういうことになつて、職安しっかりと抱いていますから。簡単に言いますと、職安の窓口に座つていて、次々と失業者の生み出される構造に悲鳴を上げたくなりります。私もそう思い

ます。それから、高齢者が真っ先に雇用調整の

対象になつてゐる現状も実感されると、わかつておられるんですね。そして、しかしながら、五十五歳以上の求人倍率は〇・一四だ、それぐらい低いと。それで、高年齢者の排除には熱心で、高年齢者の雇用には消極的な企業の体質がある、あるんです。それは行政指導だとか、こういうところで決めたからといって、やつたつて企業側にも言い分があるわけでしょから、その言い分をどういうふうに受けとめて政策として国全体が考えるか、でなければできないだろうと思うんですが、この人はびしつとそのところをおつしやつていてるんですね。同時に、そういう勧告が現在行われたと、それでマスコミからどんどんたかれていると、改善を急がなきやならぬことは私もよくわかると、この方も認めておられる。これ三番目。

四番目では、なぜこのような状況になつているか。現在の職安や労働省は、なぜこのような状況になつてているか。それで、高齢者の方々が来て不満を持たれるか、嫌な思いをされているかについて、なぜこうなつているかについての問題の本質や背景について勧告が言及してないと、こう言つて、この方を認めておられる。言及していると言ふんなら言及していることを聞かしてもらわなきゃいかぬのだけでも、私がいただいた資料の、ここにある勧告本文を読む限りにおいては、確かにこの労働者といふか、職員が指摘しているような背景等々については指摘は余りないですよ。しっかりとらぬと、職安何やつていてるんだ、労働省何やつていてるんだということばかり書いてあって、なぜこういうことが起きているかということについては余り書いてないじゃないかということは、この人の指摘を私は素直に認めた方がいいんではないかと、いうふうに思います。それが四番目。

五番目。この人が書いていることが事実だと思ふ。ただれども、昭和四十三年に始まつた第一次の定員削減以降、職安では実に二千人の職員が減つてゐると言ふんです、減少している。昭和四十三年だから、まあ今から二十年前の話なんだが、二千人減つてゐる。これは平均的職員数の職安が百カ所廃止されたことに相当すると言ふんです。職安が百、この日本からなくなるというふうに、仮に単純計算でいえば、これは窓口は狭くなるし、高齢者に限らぬわね、一般の人たつて大いに不満持りますよね、これ、私は労災のときに申し上げたけれども、そういうことが起きるんだろうと、働いている側の方にも問題があるかもわからぬし、その人に対する思想改革や仕事に対する情熱を教えにやいかぬというようにおつしやるかもわからぬけれども、今度は働いてる側からすると、そういうちやんとした反論をしているわけなんだね。

ということを読んでみて、なるほどなと、そしたら、このころまでさかのぼつて労働省とやりとりさせてもらって、それでちゃんとやらぬといかぬではないかというふうに、実はこの御本人の投稿原稿を読んで感じました。しかも、この方は労働組合のどうも幹部らしい。それでその方は、労働組合ではこれまで、これまでというのはいつのことか書いてないが、これまで中高年齢者、パートなどの大がかりな実態調査研究を行つて、労働省に対して、自分のところの省だな、労働省に対する政策提言を行つてきている。政策提言をもしもらつてあるなら後でいいからちょっとらいだい、もうきょう時間ないから。もらつて、それで政策提言が間違つていたら間違つてると労働組合に言つてやりたいし、いいことなら応援したいと思うし」ということを含めて、私は事前に労働組合とやりとりしてないから、今すばりこのこと読んで申し上げておるんだが、政策提言を行つてきました。そういうこともやつてあるんだが、労働省と、こんなこと調べて来られて、外へ歩いて求めてくる仕事をちゃんとやつとらぬ。だから高齢者は不

満を持つ。不満を持つからリクルートの本を読ん

じやうと、こういうふうな格好でずっと論争になるわけですね。

それに対する反論をさしておる。反論は僕は大

変もつともなものたくさんある、こういうふうに申し上げますと時間が来ましたから、これ以上言えませんけれども、ぜひ労働省におか

れましては、労働組合と話し合いをして私は申

し上げておるんではなくて、こんなことは当たり前のことだから、労使関係というのはある限りやつてもらつことは当然のことでありますけれども、そのことを強調しておるではなくて、この

も、そのことを強調しておるではなくて、この

ういう見解をお持ちなのか、それを受けとめた労働省はどういうふうに今日まで施策を進めてきたのか。時間がありませんからこれで終わりますが、

今後何かの機会でお話をしたいと思うし、個別でうけれども、勧告の側に一方的であつたり片手落ちればお願いをしておきたい。

以上で終ります。

○政府委員(清水傳雄君) 私どもいたしまして

は、総務庁の勧告はやはり我々自身の行政の至らなさを突いていたいおる。そういう面でこれ

は謙虚に受けとめて、そのことについての改善に努めてきてまいりておるところでございます。

先ほどの新聞へ投稿された文書につきましても承知をいたしておりますし、これはまた労働組合

の特別措置法の一部改正が行われまして、定年を設ける場合には六十歳定年を努力義務とされたわけでございます。一九八六年当時は六十歳定年制を採用している企業というのは五六・六%、そし

て一九八九年には六一・九%と、わずかながらふえてはいますけれども、いまだ四割の企業が六十歳未満定年のままであるわけです。雇用審議会の第二十一号答申でも六十歳定年はまだ十分に定着していないと、そう指摘をしているわけでですが、このようない状況にありながら、今回の改正では六十歳定年の努力義務規定を強化する改正が盛り込まれておらないわけですが、この理由はどういうことでしょうか。

○政府委員(清水傳雄君) いわゆる定年の引き上げということにつきましては、資金のあり方、退職金問題のあり方あるいはその企業組織におきま

す人事労務管理の問題、そうした労務管理全般に

わたりましての見直しを図りながら行われておる

ところでございまして、個々の企業それぞれが持っております、何と申しますか、企业文化とで申しますか、あるいはそうした中で形としての六十歳定年というふうなものをどのように実現をしていくかということにつきましては、労使を含めまして非常にその企業組織全体にとつてのいろんな角度からの見直し、検討が進められつつ行われる、そういう性格のものでございまして、そいつた意味合いにおきまして極めて労使間の自主的な努力によって進められていく、そういう性格のものであろう、このように理解をいたしておりますわけでございます。したがいまして、現在の法律におきましては、六十歳定年について努力義務といふうな形で規定をしつつ、単にこれを単純なる努力義務ということに終わらせることなく、一連の定年の引き上げの要請、計画の作成命令、最終的には企業名の公表、こうした一連の行政措置をつけました形の規定になつておるわけでござります。

私ども、この高年齢者雇用安定法という法律の

体系の中でストレートに强行規定を持ち込むとい

うことにつきましては、ただいま申し上げました

ような事柄の性格上なじまない性格のものであ

る、このように考えておりまして、基本的に現行

法の規定によつて定年の引き上げ要請以降の一連

の行政措置を、先ほどの御答弁にも申し上げまし

たように、現在強力に展開をしている最中、進行

形の状況になつておるところでございます。そ

うことを通じまして効果的な実施に最大の努力

を払っていく、こういう方策をとるのが現在にお

いては最大の方策である、最善の方策である、こ

うのような考え方から今般御提出を申し上げており

ますような法案の内容でお願いを申し上げている

ところでございます。

○糸久八重子君 六十歳定年の努力義務規定を義

務規定にしてよい社会的条件というものは成熟して

いるのではないかと、そう思つのですね。今後の

改定を予定している企業を含めますと八割近くが

六十歳以上定年制を導入する、そう言つておるわ

けですね。ですから、六十歳未満定年を禁止する規定を設けてもおかしくないと思うんですけれどもね、もう一度御答弁お願ひします。

○政府委員(清水傳雄君) いわゆる禁止する規定

これは刑事罰をつけるかあるいは民事上無効にす

るとか、そうしたものはいわゆる強行規定とい

ふうなものを持つ法律上の意味合いということに

なるだろうと思いますが、六十歳定年についてそ

うした強行規定を設けるということは、言うなれ

ばそれをミニマム、最低の労働条件とするとい

うこと等しい性格のものであろうかと思つわけで

ございまして、六十歳未満の定年というものの社

会的な存在を許さない、こういう意味合いを持つ

ものであろうかと思います。今の高年齢者雇用安

定法という法律で全体として進めております内容

の強行規定を導入するということが法律技術的に

見ましても、その体系の上から見ましても、非常

になじみがたい性格のものであろう、このように

考えております。

そのほか、幾つも法制的にクリアをしなければ

ならない性格の問題を多々抱えているものであろ

うと思うわけでござります。現在の法律の規定と

いうのが単なる努力義務ということではない、雇

用という契約関係がベースの問題でございまし

て、そういう民事的な私権的な世界のものに外

から法律の枠組みでどんなふうな形でこうしたも

のについて現在の国民全体のコンセンサスを得つ

てまいりたい、このように考えております。

○糸久八重子君 衆議院の修正で、法施行後三年

を経過した場合において、施行の状況を勘案し、

必要があると認めるときは、新法の規定について

検討を加え、その結果必要な措置を講ずる、そ

う規定が追加されましたが、この修正は、三年

後に六十歳定年が完全に定着してなければ六十

歳定年の努力義務規定を強行規定に改正する、そ

う理解してよろしいのでしょうか。

○政府委員(清水傳雄君) 衆議院で修正がなされ

た内容につきましては、御承知のところでござい

ますし、また、衆議院段階におきます御質疑の過

程の中におきまして、ただいま御指摘になりましたよう、平成五年度までに六十歳定年の完全

定着を図るために、高齢者雇用安定法に基づく行

政指導等の一層の推進に努めて、同年度までの六

十歳定年の実施状況を勘案しつつ、より実効ある

措置について努力義務に関する規定の見直しを含

めて検討を行う、こういうふうな考え方をお答え

申し上げてきたところでございまして、今申しま

したような考え方にお沿つて対応をいたしてまいり

たい、このように考えております。

○糸久八重子君 五千人以上規模の大企業では、

六十歳定年が一般化しているよう見えるんで

す。しかし、早期退職優遇制度やそれから退職出

向等で定年前に退職する人が非常に多いわけで

す。定年で退職する人が少ないのです。

労働省の高年齢者就業実態調査によりますと、

千人以上規模の企業では高齢者退職理由を見ます

と、定年退職者というのは三九・七%、残りは、定

年前退職と、早期退職優遇制度を加えますと約七

〇%あるわけです。つまり、きちんと定年で退職

をした人は四割で、あとの六割から七割程度とい

うのは定年前の退職の状況があるわけです。だか

ら、六十歳定年というのは名ばかりで、定年制の

形骸化が進んでいるのではないか、そう思われる

を得ないわけですが、この状況を労働省はどう認

識していらっしゃるのですか。元年度の労働白書

もこのことを指摘しているようですがれども、い

かがでしようか。

○政府委員(七瀬時雄君) 六十歳定年の定着に向

けて着々と六十歳定年が進んできているわけでござりますが、その中で早期退職優遇制度あるいは

退職出向によつて退職する例が見られるることは十

分承知いたしてゐるわけでございます。

ちなみに、早期退職優遇制度を設ける企業の割

合は、トータルで見ますと、四・二%でございま

けれども、五千人以上の規模ではそういう制度を

持つてゐるところは五〇・一%ということになつ

てゐるわけでございます。この早期退職優遇制度

につきましては、退職金その他で優遇措置がとら

れるという労使間で決められた制度をもとにいた

しまして、労働者本人が定年前の早期退職を希望

した場合に、その制度に乗つかってやめていく、

こういうことでございますので、この制度の運用

につきましては、労使間で十分その制度のとおり

行われてゐるかを話し合いしながら、制度の適正

な運営を見守つていくべき問題ではなかろうかと

いうふうに思つてゐるわけでございます。

また、退職出向ということで、当該企業を退職

いたしまして関連会社に出向していく、こういう

ケースも見受けられることは承知いたしております

すけれども、その場合に、もとの会社で六十歳定

年が定着していいることの実際上の効果といたしま

して、出向先においても同程度までの年齢の雇用

をいわば事実上保障するような形で退職出向制度

が運用されていいるということがあるかと思いま

すので、そういった面を考えますと、もとの企業

に六十歳定年が定着していいることの実際上の効果

といふことは、退職出向制度の運用の面でもプラ

スの面で効果を上げている面もあるのではないか

うか、このように考へてゐるわけでございます。

○糸久八重子君 大変きれいごとのよう見え

ますけれども、実際には退職をしたくなくとも

肩たたきでやめざるを得ない状況といふのはある

わけですよね。ですから、こうした企業の姿勢と

いうのは六十歳定年の努力義務規定すらも空洞化

させてゐるものではないかと思ひますし、こうい

う状況はどこの職場にもあるわけです。だから、

労働省としては、この実態について十分認識をす

る中で十分な対応をしていかなければ、一見きれいに見えるんですが、実は自身はそうじゃないということもどうぞ御承知おきいただきたいと思うのです。

中小企業の問題ですが、中小企業では六十歳以上定年は六割以下であります。特に産業間の中でも大変なばつきがあります。鉱業とか運輸とか通信業では六十歳定年というのは五割以下でございます。これを見てわかるとおり、きめ細かい、かつ特別な行政措置が必要なのではないか、そう考えます。中小企業や六十歳定年が立ちおくれている産業、業種に対してもどのような措置をとられていらっしゃるのでしょうか。

○政府委員(七瀬時雄君) 六十歳定年につきましては、高年齢者雇用安定法に基づく行政措置を講ずることによりまして定着しつつあるところでございますけれども、産業、業種によつて六十歳定年をとる企業の割合にばらつきが見られるということは御指摘のとおりでございます。したがいまして、私どもいたしましては、産業、業種の実情に応じた高年齢者雇用アドバイザーによるきめ細かな相談、助言等を行ひながら、定年引き上げのための行政指導を強力に進めてまいりたいと思っておりますし、行政指導の過程の中では、同じ業種、同じ規模のところで六十歳定年を実現した好事例をお示しするとか、そういう形でのきめ細かな行政指導によりまして、それぞれの業種において立ちおくれの見られるところでそれを回復するといいますか、一層進めていく、そういう大きな行政指導を展開してまいりたいと思つておるわけでございます。

○糸久八重子君 六十歳定年の完全定着の見通しについて、衆議院では平成五年度としておますが、さらに早めるということはできませんか。

○政府委員(七瀬時雄君) 私どもいたしましては、衆議院の御審議の際に、平成五年度までに完全定着を実現するよう最大限の努力をすると申し上げてきたわけでございますが、定年の引き上げについて私どもが行政指導、あるいは引き上げ

の要請、計画作成命令といった措置を通じながら引き上げを企業に求めていく場合に、労使間で解決しなければならない問題というのもありますし、その場合に、ある程度の時間をかさなければなりませんが、退職金制度の見直しでございますとか人事管理でございますとか、あるいはトータルの要員の問題でございますとか、そういう問題を解決するためにある程度の時間が必要だらうと思ひますので、これから三年間という平成五年度というのをより早めるということはなかなか難しいことであろうと、このように考えております。

○糸久八重子君 それでは、六十五歳までの再雇用の努力義務の問題についてお伺いをいたします。

今回の法改正の目玉は、六十歳以上六十五歳未満の定年到達者について、六十五歳までの再雇用の努力義務を事業主に課したことになりますけれども、その実効性について幾つかお伺いをいたします。

また、大変懸念を持つておるわけですが、その第一に、現在定年制が六十歳以上の企業の中で、六十歳以上の者に対する勤務延長制度や再雇用制度を持つ企業は六六・三%です。再雇用するかどうかについては選別が行われておりますし、希望者全員を原則として再雇用する制度を有する企業は、たった四・四%しかないです。特に五千人以上の大型企業では、今後こうした再雇用制度を設ける予定がないと答えた割合が六五%もあるわけですが、労働省はどうに考えておいででしょうか。

○政府委員(七瀬時雄君) 先生御指摘のとおり、一律定年制を設けている企業の中で、希望者全員を完全に再雇用で六十五歳までもつていくといふ企業の割合が四・四%ということは御指摘のとおりでございますけれども、ただ、原則として希望者全員とかそういう形で事実上雇用延長、再雇用なり継続雇用を進めている企業、あるいは実際

にその適用を受けて同じ企業で継続して働いている方々の数は、もう少し割合として高くなるんではないかと思つております。

いずれにいたしましても、今回御審議いただい

ての再雇用なり継続雇用について行政指導を積極的に展開しながら最大限の努力をしてまいりました

いと思っておりますし、これまでの雇用審なり中職審なり、いろんな場面での議論を通じ、また現在の手不足基調の中で、あるいは将来の若年労働力の不足基調に関する国民各層、関係労使の基

本的な認識の中で、六十五歳に向けての雇用の促進というものについてはかなり意識が高まつてしまっているというふうに思つておりますので、そういうことを背景にしながら積極的に取り組んでまいります。

また、大変懸念を持つておるわけですが、その第一に、現在定年制が六十歳以上の企業の中で、

六十歳以上の者に対する勤務延長制度や再雇用制度を持つ企業は六六・三%です。再雇用するかどうかについては選別が行われておりますし、希望者全員を原則として再雇用する制度を有する企業

は、たった四・四%しかないです。特に五千人以上の大型企業では、今後こうした再雇用制度を設ける予定がないと答えた割合が六五%もあるわけですが、労働省はどうに考えておいででしょうか。

○政府委員(七瀬時雄君) このただし書きの規定にとどめるべきであるとか主張したと聞いております。こうした消極的姿勢の経営者が、果たしてこの努力義務規定を遵守すると考えるのは楽観的過ぎるのではないかと思うのですけれども、いかがでしようか。

○政府委員(七瀬時雄君) 雇用審議会の場で、六十五歳に向けての雇用確保についての法律的な仕組みについては、いろいろな角度から、あるいはそれぞれの立場からいろいろな御意見があつたわけですが、労働省はどうに考えておいででしょうか。

○政府委員(七瀬時雄君) このただし書きの規定の運用の基準につきましては、法律が成立いたしました場合には、通達等で明らかにしてまいりたい、このように考えております。

このただし書きの規定の趣旨でございますけれども、六十歳を超える高年齢者につきましては、

六十歳を超える高年齢者につきましては、体力、健康などにつきまして非常に個人差が大きくなるという点でございまして、そういう意味で職業能力の開発、向上あるいは作業施設の改善その他の条件の整備を一生懸命やつてもその能

力に応じた雇用機会が得られない、そういう場合については除外をせざるを得ないのではない

か、こういうことでこの規定が設けられたわけ

でございます。いずれにいたしましても、この規定の趣旨とするところは、まず高年齢者を六十歳を超えても働けるように、職業能力の開発やその他

の作業条件の整備に計画的に取り組んでいただきたいという、こういう気持ちでこの規定が入つて

いるわけでございます。いずれにいたしましても、この規定の運用の基準なり考え方については通達

まで条件を整備しながら、計画的に雇用を進めていく枠組みをつくるなければならないということがあります。労使を含めたコンセンサスが雇用審議会あるいは中央職業安定審議会の場で得られたものであるというふうに認識しておりますので、そういうコンセンサスを背景に積極的に行政

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などは六十五歳までに任せられることになるわけですね。事業主の判断にゆだねないで、具体的な基準の明確化がこの際必要ではないかと思うのですけれども、いかがでしようか。

○政府委員(七瀬時雄君) このただし書きの規定の運用の基準につきましては、法律が成立いたしました場合には、通達等で明らかにしてまいりたい、このように考えております。

このただし書きの規定の趣旨でございますけれども、六十歳を超える高年齢者につきましては、

六十歳を超える高年齢者につきましては、体力、健康などにつきまして非常に個人差が大きくなるという点でございまして、そういう意味で職業能力の開発、向上あるいは作業施設の改

善その他の条件の整備を一生懸命やつてもその能力に応じた雇用機会が得られない、そういう場合については除外をせざるを得ないのではない

か、こういうことでこの規定が設けられたわけ

でございます。いずれにいたしましても、この規定の趣旨とするところは、まず高年齢者を六十歳を超えても働けるように、職業能力の開発やその他

の作業条件の整備に計画的に取り組んでいただきたいという、こういう気持ちでこの規定が入つて

いるわけでございます。いずれにいたしましても、この規定の運用の基準なり考え方については通達

等で明らかにしてまいりたい、このように考えております。

○糸久八重子君 今、私は幾つかの懸念を申し上げましたけれども、こういう懸念からいって四条の六項、公共職業安定所長の勧告だけではなく十分な行政措置ではないかと思うわけです。最小限でも勧告に従わない企業の名前の公表の措置等を取り入れるべきではないかと思いますが、その辺はいかがでしょうか。

○政府委員(七瀬時雄君) 六十歳代前半層の雇用の機会の確保につきましては、先ほど申し上げましたように、雇用審議会で議論がなされたわけですが、その雇用審議会の答申におきまして、「国は、業種や企業規模等実態に配慮しながら、事業主の自主性を尊重しつつ、「指導に十分配慮する必要がある」ということ、「六十五歳までの雇用機会を確保する措置に関する規定については、事業主の自主的努力を促進する趣旨の規定とすることが適当である」とされており、この点踏まえまして、定年後の再雇用の努力義務のほかに、諸条件の整備について事業主の自主的努力を促進する趣旨の勧告を規定したものでございます。

労働省の行っております加齢と職業能力に関する調査、ちょっと古く昭和五十六年でございますけれども、仕事量の調整でございますとか、仕事の分担の調整、勤務時間の調整あるいは作業環境の改善等について配慮があれば、労働者が六十歳以降も働けるというふうに考える者の割合は職場管理者でも六八%というようになつてゐるわけでござりますが、その実施につきましては、何と申しましても企業あるいは労使関係における条件の整備でございますので、何とかそういう労使の自主的努力を促す形でやつていただきたい、そういう気持ちを込めて勧告というところにとどめたわけでございますので、この勧告制度を最大限に活用しながら計画的に企業で条件

整備ができるいくように私どもとしては指導もいたしますし、またいろいろの援助もしてまいります。このように考へておきます。

○糸久八重子君 たゞ、一つ例を挙げますと、再雇用後賃金があまり、このように考へておきます。

こういう雇用審議経過あるいは自主的努力で何かやつていただきたい、こういう気持ちで勧告にとどめた背景を御理解いただきたいと思うわけ

でございます。

○糸久八重子君 それでは、ちょっと視点を変えまして、お金の問題についてお伺いをいたしましょう。

六十歳前半層の雇用拡大のためには国の助成金の拡大が必要だと思うのです。一九九〇年度のこのための予算は千三十二億円でございます。ところが、その財源の内訳を見ますと、一般会計による支出はシルバー人材センターへの補助と、それから新規事業の高齢者地域雇用開発事業費を合わせてもわずか百四十五億円にすぎないわけです。

継続雇用の促進や多數雇用の促進など肝心な助成金はもう全部労働保険特別会計雇用勘定で貯われている実態ですね。高齢者雇用促進のために今は今後一般会計からの支出を抜本的にふやすように努力をすべきですけれども、この点についてはいかがですか。大臣いかがですか。

○政府委員(七瀬時雄君) 定年後の再雇用制度の導入に当たりましては、その円滑な実施のために賃金でございますとか、退職金のあり方あるいは人事の処遇制度についての見直しが必要になる場合があろうかと思いまして、労使によりまして各種の工夫、努力がなされている、そういう例がいろいろ見られるところでございます。このように再雇用制度の導入に伴う労働条件の問題は、基本的に労使が自主的に決定すべきものであろうかと思つております。

一般会計による施策いたしましては、従来からシルバー人材センターにかかる経費についてまし「改善意見」は、企業に対する身体障害者の雇用促進指導の効果的実施を図る観点から行われたものでございまして、身体障害者雇い入れ計画作成命令等の的確な実施、雇い入れ指導の強化、それから公表制度の的確な運用ということを主な内容といたしていります。

○政府委員(七瀬時雄君) 今回総務省より出されました「改善意見」は、企業に対する身体障害者の雇用促進指導の効果的実施を図る観点から行われたものでございまして、身体障害者雇い入れ計画作成命令等の的確な実施、雇い入れ指導の強化、それから公表制度の的確な運用ということを主な内容といたしていります。

労働省いたしましては、これまで最も重点施策の一つといたしまして障害者の雇用問題に取り組んでまいつております。事業主の方々の理解と協力を得ながら、毎年三万人程度の障害者の就職を実現しているところでござりますけれども、今回の総務省の調査結果に見られますように、事業主に対する指導が必ずしも十分でなかつたという点、この点を踏まえまして計画作成命令を発する基準の明確化などによります制度の積極的運

関係の施策の充実ということに一生懸命努めてまいりたい、このように考へております。

○國務大臣(塚原俊平君) ただいま高対部長の方から御答弁ございましたが、施策の充実をこれから一生懸命もうさらに、法案をお通いいただきまして同時に賃金も下がっていくというような工夫をしてきている企業なども見られるところでございました。

ただ、一つ例を挙げますと、再雇用後賃金があまり、このように考へておきます。

こういう雇用審議経過あるいは自主的努力で何かやつていただきたい、こういう気持ちで勧告にとどめた背景を御理解いただきたいと思うわけ

用、さらに労働省による直接指導も含めた多様な手段を使った計画的な雇い入れ指導の強化などの措置を講ずることといたしまして、さらに障害者の方々の雇用率達成に向けて努力してまいりました。このように考えていくわけでございます。

また、このような達成指導を行いましても、正当な理由がなく改善努力を行わない、こういった場合には、最終的に企業名を公表するという法律の制度的確な運用も考えてまいりたい、このようく存する所存でございます。

十一万人の十八歳以上の身体障害者のうち七十七万人は働いているけれども、約八万人は就職を希望しながら企業の側から門戸を閉ざされている。障害者雇用促進法に基づく政令と規則では、常用労働者六十三人以上の企業に、その一・六%以上の身障者を雇用することを義務づけられておりますけれども、精神障害の方を含めて一・三二%、それから身障者だけの数は八四年以降一・二五と横ばいになつてているということになりますので、どうぞ今御答弁になられましたその視点でさらに向上するよう御指導をいただきたいと思います。

そういう法定雇用率とか、納付金制度とか、設けられてる身障者の雇用ですらこのように進展をしてない状況だ、そういうことを考えれば、六十年代満定年企業への行政措置、要請とか計画作成命令とか勧告とか公表とか、そういう行政措置や、勧告の一段階しか含んでいない六十五歳までの雇用の問題は、私も何回も申し上げましたが、努力義務だけでは、特に大企業が高齢者を雇用する期待するのは甘過ぎるのではないか、そういう者えるんですね。

高齢者雇用についても、法定雇用率を設定して未達成企業から納付金を徴収する制度を取り入れるべきではないかなというふうに考へるわけですね。が、この辺についてはいかがでございましょうか。

○政府委員(七瀬時雄君) 御指摘の高齢者の雇用率制度につきましては、企業における業種でござりますとか業態あるいは年齢構成、そういうた

のが多様であるにもかかわらず、一律に一定割合の高年齢者雇用を求めるということは現実的でないといふことで、法定雇用率を設定して未達成企業から納付金を徴収するというような制度を設けることは適当ではないといふに考えておりまます。これに対しまして、六十歳定年の定着あるいは六十五歳に向けての雇用確保努力義務、こういった形で制度面から高年齢者の雇用を図っていくという方がより現実的ではないかといふう

考  
え  
て  
い  
る  
わ  
け  
で  
ご  
ざ  
い  
ま  
す。

た  
だ  
、  
今  
後  
増  
大  
い  
た  
し  
ま  
す

六  
十  
歳  
代  
前  
半  
層  
の  
高

年齢者の雇用機会を確保するためには、制度とは別に現実に多数の高齢者を雇っている方々に対しても、奨励金を支給するという形で、逆に納付金を取るという形ではなくて、多數雇っているところに奨励金を支給するという形で雇用を促進していくことが必要だろうということで、今回高年齢者を多く雇用する奨励金を充実いたしまして、四%以上の雇用を達成している企業に対する奨励金という制度を充実したところでございます。

○糸久八重子君 次に、失業対策事業についてお伺いをいたします。

失業対策事業に

失業対策事業に従事している方は、ことしの

月一日現在でおよそ一万五千名、その他の諸事業者を合わせると三万五千名の就労者がいるわけでござりますが、この事業は、就業者の生活安定を図るとともに、地域の生活環境整備を通じ地方自治行政を支える重要な役割を果たしておるわけでござります。しかし、国は毎年大幅な失対事業費を削減しまして、年々就労年齢が引き下げられてきまつた。そして現在、失対事業制度調査研究会で見直しの検討を始めておられるようですが、全国就労者の五団体は、失業事業にかわる充実した就労事業の確立がない限り失対事業の安易な打ち切りには反対をしておるわけです。

この際、重視しなければならないことは、当事者とそれから地方自治体の意見でございます。州市長会と北海道市長会は、失対事業と任意就労事業の存続と、加えて失対事業への国の補助率を

三分の二に復元するよう求めておるわけでですが、こうした当事者の見解を十分に尊重すべきであると考えますが、労働省の御見解はいかがでしょうか。

○政府委員(清水傳雄君) 失業対策事業につきましては、御承知のとおり非常に長い歴史を持つておるわけでございまして、いわゆる終戦直後の混乱期、多数の失業者に対しまして一時的、臨時の就業の場を提供し、最終的には民間企業に再就業する形でございました。

職をしていただく、そうした事業として発足をいたしたわけでございます。ただしかしながら、一

うした事業吸収方式によりまして失業対策を講じていくということにつきましては、その後の運営

の経過等からも明らかのようにいろいろな問題点が出てまいり、いわゆる臨時的、一時的な就業の

場であるにもかかわらずこれに定着をしてしま  
う、こういった結果が出てまいり、またそうした

事業運営の現実の管理の面におきましてもさまで、また御批判等もいただいた経緯もございます。そ

の後、我が国経済が三十年代、四十年代、高度成長期等を経てもなおかつなかなかこの事業というも

のが、就労しておられる方々の事業吸収方式に伴ういろんな問題のゆえに再就職というふうな形に

結びついてこなかつた。また、現実に一定数の方々が現在も就労しておられるという実態になつ

ておるわけでござります。

対策制度調査研究会報告　さらに六十年の研究会報告等におきまして、基本的には終息を図るべき設者ニ至つて、三二ヶ年の重田才賀ニつゝま

段階に来ている。また今後の雇用対策は「いまましては、失業者を吸収するために事業を起こす方程式はこのべきではない、こうして基本的な見解を述べ

はとるべきではない。こゝした基本的な見解を  
されておるわけでございます。ただ、現実に相当  
数の就労者の方々がこの事業に生活を依存してい

数の就労者の大部分がこの事実に生じる体質によるという現実、こうした実態も配慮し、先ほど御指摘ございましたように、一定の引退年齢を設ける

いたしまして、そうした形での労働政策としての考え方を貫徹させる方向をとりつつ任意就業事業等も設けまして、現実的な配慮を持つて対処し

つ今日に至つておるところでござります。これにつきましては、五年ごとに見直しを行つて、こういうことになつております。ちょうどこの平成二年度におきましてその時期に当たつておるところから、緊急失対法第四条に基づきまして、現在、失業対策制度調査研究会に制度検討をお願いしておるところでございます。私どもいたしましては、この研究会の報告、また関係者の方々の御意見につきましても、十分にお伺いをしつつ適切に対処をいたしてまいりたい、このように考えます。

○糸久八重子君 私が言うまでもないことですが、失対事業の就労者の実態はひとり暮らしか、または老夫婦一人暮らしが多いわけでして、年金はほとんど国民年金なんですね。月三万というものがもうほとんどで、就労者が働く以外には生活ができない、そういう実態があるわけです。六十五歳を超える対策としては、労働省はシルバー人材センターの拡大等が中心になつておりますけれども、シルバー人材センターというのは生きがい対策なんですね。生活維持のための就労者にはシルバー人材センターというのはなじまないわけですね。

そういう状況の中で、この失対事業に関しては、一九七一年の第六十五国会で本院での附帯決議があります。それは、「現在、失業対策事業に就労している者については、失業対策事業への就労によって維持されてきたと同程度の生活内容が、社会保障対策や高年齢者の仕事に関する対策によつて充足されるようになるまでの間、引き続き就労できるよう配慮すること」と、そう決議をされておるわけですが、この決議を政府としては当然尊重して施策の実行に当たるべきと思いますが、今回見直しに際してもこの決議は尊重されると理解してよろしくございます。

○政府委員(七瀬時雄君) 昭和四十六年の中高齢者等の雇用の促進に関する特別措置法、いわゆる中高法の制定に際しまして、御指摘の附帯決議がございましたことは十分承知いたしております。

す。こういった附帯決議の趣旨を踏まえまして、その後五年ごとに制度検討をやってまいっておりまして、特に昭和五十五年の失業対策制度調査研究報告におきましては、高年齢者雇用就業対策の充実や社会保障制度の改善により、失対事業を取り巻く諸事業が逐次整備充実されてきている旨指摘いたしまして、そういうことを背景に失対事業は基本的には終末の段階に来ているという報告を出したわけでございます。

さらに、昭和六十年度の調査研究におきましても、五十五年の基本認識を繰り返しながら、ただ就労者の実情その他の事情からなお暫定的に継続することはやむを得ないと、こういう形で流れきておりまして、さらに本年度、五年ごとの調査研究の年になつてきていると、こういう事情でござりますので、私どもいたしましては、これまでの経過、あるいは先生御指摘の四十六年のときの経過、昭和五十五年の調査研究の内容、経過、六年の内容、経過、そういうたのをフォローアップしながら、調査研究会において十分審議を尽くされて御報告をいただけるものと考えておりますので、その御報告内容をいただいた上での確に対処してまいりたいと、このように考へておるところでございます。

○糸久八重子君 高齢者雇用問題につきましていろいろ申し上げましたけれども、最後に大臣、高齢者雇用問題についての御見解をお願いいたしまして、私の質問を終わらせていただきます。

○国務大臣(塚原後平君) 衆議院におきましての御審議、そして、本日、本院におきまして御審議いたしているわけでございますし、また、私が就任いたしましてからも、各種委員会におきまして、高齢者雇用の問題につきまして一つ一つ大変貴重な御指摘をちょうだいいたしました。一々ごつとものことでござりますし、また我が国将来にとつて極めて大切な問題でござりますし、私ども、私自身にとりましても将来自身の問題でもあります。それでございまして、そういうことをしつかりと踏まえまして、当面、とりあえずは何とかこ

り卷く諸事業が逐次整備充実されてきている旨指摘いたしまして、そういうことを背景に失対事業は基本的には終末の段階に来ているという報告を出したわけでございます。

さらに、昭和六十年度の調査研究におきましても、五十五年の基本認識を繰り返しながら、ただ就労者の実情その他の事情からなお暫定的に継続することはやむを得ないと、こういう形で流れきておりまして、さらに本年度、五年ごとの調査研究の年になつてきていると、こういう事情でござりますので、私どもいたしましては、これまでの経過、昭和五十五年の調査研究の内容、経過、六年の内容、経過、そういうたのをフォローアップしながら、調査研究会において十分審議を尽くされて御報告をいただけるものと考えておりますので、その御報告内容をいただいた上での確に対処してまいりたいと、このように考へておるところでございます。

○糸久八重子君 ありがとうございました。

○小野清子君 六十五歳以上が人口の7%を占めますと高齢化社会と言われ、それが一四%を超えて超高齢化社会と言われております。その超高齢化社会にあと三年余りと迫りましたところで、一定の経済成長を維持しながら活力ある高齢化社会を確立していくにはどうしていいらしいのか。二十一世紀を展望いたしました高齢化対策、雇用対策の取り組みにつきまして、まず大臣の御所見をお伺いしたいと思います。

○國務大臣(塚原後平君) たびたび御答弁申し上げましたが、非常に現在の労働力不足の状況の中から将来一体どういうような状況になるんだといふようなことにならぬか展望の難しい点がござります。ただ、そういう中で確実に私どもがしていかなければいけない、まず日本の国の経済のことを考へてみました場合にも、しっかりととした国内におきます雇用の確保というものは、もう絶対に必要になつてしまります。そういう状況の中でよいよ超高齢化社会を迎える、また最近御婦人の労働、勤労社会におきます重要性というものが、男女雇用機会均等法の中からしっかりと認められてきて、それに対する対策というものも今一生懸命やつていてるわけでございますが、あわせて高齢の方々が、ただいまも何点か御指摘をいたしましたが、不安なく働けるような環境の整備が、心身両面にわたるトータルな健康づくりを目的といたしまして、すべての労働者を対象に健康測定、運動指導、メンタル・ヘルス・ケア、栄養指導、保健指導、こうしたことと総合的に推進をいたします労働者健康保育事業、これが十九億円でございますが、こうしたものが主な内容となつておるところでございます。

○小野清子君 私もいろいろとデータを見させていただきましたけれども、私ども人生の中で一番体力のあるのが十七歳でございます。二十代の後半になりますともう約一〇%弱体力が落ちてしまふことがありますと体力が落ちてしまふことがあります。

○政府委員(清水傳雄君) 健康、体力づくりに関する予算などにつきましては、総務省の方でおまとめになつていただいております関係予算調べがございますが、その中に計上されております労働省関係予算は八十九億円ということになりましたとして、その内容といたしましては、労働者の福祉の増進を図る見地から設置をいたしておられます労働者体育施設などの健康、体力づくりに関連した施設、これらは平成二年度で申し上げますと、予算額六十九億円ということでございます。また若年者から一貫した心身両面にわたるトータルな健康づくりを目的といたしまして、すべての労働者を対象に健康測定、運動指導、メンタル・ヘルス・ケア、栄養指導、保健指導、こうしたことと総合的に推進をいたします労働者健康保育事業、これが十九億円でございますが、こうしたものが主な内容となつておるところでございます。

○小野清子君 私もいろいろとデータを見させていただきましたけれども、私ども人生の中で一一番体力のあるのが十七歳でございます。二十代の後半になりますともう約一〇%弱体力が落ちてしまふことがありますと体力が落ちてしまふことがあります。

○政府委員(甘粕啓介君) 先生御指摘のとおり、大きなものがあるわけございませんで、私どもも諸先生方の御指導をいただきながら、しっかりととした高齢化行政というものをしてまい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ります。

○小野清子君 ありがとうございます。終わります。

○小野清子君 ありがとうございます。行政というものをしていきたいというふうに決意をいたしております。

○糸久八重子君 ありがとうございました。終わります。

○小野清子君 六十五歳以上が人口の7%を占めますと高齢化社会と言われ、それが一四%を超えて超高齢化社会と言われております。その超高齢化社会にあと三年余りと迫りましたところで、一定の経済成長を維持しながら活力ある高齢化社会を確立していくにはどうしていいらしいのか。二十一世紀を展望いたしました高齢化対策、雇用対策の取り組みにつきまして、まず大臣の御所見をお伺いしたいと思います。

○國務大臣(塚原後平君) たびたび御答弁申し上げましたが、非常に現在の労働力不足の状況の中から将来一体どういうような状況になるんだといふようなことにならぬか展望の難しい点がござります。ただ、そういう中で確実に私どもがしていかなければいけない、まず日本の国の経済のことを考へてみました場合にも、しっかりととした国内におきます雇用の確保というものは、もう絶対に必要になつてしまります。そういう状況の中に必要になつてしまります。そういう状況の中でよいよ超高齢化社会を迎える、また最近御婦人の労働、勤労社会におきます重要性というものが、男女雇用機会均等法の中からしっかりと認められてきて、それに対する対策というものも今一生懸命やつていてるわけでございますが、あわせて高齢の方々が、ただいまも何点か御指摘をいたしましたが、不安なく働けるような環境の整備が、心身両面にわたるトータルな健康づくりを目的といたしまして、すべての労働者を対象に健康測定、運動指導、メンタル・ヘルス・ケア、栄養指導、保健指導、こうしたことと総合的に推進をいたします労働者健康保育事業、これが十九億円でございますが、こうしたものが主な内容となつておるところでございます。

○小野清子君 私もいろいろとデータを見させていただきましたけれども、私ども人生の中で一一番体力のあるのが十七歳でございます。二十代の後半になりますともう約一〇%弱体力が落ちてしまふことがありますと体力が落ちてしまふことがあります。

○政府委員(甘粕啓介君) 先生御指摘のとおり、ひもといてみましたら、五十九歳までしかデータがないんですね。ということは、やはりこれから時代、六十五歳まで雇用ということになりますと、このデータづくりから変わいかなきやならないということを今回発見したわけでございます。そしてまた、トレーニングセンターとかあるいは体力測定とかいろいろ行われているようではござりますけれども、これは大企業の方にパーセンテージが多くございまして、しかもそのパーセンテージ自身も半数まではいつていません。特に中小零細企業が日本の大きな産業の活力となつてゐるわけですから、その辺になつてまいりますと、この九十億近い予算というものがほとんど生き切つていらないのではないかという数字が、こういう表を見ますと出てくるわけでござります。

そして、年齢的にちょうど五十九歳、そのあたりまでいきますと体力はピーク時の半分以下になつてしまつます。日ごろ運動をしているからといって、それでも肉体年齢差というものがつづいて、大体六十五歳前後ですとプラス・マイナス十六歳くらいの差がついてくるということになります。ですから六十五歳に十六歳を足す人生になるのか、引く人生になるのかというふうな非常に大きな体力の差が出てくる、こういう年代に入るわけでございます。特に中小零細企業等は、例えばプレスの機械一つにしても同じリズムで機械が動くときに、体力的に落ちてくる、リズム感覚も悪くなる、目も悪くなる、そういう条件が悪くなつた者がそういう中小零細企業の中において、新しい職場といつても細分化されて専門的な業種の少ないような状態では、企業の中における六十五歳までの定期を延長するということの中でも、どうやってその職業を全うしていくかというのは非常に難しいことだと思います。

そういうふうなことを考えておりますと、企業の職業能力開発の体制整備について大きな資金の援助が必要のではないかと思いますけれども、この辺はどんなふうにお考えでしようか。

高齢者の人たちが十分働くためには職業能力の開発、向上、維持、これは非常に重要なテーマでありまして、国、企業、個人それぞれが責務を果たさなくちゃいかぬわけですが、特に企業の果たす役割は非常に大きいというふうに思つてゐるところでございます。

このため、私ども企業に能力開発推進者、こう

いう者をまず置いてほしい、能力開発を推進する

責任者を置いてほしいということを一つしてござ

いまして、現在四万人ぐらいが選任されているわ

けでございますが、これとあわせまして企業に能

力の開発計画をつくってほしい。その能力の開発

計画に基づきましていろいろな訓練を行つた場合

に、それにかかる必要経費につきまして、特に

中小企業には手厚い助成を行うということで現在

推進しているところでございます。

同時に、特に中小企業の場合にはそういう手厚

い助成を行つておりますが、どういう訓練の仕方

があるのか、それから自分のところでできない場

合にはかの専修学校でもいいんです、いろいろな

ところありますので、そういうどこで能力開発を

やつてあるかという情報、どういうノーハウがあ

るのか、それからどういう仕方がいいのかといふ

そういう情報提供につきまして、特に来年度から

本格的にコンピューターを活用してそういう情報

提供、相談機能の強化ということを含めまして推

進していきたいというふうに考へてゐるところで

ございます。

○小野清子君 次に、御質問したい点の、今お答

えがあつたわけですけれども、中小零細企業には

そういう情報提供が非常に少ない、このペーセン

テージを見ましても、より一層そういう面での充

実が図られなければならないのではないかと思ひ

ます。経験を増していくごとに磨きがかかる芸術

的なもの、技術的なものと、年月を経てけばだ

んだん落ちてくる体力的な能力、感覚的な能力と

両方あるわけですけれども、これから二十一世紀

に向かいますと、今おっしゃられたパーソナルコ

ンピューターとかアミコンとかああいう機械閑

係というのは、今五十代以上というのはとても見

ただけで学ぶということはできないんですね。で

すから、こういう先々の時代を考えたことを四、

五十年代の若い時代に第二の職業人生設計と申しま

すが、そういう形の中で教育していくことが必要

ではないかと思いますけれども、いかがでしょう

か。

○政府委員(甘粕啓介君) 私どもの能力開発のモッ

トーといったまして、生涯にわたる教育訓練とい

うことで若いときからの計画的なことをぜひとも

お願ひしたいということで自己啓発あるいは企

業に対する助成等を行つてあるところですが、先

ほど先生からお話をありましたコンピューター関

係、これにつきましても、そういうものの成果を

活用した格好で高齢者の人たちの能力開発ができ

ないかということで、私どもの訓練大学校で福祉

工学科というのがござりますが、そのところで

ワープロ、そういうものの操作あるいはNC旋盤

等の操作あるいは監視業務その他を含めまして、

そういうME関係のそれに比較的容易になじめる

ような格好での機器を開発いたしまして、容易に

操作できるようになっておりますが、今後ともこれらの

施策を積極的に推進するとともに高齢者等職業

安定対策基本方針の中で定めます諸条件の整備に

関する指針に沿つて、高齢者に配慮した勤務体

制あるいは労働時間の問題について整備を因つて

いるところでございますが、今後ともこれらの

がなものでしょうか。

○政府委員(七瀬時雄君) 高齢者に安心して働

いていただけるようにするためにさまざまな面

から高齢者に配慮した措置が必要かと思ひます

が、特に先生御指摘の労働時間の短縮の問題でござりますとか、あるいは勤務体制、そういうた

題についての整備が進められる必要があるという

ことを痛感いたしていけるところでございます。

○労働省(七瀬時雄君) 従来からフレックスタイ

ム制の普及拡大に努めるとともに、完全週休一日

制の普及促進を基本に労働時間短縮を推進してき

ているところでございますが、今後ともこれらの

施策を積極的に推進するとともに高齢者等職業

安定対策基本方針の中で定めます諸条件の整備に

関する指針に沿つて、高齢者に配慮した勤務体

制あるいは労働時間の問題について整備を因つて

いるところでございますが、今後ともこれらの

のピークでございます二〇二〇年を長期的には見

ながら、ただ実際に関係労使が取り組むべき事項

でございますとか、あるいは政府が行うべき事項

については、十年ぐらいになりますが、そな

いった中身で一つのビジョンを国民の前に示しな

がら高齢者の雇用に当たつてのコンセンサス形

成に努めていく、こういう性格のものでございま

す。

○小野清子君 長寿社会雇用ビジョンの研究会の

中では、いわゆるこれから的人生八十年時代、あ

る方は一世紀時代と申しておりますけれども、定

年制のあり方についてどのような議論が行われて

いるのか、お伺いしたいと思うんです。

例えば、六十歳定年を基盤として六十五歳まで

の継続雇用なのか、あるいは六十五歳定年を基本

の継続雇用なのか、あるいは六十歳定年を基本

とした六十歳からの弾力的勤務なのか、この辺は

どのような議論が行われてているのでしょうか。

○政府委員(七瀬時雄君) 研究会で熱心に議論を

いただいておりますので、いろいろな御意見がござ

いまして、それをまだ集約して一つの報告にまとめる段階に至つておりますけれども、人生八

十年時代の中でも多く六十五歳までは雇用の場

でと、そしてその後引退過程に入ついくと、こ

ういった基本的な考え方のとで人生八十年をど

ういうふうに過ごしていくか、その中の雇用の

位置づけあるいは人生八十年時代における労働時

間と生活時間の配分とか、そういうたった問題につ

いていろいろ議論が行われておりますので、六十五

歳まで持つていく具体的な考え方として、六十五

歳定年制がいいのか、あるいはそれ以外の方法が

あるかということについては、まださまざま

立場からの意見交換が行われている段階でござ

りますので、ちょっとはつきりした方向を申し上げ

るのは御勘弁願いたいと思います。

○小野清子君 同僚委員からお話をございました

が、五十歳の半ばで肩たたきというのが新聞社

関係あるいは報道関係等、いわば日本の第一線の

中で現実に存在しているわけです。そういった点

を考えていくと、六十歳まで最低限持つてい

くためにはどのように労働省が指導していくかということに私ども大変大きな関心と期待を持っているところですが、いわゆるホワイトカラー的な職種についている方々にも、退職後の就業機会の拡大というものをいろいろお考えになつていらっしゃるところがあろうかと思ひますけれども、具体的にはどのような内容をお考えでいらっしゃいますでしょうか。

○政府委員(七瀬時雄君) ホワイトカラーの方々につきましても、六十歳定年を基盤として、さらに再雇用あるいは勤務延長という形で六十五歳まで勤けるような条件整備を進めながら、同一企業に置きながらの継続雇用を進めていくということがあるいは同一企業グループ、そいつたものを基本に置きながらの継続雇用を進めていくということが一つの基本的な施策としてあるわけござります。

また、もう一つ引退過程に関連して申し上げますならば、シルバー人材センターが昭和五十五年度から発足いたしまして、平成元年度は全国で四百二十五カ所、まだ予定分を入れますと四百九十五、五百近くになるわけでございまして、このシルバー人材センターの活動も順調に推移しているわけござりますけれども、今後、私どもとしては、シルバー人材センターで就業していただく方々の仕事の中身としてホワイトカラー的な職種をうまく導入していくいか、こういったことを考えてございます。また、今年度委託事業といたしまして、老人介護サービスについて健康な高齢者の方々が何かお役に立てないかということでお答えながら現在いろんな角度から検討を進めているところでございます。また、今年度委託事業といたしまして、老人介護サービスについて健康な高齢者の方々が何かお役に立てないかということでお答えながら現在いろんな角度から検討を進めているところです。

○小野清子君 最後になりましたが、定年退職をされた方ときのうちよつと話してみました。シルバー人材センターというものがあるということを承知しておりますけれども、いわば年金と恩給というものがあり、生活に対する音のような不安は

なくなつた。今、自分自身にとつて一番欲しいものはやはり生きがいであるということなんですね。

職を与えられても職場がないというのは、これは本当に寂しいものだと、こういう言葉は、私はなるほどなと思いました。やはり自分を評価してくれる、こういうものでなければ、仕事を与えられても、その生きがいというものは逆に生まれてこないのだという言葉を聞きましたときに、ただ単に仕事を用意し与えるという、与えるという言い方はまずいかかもしれませんけれども、提供するだけではない、もっと大きな立場に立った施策といふものを見ていかなければならないなというこ

とを痛切に感じたところでございます。

こうした高齢化社会の中で、高齢者の面倒を高齢者が見るという時代になつてこようかと思ひます、今のお話を伺います。やはり健康で、その能力を十分に生かして働くようにするといふことが一番大切だと思いませんけれども、最後に、

高齢者の雇用、就業の場の確保に向けての大臣の御決意をお伺いして、終わらたいと思います。

○國務大臣(塚原俊平君) 御指摘のように、高齢者の方が健康で、その能力を十分に生かしながら働きますように、今後、この法律を通過させていただきましたならば、その趣旨を十分に生かしながら頑張ってまいりたいというふうに考えております。

○委員長(浜本万三君) 本案に対する午前の質疑はこの程度にとどめ、午後一時まで休憩いたしました。

午後一時三分開会  
午後零時四分休憩

○委員長(浜本万三君) ただいまから社会労働委員会を開いています。

質疑のある方は順次御発言願います。

○木庭健太郎君 人生八十年時代ということがからいろいろ論議になつておりますけれども、この高齢者の雇用の問題は、まさに国民的課題と

いうような御認識は大臣もあると思います。

ところが、その一方で、これもいつも言われることですけれども、人手不足、人手不足といふのが、高齢者の雇用問題の方をとつてみると、六十歳以上を定年年齢と定めている企業の割合が平成元年度でまだ六一・九%しかないと厳しい現状だと思いますし、その他高齢者の失業率、有効求人倍率、再就職など、いずれを見ても現状が厳しいという認識は大臣も十分御認識になつていることだと思います。

そういう中で出された今回の改正案だと私も思いますけれども、一方では改正内容が少なく、大変物足りないというような批判もあるのも事実でございます。大臣、こういう点についてどのように認識されているか、まずお伺いしたいと思います。

○國務大臣(塚原俊平君) 高齢者の雇用は国民的課題であるという認識を持っております。また、御指摘のように非常に雇用の厳しい環境にあると

いうことも認識しております。

今回の高齢者雇用が重要であるという中で、非常に改正内容の点が物足りないんじゃないかといふような御質問をいただきました。何とか雇用審議会の御答申をいただきまして法案を提出したわけでございますが、当委員会におきまして、そしてまた参議院におきまして何とかこの法案を御可決をいただきまして、その中から労働大臣がさらには果たしていく役割等もございますので、諸先生方から御指導をいただきながら、精いっぱいこの法律を運用することによって物足りるものになる

法律を運ぶことによって物足りるものになる

法律を運ぶことによって物足りるものになる

法律を運ぶことによって物足りるものになる

法律を運ぶことによって物足りるものになる

法律を運ぶことによって物足りるものになる

法律を運ぶことによって物足りるものになる

のはいつのことになるんでしようか。

○政府委員(七瀬時雄君) 人口の高齢化が急速に進展する中で、高齢者の雇用の確保を図ることが重要な政策課題となつてゐるところでございましたのは、昭和四十八年一月に策定されました第二次雇用対策基本計画にさかのばることができるわけでございます。あわせて昭和四八年に行われた雇用対策法の一部改正の中で「定年の引上げの円滑な実施を促進するため必要な施策を充実すること」ということが国の施策として法律の中に明記されたわけでございます。

○木庭健太郎君 四十八年といふと、私がまだ大学生時代のころですから、随分古い話なんですねども、既に二十年近くたつてゐる。その中でよくやく六割程度だというようなのも、これまでのあり方がどうだったのかなという一つの論議にもなると思うんです。

その中で、いつも言われるのは、行政指導だけでは限界が来ているというような意見をおっしゃる方もいらっしゃいます。この点についてどんなふうに認識されているか、お伺いしたいと思います。

○國務大臣(塚原俊平君) まず、六一・九%の率の問題でございますが、これにつきましては、私自身決してまだ、当たり前のことです。これが満足のいく数字であるということは思つております。

ただ、午前中に御答弁を事務方から申し上げましたが、昭和四十九年に調査をしましたところ、三五・四%であったということです。それで、それに比べれば非常に上がつてゐるわけですが、それに比べれば非常に上がつてゐるわけですが、ここに参りまして、六十二年度から

三五・四%であったということです。それで、それに比べれば非常に上がつてゐるわけですが、ここに参りまして、六十二年度から

三五・四%であったということです。それで、それに比べれば非常に上がつてゐるわけですが、ここに参りまして、六十二年度から

三五・四%であったということです。それで、それに比べれば非常に上がつてゐるわけですが、ここに参りまして、六十二年度から

三五・四%であったということです。それで、それに比べれば非常に上がつてゐるわけですが、ここに参りまして、六十二年度から

三五・四%であったということです。それで、それに比べれば非常に上がつてゐるわけですが、ここに参りまして、六十二年度から

いただいて、できる限り御理解と御納得をいただき中で六十五歳へと進んでいくのが一番理想なわけでございまして、何とか今回この法律改正案を出させていただきましたものでござりますから、繰り返しになりますが、衆議院並びに本院におきます御議論を通じまして、御指摘をいただきました一つの諸問題につきまして、しっかりととした政策を打ち出させていただきながらこの法律を適正に運用して理想に近づけるように努力をいたしたいと考えております。

○木庭健太郎君 確かに、最近の六十歳定年の水準を見ると、急カーブで上がってきてかなり努力はなさっているなどのはよくわかるんですけども、逆に言えば依然として厳しい面があるなど、私自身は思つんです。そして、こういう問題を本気で実現しようとするなら、今から中長期的なプランをつくることが必要だというふうに認識します。

労働省の先ほど議論の中で、長寿社会雇用ビジョンという話が出ましたけれども、このお話をお聞きしていると、二〇二〇年という非常に中期というよりは長期的ビジョンだというふうに私は思えてならないんです。

一方の高齢者対策として、厚生省さんは在宅介護という問題ではございましたけれども、既に高齢者の保健福祉推進十ヵ年計画というのを今実施に入ろうとしております。労働省としてもそういう長期ビジョンを掲げながら、もう一方で高齢者雇用拡大のための十ヵ年戦略というようなものを具体的に打ち出す必要があるというふうに私は思えてならないんですけれども、例えは来年の概算要求に向けてそういった取り組みにもぜひ臨んでほしいと思うんですが、その点についての見解をお伺いしたいと思います。

○政府委員(七瀬時雄君) 高年齢者の雇用の確保に当たまでは、先生御指摘のとおりきちんと

の完全定着を図るよう努めをしていくというのも一つの方法でございます。また、計画的に進めしていくということに關しましては、今回の改正案をおきまして高年齢者等職業安定対策基本方針を定めることとしておりますので、一つにはこの基本方針を定める中で計画的に六十五歳までの雇用を進めていくような方針を立てていきたいというふうに考えておるわけでございます。

また、ただいまお話をございました人生八十年代における雇用のあり方を示す長寿社会雇用ビジョンについても現在鋭意取りまとめ作業を急いでいるところでございますが、

〔委員長退席、理事系久八重子君着席〕

紀元二〇二〇年、高齢化のピークをくらみながら、かつ国の講すべき施策あるいは労使にやつていただく事項をある程度、例えば十年なら十年というような第一期の目標を示すようなことも取りまとめて中で考えいかなければならぬかなというふうに思つております。二〇二〇年を見据えながら、かつ中期的にビジョンを示すということも考へておるところでございます。

一方の高齢者雇用ビジョンを示すとともに思つておりますけれども、このように思つておりますと、そのときに高齢者が生産、労働の場で担う役割、そういうものをビジョンの中に盛り込んでいかなければならないというふうに思つておりますし、その中では加齢と職業能力の関係でござりますとか、そのときも高齢者が生産、労働の場で担う役割、そういうものをビジョンの中に盛り込んでいかなければならないというふうに思つております。そこで、その中では加齢と職業能力の関係でござりますとか、そのといったことも含め、あるいは人生八十年代時代における人生設計、その中の雇用の期間の果たす役割、そういうものも盛り込んでまいらなければならぬと、このようになっております。

次に、先生おっしゃいました六十五歳定年の関係で、定年制ということについての物の考え方として、六十歳あるいは例えはある年齢を過ぎたところには隔日勤務になるとか、あるいは短時間勤務になるとか、そういったことも含めて定年制の概念の中に入れていけば、こういうふうなお話をございましたけれども、私どもが現に今回の法案を提出させていただいておる中で御説明申し上げていることも、六十歳を過ぎた場合に定年の延長ということではなくて、再雇用なり継続雇用あることは多様な形態での六十五歳までの雇用確保といふことを申し上げておるわけでございますので、表現の仕方はいろいろござりますけれども、先生のほうからおっしゃっている趣旨も入っているんではないかというふうに思つています。そして、特に六十五歳定年とい

う問題については、いろいろ考え方があると思うんですが、定年という考え方を、いわゆる今の常雇用雇用型ということにとらわれるんじやなくて、例えば短時間雇用の問題であつたり、隔日勤務とか在宅勤務であつても、そういう何か彈力的な考え方を取り入れれば、六十五歳定年というようなくつと一〇%未満で、どちらかというと受注量が定めることとしておりますので、一つにはこの雇用を進めていくよな気もいたしますが、その辺についての認識をお伺いしたいと思ひます。

○政府委員(七瀬時雄君) 先生のおっしゃいました長寿社会雇用ビジョンの関係でございました

ども、やはり長寿社会雇用ビジョンを策定するに当たりましては、二〇二〇年までといいますか、长期的な展望に立った労働力人口の見通しでござりますとか、そのときも高齢者が生産、労働の場で担う役割、そういうものをビジョンの中に盛り込んでいかなければならないかなというふうに思つております。そこで、その中では加齢と職業能力の関係でござりますとか、そのといったことも含め、あるいは人生八十年代時代における人生設計、その中の雇用の期間の果たす役割、そういうものも盛り込んでまいらなければならぬと、このようになっております。

次に、先生おっしゃいました六十五歳定年の関

〔理事系久八重子君退席、委員長着席〕

せひこういう点、地方公共団体なんかにも協力を求めてシルバー人材センターへの発注をふやすよう指導を強めるべきではないかと思うんですけれども、どうでしょうか。

○政府委員(七瀬時雄君) シルバー人材センターのシェアの問題でございますが、非常に大きづばに申しまして、シルバー人材センターが仕事を請け負つてくる対象としては公共団体もござりますが、それから一般市民と申しますか、家庭、そういった方々、それからもう一つは、場合によつては一部企業からというようなこともあります。

御指摘のように、シルバー人材センターにおける公共部門からの受注のシェアは落ちてゐるわけですが、これは民間部門の伸びに比べまして公共部門の伸びが下回つてゐるという伸び率の問題でございますが、公共部門においても受注件数とか受注額は一貫して増大してきてるわけでございます。

また、公共部門からの仕事は地域の住民へのサービスが中心でございまして、こういったこと

もセントラルの目的になつてゐるわけでございます。そこで、会員の方々の就業機会の確保にも資するわけでございますが、やはり受注量のかなりを公共部門に依存するという形はセントラルの自主自立の理念ということといろいろ関係が出てまいります。そついた点を踏まえながら地方公共団体に

○木庭健太郎君 ちょっとと話変えまして、シルバーサービスが中心でございまして、こういったこと

もセントラルの目的になつてゐるわけでございます。そこで、会員の方々の就業機会の確保にも資するわけでございますが、やはり受注量のかなりを公共部門に依存するという形はセントラルの自主自立の理念といふことといろいろ関係が出てまいります。そついた点を踏まえながら地方公共団体に

対して必要な指導をしてまいりたいと、このように考えております。

○木庭健太郎君 いろいろ聞きたいんです。もう一つ、今度は今年度高齢者雇用の一つの目玉として出されます高齢者地域雇用開発事業というのを創設されるということでございますけれども、この事業で高齢者の雇用創出効果として具体的にどのくらいの人数を見込んでいらっしゃるのかお尋ねしたいと思います。

○政府委員(七瀬時雄君) 平成二年度において創設いたしました高年齢者地域雇用開発事業は、都道府県が地域経済団体、それからその傘下の事業所を活用しながら行います地域における高年齢者の雇用環境の整備活動に対して補助を行い、地域レベルでの高年齢者雇用の促進を図ることを目的としております。したがいまして、この事業は直接的に具体的な雇用創出効果をねらつたものではございませんで、雇用創出効果はそういった意味で数字的に計算しておりませんけれども、この事業の円滑な実施によりまして地域の高年齢者雇用の環境整備が促進されまして、他の施策と相まって雇用創出効果が生まれてくると、こういうふうに考えておりまして、いわば都道府県が地域の経済団体と一緒にになって条件整備を図つて、この性格でござりますので、具体的な雇用創出効果ということについてはちょっと計算ができるない、こういうことでございます。

○木庭健太郎君 次は、長寿社会雇用ビジョン研究会の中間報告、平成元年八月八日です。この中で、高齢者関係の各種助成金の問題について「制度が複雑でわかりにくく、かつ不十分である」という指摘がされて、それを受けた形で労働省でも今回助成金についてスクラップ・アンド・ビルトされたのか、かなり制度を変えていらっしゃいます。

また、その報告の中で一項目、「特に中小企業に配慮する。」という提言があつたと思うんですけども、この「特に中小企業に配慮する。」という部分で、今回のスクラップ・アンド・ビルトなりそ

ういう関係の中でどう対応されたのかを伺いたいと思います。

○政府委員(清水傳雄君) 御指摘のように、今般助成金を整理いたしまして、わかりやすくかつ活用されやすいような形に組みかえる、しかもその結果として、高年齢者多数雇用奨励金、それから継続雇用制度導入奨励金、こういった二本を中心としてやつていくことにいたしたわけでございまして、高年齢者多数雇用奨励金につきましても、具体的な支給の単価の面におきまして大企業の場合二万円ということに対しまして中小企業の場合はこれを三万円にするとか、また継続雇用制度導入奨励金の場合につきましても、中小企業に対しての支給額を相対的に高く設定するとか、こうした面で中小企業に対して手厚く措置をいたしております。

これらを有効に活用することによりまして、中小企業に十分配慮した実効ある結果が生まれてくるようになります。○木庭健太郎君 中小企業への配慮として私が一つお伺いしたいのは、今回新しく改正された高年齢者多数雇用奨励金のことです。

以前の雇用報奨金の場合では、たとえ高年齢者を六%を超えて事業主が雇用したとしても、月平均で最低三人を超えて雇用しなければ助成が受けられないというような仕組みにたしかなっていたと思うんです。今回、雇用奨励金というふうに制度が変わつて、月平均三人の要件といふのはどんなふうに変わつたのか、お伺いしたいんです。

○政府委員(七瀬時雄君) 先生御指摘のとおり、多數雇用奨励金の支給要件につきましては、今般六%から四%に引き下げまして、中小企業の事業主を含め一層の高年齢者の雇用の促進を図ることいたしましたわけですが、昭和六十二年五

月の緊急経済対策におきまして雇用政策の充実の一環として五人から三人に引き下げたわけですが、多數雇用いただいている方に奨励的助成金を支給するという性格から申しまして、率だけではなくて、やはりある程度の人数を最低基準として設けざるを得ないということについて御理解をいただきたいと思うわけでございます。

○木庭健太郎君 そうおっしゃるんですけれども、こうなると中小企業で雇うとき非常に苦しいと思うんですね。例えば、三十人規模ぐらいのところが、多數といつたら月に三人雇えばすごい多数になるとと思うんです。二人だって十分な多數だと私は思うんです。だから、さつきも言いましたけれども、中小企業を配慮してあけなくちゃいけないのに、実際さあ使おうかというきになると中小企業にとっては壁ができるんじゃないかなと私自身には思えてならないんです。こうした意味で、月平均三人といふのをどうにか緩和していく方向で検討するお考えがないかどうかだけ、私は緩和していただきたいと思うんですが、今回すぐやるということではなくて、それこそ次の年度へ向けて少しでも緩和の方向でいこうというお考えがないのかどうか、お伺いしたいと思います。

○政府委員(七瀬時雄君) 助成金については、その支給の状況でありますとか雇用の進み方のぐあいとか、そういうことで適切な時期にいろんな形で見直し、検討を進めなければならないというふうには思つておりますけれども、この多數雇用奨励金の三人といふことを具体的におつしやられますが、ある程度多數、相対的に率が高いといふことと、絶対的な人數というものもある程度の数が必要ではないかといふふうに思つているわけでござります。

○木庭健太郎君 確かにそう言つたら多數ですかねども、そうとらずに、何か本当に利用したいときに、特に中小に利用していただけるような形というのはぜひひやつていただきたい。実際にいろいろできているけれども、さあというときに壁があ

るような気もいたすんです。そういう細かいところにもぜひ目を配つていただきたいということを要望します。

そして、今度は先ほどおっしゃつてしましました継続雇用制度導入奨励金のことでお尋ねいたしましたが、大蔵省の方に来ていただいているんで、大蔵省の方にお伺いしたいと思うんです。

たしか労働省は、この奨励金について概算要求時点では一般会計予算での要求でございましたけれども、午前中も論議がありましたが、査定の段階で雇用勘定からの支出ということに変わつたと思います。なぜ一般会計予算からの支出とならなかつたのか明らかにしていただきたいと思いま

す。

○説明員(斎藤徹郎君) 概算要求から大蔵原案に至る過程につきましては、政府部内の問題でもありますので、その経緯について申し述べることは差し控えさせていただきたいと存じますけれども、委員おっしゃいました継続雇用制度導入奨励金、これは六十歳代前半層の高年齢者を雇用する継続雇用制度を導入する事業主に対しまして一定額の助成金を支給する制度でございます。このよ

うな各企業における雇用関係を通じて高年齢者雇用の促進を図ろうとする施策でござりますので、労働保険特別会計の財源により対応することが適当だというふうに考えた次第でござります。

この奨励金は、從来ございました趣旨、目的を同じくする高年齢者雇用確保助成金をより実効あらしめるべく工夫、改善したものでございまして、従来ございました高年齢者雇用確保助成金につきましても、五十六年度の創設時から一貫して労働保険特別会計の事業としてきたところでござります。

○木庭健太郎君 午前中同僚議員が言つておりますけれども、労働省の一般会計予算のうちに高年齢者雇用対策費として、政策的経費として使われるのは平成二年度でざつと百四十五億円程度にしかならない。国を挙げて本気で高齢化社会の問題に取り組もうとしているときに、余りにも少ない

ような気がしてならないんです。労働大臣はいろんな立場もござりますし、遠慮なさって言つていらっしゃつたと思うんですけれども、私はこういう問題というのは大蔵省にもよくお考えになつていただきたい。国が積極的に取り組むならば、一般会計から出すという考え方必要だと私は思つております。

大蔵省に見解を伺いたいんですけども、この高齢化社会対策をやろうとして、今労働省が一般会計では百四十五億円程度しかない、これに対するもし大蔵省としての御見解があれば、伺つておきたいと思います。

○説明員(斎藤徹郎君) 私どもも、当面高年齢者雇用対策の重要性につきましては十分認識しているところでございます。今委員おつしやいましてたよう、平成二年度の一般会計におきます予算額は百四十六億円となつておりますが、これを元年度の予算額であります百二十五億円と比べますと一六・五%というふうに大幅な思い切った増額を図つておられます。

それから、また特別会計におきます関係の予算がございまして、これが平成元年度で六百九十六億円、それから平成二年度におきましては八百六十五億円ということで、これも二四・四%という大幅な伸びになつておられるところでございます。

今後におきましては、予算の量的確保の問題もさることながら、高年齢者雇用の現状を考えますときに、より有効でより合理的、効率的な施策がないものかどうか、労働省御当局とよく相談しながら、高年齢者雇用対策の充実に努めてまいりたいというふうに考えております。

○木庭健太郎君 確かに伸びが大きくなつておる事実がござります。労働省の方はどうだろうかなと思うと、なかなか厳しいところがあるなどいうふうに私は思つておるんです。私たちもそう

いつた制度をきちんとしたいし、国の施策としてやつていく方向で一緒になつて取り組みたい。私たちはこれからも大蔵省の方にもどんどん意見を言いながら、今、労働省の方とよくお話しされておりましたので、その点を酌んでいただきながら、取り組んでいただきたいと思います。

大蔵省の方、どうありがとうございました。一度は労働省の方に六十歳以上の高齢者を百人以上雇用する事業主に対して、五年間毎年五千万円を助成するといったような大規模高齢者雇用開発助成金制度の創設というのを我が党で提唱いたしておりますのですけれども、ある意味では、思い切つた助成措置がなければこの問題というのになかなか光明が見えてこないのじゃないかなという立場から、私たちの党としては提案をしておるのですけれども、この創設についてのお考えをお伺いしておきたいと思います。

○國務大臣(塚原俊平君) 公明党さんがお出しになつております大規模高齢者雇用開発助成金制度というのは、地域関係者が一体となつて事業所を新設して多くの高齢者を雇用した事業主に対しても、一定の助成を行つておられます。また、六十歳定年を企業にやつしていくためには、高齢者雇用開発協会の持つておりますいろいろなノーハウを提供いたしますとか、定年の引き上げに伴ういろんな労使関係の問題についての好事業をお示しするとか、あるいは高齢者雇用アドバイザーを活用していくとか、そういう援助、助成活動にあわせて法に基づく行政措置的確に運用していく、こういう考え方でございます。

○木庭健太郎君 もう一つ。これも同僚議員が午前中言つておりますけれども、六十歳定年が普及していく中で、大企業を中心に早期退職優遇制度とか退職出向の問題が取り上げられております。定年前に退職するといふのは六十歳定年の形骸化、空洞化の問題でござりますけれども、私も何かこういう定年制というのは形式だけではなくて、中身を伴つていなければいけないと思います。

それについては、午前中、政府委員の方から答弁もありましたが、ちょっとその中で個別に聞き及んでおります。それでございまして、今後、これらの制度を有効に活用することによりまして、できるだけ高齢者の雇用の一層の促進に努めてまいりたいというふうに考えております。

○木庭健太郎君 それから、衆議院の審議の過程で、六十歳定年完全定着の時期を平成六年度から平成五年度と、今までからいえば一年前倒しに

なつたわけです。今も確かに厳しいのですけれども、一年前倒しにされたのですが、その目標実現へ向けて具体的な施策、あと数年間ですけれども、特にどんなものを重点にやられようとしているのかをちょっとお伺いしておきたいと思うんです。

○政府委員(七瀬時雄君) 私どもといたしましては、何と申しましても現在の法律に書いてございまます定年の引き上げの要請、計画作成命令、そういった諸措置を適切かつ厳正に適用しながら六十歳定年の個々の企業における推進を図つていくために最大限の努力をするという基本姿勢で臨んでまいりたいと思いますが、このために立場から、私たちの党としては提案をしておるのですけれども、この創設についてのお考えをお伺いしておきたいと思います。

○國務大臣(塚原俊平君) なつたことがあります。ということが基本にならうかと思つております。また、六十歳定年を企業にやつしていくためには、高齢者雇用開発協会の持つておりますいろいろなノーハウを提供いたしますとか、定年の引き上げに伴ういろんな労使関係の問題についての好事業をお示しするとか、あるいは高齢者雇用アドバイザーを活用していくとか、そういう援助、助成活動にあわせて法に基づく行政措置的確に運用していく、こういう考え方でございます。

○木庭健太郎君 その辺もちょっと何となくわからぬくらいです。というのは、この早期退職優遇制度に伴う再就職先での雇用保障年齢をちょっと見てみましたら、企業平均で大体六十一・二歳、退職出向者の出向先での雇用保障年齢の方は大体六十二・八歳。そうなると、確かに再雇用をするということになつたとしても、結局その六十五歳の問題は一体どこへ行つてしまふのかというふうにも思つんですけども、こういう早期退職優遇制度とか退職出向、こういう人たちの六十五歳までの雇用はどんなふうにして労働省としては確保する方向を目指されるのかというのをお伺いしたいと思います。

○政府委員(七瀬時雄君) 企業の中でも早期退職優遇制度を持つておる、あるいは退職出向制度を持つておることによりまして、例えば五十五歳で退職をする、ただし、そのときの条件その他で退職出向なりあるいは再就職の援助、あつせんといふような措置がついたといたしますと、恐らくその行った先の企業で六十歳定年が適用されるわけござりますので、そのところで六十歳まで働く、さらには再雇用の努力義務がそのところでかかっていく。いわば早期退職優遇制度を適用し、あるいは退職出向制度を適用しているとの会社におきまして、これは労使間の話し合いの問題でござりますけれども、いろんな関連会社への継続

その辺を教えてほしいんです。

○政府委員(七瀬時雄君) 今回提出いたしております法案では、六十歳以上の定年で定年に到達したことによつて退職することとなる方に対する早期退職の優遇制度を決めて、それに基づいていわば御本人の希望によつて退職されるという方々に対する援助という努力義務はかかることになります。

ただ、現在の法律で書いてございます再就職の援助義務ということについては、事業主の再就職に對する援助という努力義務はかかることになるわけでございます。

○木庭健太郎君 その辺もちょっと何となくわかりません。というのは、この早期退職優遇制度に伴う再就職先での雇用保障年齢をちょっと見てみましたら、企業平均で大体六十一・二歳、退職出向者の出向先での雇用保障年齢の方は大体六十二・八歳。そうなると、確かに再雇用をするということになつたとしても、結局その六十五歳の問題は一体どこへ行つてしまふのかというふうにも思つんですけども、こういう早期退職優遇制度とか退職出向、こういう人たちの六十五歳までの雇用はどんなふうにして労働省としては確保する方向を目指されるのかというのをお伺いしたいと思います。

○政府委員(七瀬時雄君) 企業の中でも早期退職優遇制度を持つておる、あるいは退職出向制度を持つておることによりまして、例えば五十五歳で退職をする、ただし、そのときの条件その他で退職出向なりあるいは再就職の援助、あつせんといふような措置がついたといたしますと、恐らくその行った先の企業で六十歳定年が適用されるわけござりますので、そのところで六十歳まで働く、さらには再雇用の努力義務がそのところでかかっていく。いわば早期退職優遇制度を適用し、あるいは退職出向制度を適用しているとの会社におきまして、これは労使間の話し合いの問題でござりますけれども、いろんな関連会社への継続

雇用の措置を講ずることもあり得るだろうと思いまし、またそこで六十歳になつた場合に関連会社において努力義務を果たしていただく、こういふことにならうかと思います。

○木庭健太郎君 高齢者の法定雇用率の問題なんですかけれども、高年齢者雇用率制度というのは六十一年の法改正で一応廃止をされました。この法定雇用率が設定された当時は、労働省の方で、高齢者の雇用状況についてといふやつをたしか毎年六月時点でもとめて発表されたと思うんですけれども、この制度が廃止された後は、一体その雇用状況の発表みたいなことは毎年やつてらっしゃるんですか。

○政府委員(七瀬時雄君) 昭和六十一年以前におきましては、高年齢者雇用安定法のもととなりました中高年齢者雇用促進法によりまして、企業が高年齢者を全従業員の6%以上雇用するように努めるべき旨が定められていました。それでございまして、これに基づきまして高年齢者の雇用率の達成指導を実施してまいつたわけでございますが、当時は、この6%という雇用率の目標の達成を促進するために、毎年高年齢者の雇用率を公表していました。

昭和六十一年の法改正におきまして、六十歳定年を努力義務という形で法定するとともに、行政措置を定め、これによって定年の引き上げという形で高年齢者の雇用を進めていくこととした際に、この雇用率の努力義務制度を廃止いたしました。したがいまして、それ以後はこの雇用率制度に関連した雇用状況を発表いたしていることはございません。

○木庭健太郎君 確かに法定雇用率というのがなくなつたわけですから、未達成企業の割合とかそういうものは出せない形になつたんでしょうけれども、じゃ実雇用率がどんなふうにして推移しているのかというようなことは、逆に言えば今どういう状況に高齢者が置かれているかというのを国民の側に知らせて、そういうことが一つの高齢者雇用の対策の大変な項目にもなる

と思うんですね。だから、突然もうやめちゃつたからいいんだというようなことじやなくて、毎年毎年状況ということのはきちんとすべきじゃないかなと思います。

そして、もし調べになつていらっしゃるならば、現行法五十五条あるわけですから、現行法五十五条に基づいて高齢者の「雇用状況の報告」、これによって、例えば高齢者の企業規模別、作業別の実雇用率の状況というのはその後どんなふうに変化しているのか教えていただければと思いま

す。○政府委員(七瀬時雄君) 御指摘のとおり、高年齢者の雇用を、労使あるいは国民各層のコンセンサスを得ながら進めていくためには、現状の雇用状況がどうなっているかというのを統計調査の形で把握するとか、あるいは個別の事例の集積という形で把握するということは極めて重要なことはなかろうかと思っております。

現在私が手元に持っております資料といたします。では、十五歳以上の全雇用者に占める五十五歳以上の割合が一三・七%というような数字も持っておりますが、いろんな形で統計調査、資料を把握し、必要に応じて公表してまいりたい、このよう思つております。

○木庭健太郎君 もう時間になりましたので、そういうことをぜひ、現状認識を皆さんにしていただきたいというような態度が非常に不足しているように思いますので、その辺はよろしくお願ひしております。

時間になりましたので、終わらしていただきま

ら見たら批判かわしという本質が非常に強く感じられるわけでございます。現にこの法案は、年金はもう六十五歳支給というのは決定をされています。今実施が延期されているだけであります。後で六十五歳までの雇用の問題が審議会にかけられると、そして使用者側のかなり抵抗があつた末に努力規定ということで入れられた。それが本改正案を提出をするに至つた経過であります。

こういう経過から見て、国民は年金六十五歳支給のつじま合わせではないのかという見方も非常に強うございます。私はそうならないことを期待いたします。この点を最初にまず御指摘を申し上げておきたいと思います。

そういうことなので、国民の期待にこたえると、立場というのが非常に大事だという点なんですね。私は、まずこの改正案の施行と並行して、労働省が努力をするべき幾つかの課題があると思います。

きょうも、朝からの論議で集中をいたしました。まず六十歳定年制の早期実現の問題ですね。平成元年一月一日現在で見ますと、六十歳以上の定年制を決めているのが六一・九%、五十九歳以下が三八・二%、しかもそのうちまだ五十五歳以下二一・二%というのがいたいた統計の内容でございます。委員会での論議が多いのは当たり前なんですね。国民の関心というのは今六十歳定年の完全定着が先決だというのが非常に強いと思うわけです。衆議院では、平成五年度に完全定着をさせたい、そういうお立場で大臣が表明をされたようですが、必ずこれは実現できるという確信をお持ちでございましょうか。

○政府委員(清水傳雄君) 高齢者雇用、特に六十歳定年の定着、六十歳代層の雇用、こうしたことを行めていかないやならないことは、年金問題と離れましても極めて重要な課題であり、またした必要性についての全体として、総論的な意味合いにおいてのコンセンサスということがあります。この改正案は、考えてみますと、初めに年金支給ありき、その批判かわしというんですか、その対策というふうな、むしろ国民の側か、それの対策を考えておるわけございます。も

ちろん各論段階で具体的などういう手法で進めていくかにつきましては、これはいろんな御議論がございまして、この法案提出に至ります過程においては、この御議論というのも、そういう各論のいわばやり方の面における考え方、立場の違い、相違、こういうものとして理解をいただきたいと

いうふうに思うわけでございます。

御承知のような労働力需給の逼迫基調は続くわ

けでございますし、中期的に見ましても、供給構造が大きく変わってくることとも大方の認識として定着しつつあるわけでございまして、そぞうした状況を背景として、私どもといたしましては、

高齢化社会の中における我が国経済社会を活力のあるものとしていくためにも、高齢者雇用を進めていく非常に大きな何と申しますか、環境としては進めやすい環境にあるというふうに考えております。

現実に、現在の定年制の状況、御指摘のようないくつかに付きます。ただ、同時に予定、決定を含めますと八割に達する企業が六十歳定年を現実に目指しておる。目指しつつ準備を行つて、こういうことになるわけでございまして、私どもこの法律に基づきます定年の引き上げ要請、計画の作成命令あるいは勧告、こういう一連の行政措置を昭和六十一年の法律以来、現在それを着々と実施をしているちょうど最中に当たるわけでございます。これらを通じてただいま申し上げましたような八割を超える八割の企業がそうしたことへ向けて準備を進めている、これを現実のものにしていき、さらにそれを上回るような状況に持つてい

きたいということが平成五年度までに六十歳定年を完全に定着させていく、こういう私どもの考え方であるわけでございまして、今申しましたよ

うなことで積極的に進めてまいりたいと思います。

○沓脱タケ子君 厳格に運用するというお立場の

ようですけれども、もう午前中から論議が出てお

りますから多くを申し上げるつもりはありません

けれども、六十歳定年制をしておる企業で、例

えば損保の関係とか商社の関係でもこれは定年は六十歳延長制度を採用している、しかし、五十五歳になって、超えると賃金が四割ないし五割も減るという切り下げが現実に問題になっています。こういう事態、だから統計に出てくるのは六十歳定年延長制度をやった企業として出るんですよ。ところが、中が、底が抜けているというのは先ほどからも既に論議済みでございますから、そういうことをひとつしっかりと押さえていただきませんと、必ずやりますと言うて力入れてみたところが、空洞化したんじや何にもならない。

次に、定年後の再雇用についての第四条の五のただし書き、これは午前中も論議の対象になつておりましたが、非常に問題だなと思うんですね。これを見ますと、四条の五では「事業主は、「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に努めなければならぬ。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。」といふたたし書きがござります。このただし書きで事業主が上手に使うということになりますと、この法案は底抜けになる危険があります。いやまあ雇用継続はなかなかいろんな諸条件を見まして困難でございます、困難でございますと言つたたら六十五歳までの雇用の継続というのは成り立たなくなると思うんですね。そういう点で厳格に運用すると答えられておりますけれども、こういうたたし書きがついている本法案が実施されるという段階になつて本当に底抜けにならないという自信がおありになるかどうか、そこが一つ重要な問題なんですね。

○政府委員(七瀬時雄君) 六十五歳までの雇用確保についての再雇用の努力義務という形で提案させていただいているわけでございますが、これにつきましても雇用審議会でいろんな議論が行われたわけでございますが、まず基本的に六十五歳に向かって雇用を進めていくためにはそれぞれの労使

というか、企業内において職業能力の開発でござりますとか、作業施設の改善、職域の開発その他

の条件整備が必要であり、その条件整備に努めな

どからも既に論議済みでございますから、そういうことをひとつしっかりと押さえていただきませ

んと、必ずやりますと言うて力入れてみたところが、空洞化したんじや何にもならない。

次に、定年後の再雇用についての第四条の五の

ただし書き、これは午前中も論議の対象になつておりましたが、非常に問題だなと思うんですね。

これが見ますと、四条の五では「事業主は、「そ

の者が六十五歳に達するまでの間、その者を雇用

するように努めなければならぬ。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。」といふたたし書きがござります。このた

だし書きで事業主が上手に使うということになりま

す。したがいまして、この規定を実効あらしめる

ためにもとろく粘り強く事業主の方々に、六十

五歳に向けての先ほど局長が総論的にコンセンサス

スができるというふうに申し上げたわけですが

さいますが、そういう総論的なコンセンサスをも

とにしながら条件整備を粘り強く進めていただく

うことでこういう規定にいたしたわけございま

す。したがいまして、この規定を実効あらしめる

ためにもとろく粘り強く事業主の方々に、六十

五歳に向けての先ほど局長が総論的にコンセンサス

スができるというふうに申し上げたわけですが

さいますが、そういう総論的なコンセンサスをも

とにしながら条件整備を粘り強く進めていただく

うことでこういう規定にいたしたわけございま

す。したがいまして、この規定を実効あらしめる

ためにもとろく粘り強く事業主の方々に、六十

五歳に向けての先ほど局長が総論的にコンセンサス

スができるというふうに申し上げたわけですが

さいますが、そういう総論的なコンセンサスをも

とにしながら条件整備を粘り強く進めていただく

うことでこういう規定にいたしたわけございま

す。したがいまして、この規定を実効あらしめる

ためにもとろく粘り強く事業主の方々に、六十

五歳に向けての先ほど局長が総論的にコンセンサス

スができるというふうに申し上げたわけですが

さいますが、そういう総論的なコンセンサスをも

とにしながら条件整備を粘り強く進めていただく

同時に、ただいろいろ同業他社の状況とかいろいろな状況を見ながらなかなか努力をしていただけない、こういう場合には勧告制度というものを設けておりますので、この勧告制度もまた的確に運用していく、こういうことにならうかと思います。

○沓脱タケ子君 労働省、それやつたらきちんとやれるというふうに思つておられるんだつたら私は認識が甘いと思うんですよ。というのは、以前にも私御指摘を申し上げたことがあるんですけれども、経営者というのはそんなに甘くない。日経連の「高齢化問題研究委員会中間報告」、平成元年十月二十四日の報告によりますと、「高齢化社会における企業の対応」というのが書かれていま

(3)企業サイドの採用・不採用の選択権の確保

六十歳台前半層は、個人差が拡大し、必ずしも全てが就労の延長を望むわけではない。周知の通り、能力の個人差や企業ニーズとのミスマッチが大きいことから、採用・不採用の選択権は企業サイドに確保すべきである。

ということが言われているわけです。雇用者側、つまり日経連は「採用・不採用の選択権は企業サイドに確保すべきである。」とはつきり言つていますね。これは逆にひっくり返して言うたら、非常に企業のエゴイズム丸出しだと思うんですよ。高齢化社会の中で企業活動を行うという、社会的責任という立場からいうたら、こんな企業工作者出しのようなり方で社会的責任の一かけらもないという考え方というのはまことに遺憾千万。まずこういう考え方、意識を変えてもらう必要があると思いますが、こういう点も含めて本当に厳正な運用をしていく必要があると思いますが、大臣、あえて、日経連ですからね、ひとつ御決意のほどを伺つておきたい。

○国務大臣(塚原俊平君) 高齢者の方の雇用を確保いたしまります中で、今経営者の意識を変えていく必要性を御指摘になられました。すべてがすべてそういう意識を持っているわけでもないと思いますし、熱心な経営者の方もいらっしゃるんだと思います。ちょっとその文書を私読んでないんでございますが、いずれにいたしましても、改正案に盛り込まれております再雇用

の努力義務というものもござりますのですから、本法案を通していただきましたならば、履行されないということになればしからぬことありますので、十分に留意をいたしまして対策を進めまいりたいというふうに考えております。

○沓脱タケ子君 定年延長に関して労働省に注意を喚起しておきたいと思いますのは、高齢労働者の賃金の問題なんですね。さきに引用いたしましたように、日経連は、六十歳以降は再雇用で賃金は白紙、個別に決定すると言つておられるわけですね。ですから、これは大変なことだなと思うんですが、六十歳以降どころか、今でも、さつきもちょっと触れましたように、大企業では五十歳とか五十五歳以降は出向転籍などを買うとともに賃金を削減するという傾向というのは御承知のとおりどんどんふえています。退職金も五十五歳時点で清算をする、以後は支払わないということもあるんですね。そんなむちやなことがあるかということです。現に青森銀行、みちのく銀行、第四銀行労働者はこんな賃金ダウンというのはけしからぬということで裁判を起こしているという例があります。私は、こういうことを引き起こしたことについて労働省も責任があると思うんですよ。

これは時間がないからゆつくり紹介するわけにもいかぬかもしれませんが、例えば昭和五十四年一月二十三日の労働省職安局長名で「高齢者雇用対策の推進について」という通達をお出しになつてある。これを見たら、十三ページにこう書いてある。「定年延長を指導するに当つての基本的な考え方方は、」「問題点を解消するため、延長後は、「①労働能力、労働内容に応じ、横ばいないし低下するような賃金体系」、二番目は「延長後の期間を加算しない退職金制度」、三も含めてですが、「労使関係者の理解を得ることを中心とした基本的な考え方方は、」「問題点を解消するため、延長後は、「①労働能力、労働内容に応じ、横ばいないし低下するような賃金体系」、二番目は「延長後の期間を加算しない退職金制度」にするとか「延長後の期間を加算しない退職金制度」だと、こんなものを局長名で出しているんだから、やるのは当たり前ですよ。

これはその後改定をしたそうです。改定をしたそうだけれども、労働省の局長通達でそんなものが出てすぐに、それを実現させている企業がそんなものと簡単に戻しますか。ちょっと戻したとしても、その間に受けた労働者全体の損害は一体どうしますか。だから裁判が起っているんですよ。私は、この前も御指摘申し上げた三和銀行だってそういうふうなことを既にちゃんと実施しているんです。

五十五歳でちゃんと退職金を計算してその時点でもらって、その後は銀行内ですけれども別の職場へ行って、貯金が下がって六十までおるというふうなことを既にちゃんと実施しているんです。

そこで、一九〇〇年の百六十二号勧告、「高齢労働者に関する勧告」ですが、同一価値の労働に対する平等の報酬を受ける権利を保障すべきであると述べていますね。貯金の低下というのは、年金も一緒に、死ぬまで続く年金の金額の低下にもなるんですね。こういう点で行政努力というのは極めて大事で、とにかく横ばいから下げてもよろしいといふうなことをうかうかやるというようなことでは話にならない。そこで、そういった点の行政努力というのは極めて大事、そういう点についての基本的な見解を伺いたいと思います。

○政府委員(清水傳雄君) 先ほど六十歳定年について政策的にいつごろから取り上げて目標として掲げたかという御質問がございました。昭和四十年代の終わりごろから労働省として六十歳定年ということを主唱をして、当時の五十五歳定年が支配的であった時期から今日まで嘗々と努力を重ねてまいりました。したがって、何が一番六十歳定年に付し、その見直しというふうなものがなければ六十歳定年について物事が動かなかつた、こういう状況でございます。そしてまた、これは労働者ということだけじゃなしに、当時、関西労使会議というのがございまして、そこの提言として、貯金カードを寝か

してでも六十歳定年に向けて進めていく、こういうふうな提言もなされておつたわけございま

す。いずれにいたしましても、日本の年功序列の貯金体系の中におきましては、こうした高齢者雇用というものが貯金なり退職金という面についての見直しなしには非常に進まない、そういう現実的

側面を持っておるわけでございますし、そしてまたこれは何と申しますか、能力評価の仕組みとして、年齢というよりも当該企業における経験と申しますが、そうしたものを持ちつつやつてくれる、こういうふうな形で行われておつたわけでござります。

いずれにいたしましても、定年延長あるいは再雇用ということについては、そうした問題を含めます人事処遇制度の見直し等いろんな工夫が伴わなければこれはできないわけでございまして、そ

うしてまた、そういう条件、内容につきましては、から労使間でその望ましいあり方を十分に話し合いかが行われて定められていくべきものであるといふふうに考えておるわけでございます。

○沓脱タケ子君 私どもとしては、そうした状況を基本的に十分認識もしつつ高齢者雇用を進めていかなきゃならない、このよう考えております。

○沓脱タケ子君 私どもとしても、あそこの問題については大いに意見がありますが、時間の都合がありますから。

○沓脱タケ子君 あそこの問題については大いに意見がありますが、時間の都合がありますから。

雇用状況というのは、企業規模別に見ると、大企

業ほど実雇用率も雇用率の未達成の企業の割合も悪いんですね。こういう傾向というのは十年続いている。労働省の職業安定局集計を見ますと、千人以上のところでは実雇用率が一・一七、五百人から九百九十九人までも一・一七、三百人以上が一・二四、それから雇用率の未達成企業の割合と

いうのも千人以上は八〇%未達成ですよ。五百人以上が七〇%というふうに大企業ほど悪い。この傾向十年変わつてないですね。そういう点では大企業の社会的に与える影響が極めて大きい。こん

な障害者雇用を、しかも法定雇用率さえも守らない。いわば最低の社会的なルールも守らないとい

うのは極めて遺憾だと思います。大臣そう思いませんか。

もうちょっと時間がないから続けましょう。

私は、もう一つ不思議に思うのは、しかもそういうことが特定の業種に極端に悪いことです。産業別に雇用状況を見ますと、雇用率の未達成企業

が物すごく悪い、一・〇五%。一・六ないといかな

であります。しかも、七五%の企業は雇用率未達成ですね。こういう傾向も十年続いている。金融・保険・不動産というのは、これはもう今の社会ではマネーベースで大もうけ、土地を値上げして大も

うであります。しかも、七五%の企業は雇用率未達成ですね。こういう傾向も十年続いている。金融・保険・不動産というのは、これはもう今の社会では

マネーベースで大もうけ、土地を値上げして大も

うであります。しかも、七五%の企業は雇用率未達成ですね。このように考えております。

○沓脱タケ子君 まあその問題については大いに意見がありますが、時間の都合がありますから。

年前の昭和五十四年に比べまして〇・三一ボイン

ト上昇いたしております。

○沓脱タケ子君 そんな話聞いてない。

○政府委員(七瀬時雄君) 企業全体の増加幅と比

べまして大幅な伸びを示しております。

○沓脱タケ子君 その中で大企業に対しても促進方の要請をしたらどうかという話を聞いておる。

○政府委員(七瀬時雄君) 大企業につきましては、そういった形で雇用率の改善は見られるわけでございませんが、ただ全体的な数が多いということをございまして、急速に進まないという事情もございます。

ただ、いずれにいたしましても、大企業の雇用改善の状況が十分でないという認識は持っておりますので、私どもとしては雇用率の低い大企業を中心に入り入れ計画の作成を命ぜるとともに、適正実施の勧告を行つなど、強力に大企業を対象にして達成指導をしてまいりたいと思っております。

また、昭和六十三年度からは雇用率の低い……

○沓脱タケ子君 もういいですか。私が求めている答弁じゃないから、よろしい。私は聞かしても

らいます。そういうことだから大企業に申し入れたらどうですかって聞いておるんですよ。

六十三年度中に障害者が五万五千人職安に新しく職を求めています。三万人の方々が就職している。なお現在約四万七千人が求職をし待機中なんですね。

六十三年度中に障害者が五万五千人職安に新しく職を求めています。三万人の方々が就職している。なお現在約四万七千人が求職をし待機中なんですね。

六十三年度中に障害者が五万五千人職安に新しく職を求めています。三万人の方々が就職している。なお現在約四万七千人が求職をし待機中なんですね。

六十三年度中に障害者が五万五千人職安に新しく職を求めています。三万人の方々が就職している。なお現在約四万七千人が求職をし待機中なんですね。

六十三年度中に障害者が五万五千人職安に新しく職を求めています。三万人の方々が就職している。なお現在約四万七千人が求職をし待機中なんですね。

六十三年度中に障害者が五万五千人職安に新しく職を求めています。三万人の方々が就職している。なお現在約四万七千人が求職をし待機中なんですね。

六十三年度中に障害者が五万五千人職安に新しく職を求めています。三万人の方々が就職している。なお現在約四万七千人が求職をし待機中なんですね。

六十三年度中に障害者が五万五千人職安に新しく職を求めています。三万人の方々が就職している。なお現在約四万七千人が求職をし待機中なんですね。

この内容は一口で言うと、労働省はもう少し力を入れて障害者の雇用促進に取り組む必要があるのではないかということを御指摘になつたんですね。

ね、「誠実に受けとめますと朝も言っていた。受けとめますて簡単なものじやないですか、指摘の内容は。どういう指摘をされているかということ、これは歯がゆい感じがするんですが、例えばこういうふうに指摘されているんですよ。「雇入れ計画の実効性の確保」「雇入れ計画については、雇用不足数に相当する身体障害者を雇い入れるための具体的かつ実効性のあるものであることが必要であり、安定所が当該計画書の作成指導を行うに当たり、雇入れを予定する事業所が特定されたいたっては、当該企業において十分な検討を行わせた上で事業所・業種ごとの雇入れ予定人数を具体的に明示させることが重要である。」ところが、それは「雇入れを予定する事業所が特定されないもの」とか「雇入れを予定する事業所が特定されていても、事業所ごとの雇入れ計画である事業所計画書が作成・添付されていないもの」「具体性・実効性に欠ける」と言うて指摘をされている。だから、大企業から雇い入れますよと言うて持ってきたら、何でもいいから受け取っているという結果になつていて。

だから、その結果はどうなるかというと、こういう姿勢の甘さを指摘をされて、いるんだけれども、この計画書をうのみにしているから、後はどうなつていてるかというと、今度は該当する適正実施勧告をしていない。何ば適正実施勧告の実施状況を見ると、言うて、適正実施勧告をしたのは四十七企業であると、残りの二百二十企業のうち百九十八企業については該当するとして適正実施勧告をしていない、やるべきことをやってないじやないか。だから最後に言われているのはこう言われているんですよ。「なお、雇入れ計画書作成命令を受けた事業主が正当な理由なく適正実施勧告に従わなければ、労働大臣が雇用促進法第十六条に基づき企業名の公表を行うことができる」とことされているが、これまでその例はない。」というふうに指摘をされている。「したがつて、労働省は、適正実施勧告を行つた企業の幹部に対する都道府県幹部職員等による指導を一層強化することについて都道府県及び安定所を指導するとともに、実雇用率

の改善がみられない企業については労働省において積極的に特別指導を実施し、「それでもなおかつ聞かない「企業については最終的には公表制度の的確な運用によって適正実施勧告の効果の確保を図る必要がある。」と、大変厳しい御指摘を受けているわけでございます。

そういうようなこともこれからはしていかなくちゃいけないぐらいの決意で臨んでいきたいとうふうに考えております。

○乾晴美君 お願ひいたします。

昨年、連合が豊かでゆとりのある老後の生活に向けてというテーマで人生八十年時代における生舌と福祉を明確して組合員にアンケート調査を実施

的コンセンサスが得られたらこういうことをやるとか、得られないからできないとか言うんですね。でも、先ほどのお答えでは、六十歳定年につきましては、予定、決定者が八割を超すと、八〇%の企業は準備をしているし、これからやろうとしているということをお答えしているわけなんですね。八〇%の人がそう「うう」とおっしゃってい

の改善がみられない企業については労働省において積極的に特別指導を実施し、「それでもなおかつ聞かない「企業については最終的には公表制度の的確な運用によって適正実施勧告の効果の確保を図る必要がある」と、大変厳しい御指摘を受けているわけでござります。

大臣、この改善意見を直率に受け入れる必要があると私は思います。全体として障害者雇用の促進に労働省がもう少しきっぱりした姿勢をとりなさいといふことが指摘をされているわけですから、大臣、これは企業名の公表も含めて、この指摘どおりに雇用促進の努力をするべきではないかと思うんです。これをやれば今四万七千人待機中の障害者の皆さん、就職は片がつきますよ。そういう立場で大臣、ひとつ決意のほどを伺いたい。

○國務大臣(塚原俊平君) 総務庁の改善意見が出来ます前後の予算委員会におきましても、雇用率につきましての御指摘をいただきました。また、本委員会におきましても、何とか法定雇用率一・六%でございましたか、に十年間でさせていただきたいといふこととの御答弁もいたしました。そして当然この改善意見につきましては、謙虚にこれを受けとめているわけでござります。ただ、就業の中で、いわゆる一回お勤めになつて、なかなかそこになじまないでまたおやめになつてというような部分もちよつとあるものでござりますから、その辺の条件はあるにいたしましても、今先生からおの一つ一つの御指摘もございましたが、何としても十年で法定雇用率を持っていたために、御指摘のありました大企業に対します指導も、現在さらに強めております。そのところを高対部長も答弁したかったんだと思うんですが、ちょっと前置きが長くて本当に申しわけなかつたんでござりますが、大企業に対する指導もさらに強化をいたしまりたいというふうに考えております。

また、先生の御指摘というか、総務庁の方からございました公表制度の運用等も、当然これは十日に与えられましたものでござりますので、場合によりましては、余り質問なものにつきましては

のコンセンサスが得られたらこういうことをやるとか、得られないからできないとか言うんですけれども、先ほどのお答えでは、六十歳定年につきましては、予定、決定者が八割を超すと、八〇%の企業は準備をしているし、これからやろうとしているということをお答えしているわけなんですね。八〇%の人がそういうことをおっしゃっているのもかかわらず、なおかつ国民的コンセンサスが得られないから六十歳定年ができないというのであれば、一体何%がくれば六十歳の定年制がしかれるのかというようにならうに思います。

政府というのはどちらかといえば国民をリードしたり、また指導していく立場にありますので、もうここら辺で六十歳定年の早期定着に向けて実効ある措置が積極的に講じられていいのではないかというふうに思つて座らしていただいておりましたが、まず労働大臣に、この決意を再度私からお聞きしたいと思います。

○国務大臣(藤原俊平君)　ただいま御指摘ございました六十歳定年は、雇用審議会の答申でも御指摘いただきましたし、ただいま先生からも御指摘いただきましたが、高齢者の雇用、就業の場を確保する基盤となるものであるという認識を持つております。何とかこの法案を御可決をいただきまして、しっかりとした運用をすることによりまして、その趣旨が生かされますように精いっぱい努力をいたしてまいりたいと決意をいたしております。

○乾晴美君　高齢になつて職業生活から引退している人が、退職した後も何らかの形で社会参加をやりたい、生きがいを見出していくたいというよううに言う人も非常に多いわけですね。そのような人々にいろいろな形で就業の機会を提供する機関として、午前中もお話をありましたシルバー人材センターというのが全国で効果を発揮しているんだというふうなお答えございましたけれども、このシルバー人材センターの現状といふのを簡単にお聞かせいただきたいと思います。

○政府委員(七瀬時雄君)　シルバー人材センター

は、ただいま御指摘にもございましたけれども、急速に進展する我が國人口の高齢化に対応するための重要な施策として昭和五十五年度から発足いたしました。平成元年度において全国の主要都市に四百二十五团体の設置を見るに至っております。

また会員数は約二十万人となっております。なお、団体数につきましては、平成二年度に七十団体の増設を予定しているところでございます。

また、事業の運営につきましては、順調に推移しております。また、昭和六十三年度の請負金額は五百六十二億円、一団体当たりの額は約一億五千万円というふうになつております。

○乾晴美君 シルバー人材センターという中におきましても、退職前に事務系の職種についていた人についてはなかなか適当な就業の場が確保されておらない、いわゆる受け皿が不十分であると聞いておるわけなんですが、このような人々も生きたいと思いますけれども、いかがでしょうか。

○政府委員(七瀬時雄君) 退職前に事務系の職務についていたいわゆるホワイトカラーの方々の加入につきましては、これに対する仕事が必ずしも十分な現状ではなくて、加入者のニーズに見合った就業機会を確保していくことが今後の重要な課題であるというふうに認識いたしております。このため各それぞれのセンターにおきましては、これらホワイトカラーの加入者の就業ニーズに見合った例えは歴史、文化的資料の整理でござりますとか、あるいはワープロによる文書作成等の仕事を積極的に確保するよう努めているわけでございますが、今後とも各種技能講習会の開催など必要な技能の習得の問題も含めまして各シルバー人材センターに対しても、この形で指導してまいりたい、このように考へているわけでございます。

労働省といいたしましても、このような現状にかんがみまして、さらにセンターにおけるこれら加入者に対する就業機会の開拓拡大の方策に入ります。

ついて検討をしてまいりたいというふうに考えております。

○乾晴美君 高齢化社会においては若年層と高齢層との間で非常に典型的な扶養、被扶養の関係があると思います。例えば介護を要するようなお年寄りに元気な高齢者がお世話をというようなことが必要になつてくるのではないかと、これも早くから言われていることだと思いますけれども、一部のシルバー人材センターでは既にこういったものをやつておると、ひとり暮らしのお年寄りのお手伝いなどのいわゆる家事援助サービスを開始したところでもできているというふうに聞いております。

けれども、今後高齢化社会が急速に進んでいく中で寝たきりのお年寄りなどに対する介護サービスなどの需要がますます増大していくということが考えられますので、地域における福祉への貢献を考え方はいかがでしょうか。

○政府委員(七瀬時雄君) まず基本的に、健康な高齢者の方々が例えば寝たきりの老人の方々を介護していくくという考え方方は極めて大切な考え方であろうというふうに認識しているわけでございま

われです。私は高齢者の雇用の問題を考えるときでも同様ではないかと思います。高齢者はやはり地元志向が強く、自分が生きてきた地域社会の中で活躍の場を求めていると思います。高齢者の雇用を促進するためには事業主側でも地域レベルで集団的に取り組んでもらうことが効果的ではないのかなと思います。

そこで、高齢者雇用についてもマクロ的な施策を展開するだけではなく、地域レベルで高齢者の雇用機会の確保を図つていく対策も積極的に講じていくということが非常に必要だと考えますけれども、労働省の対策はいかがでしょうか。

○政府委員(清水傳雄君) 御指摘のように、高齢者の雇用就業対策、都道府県、市町村等の地方公共団体を始めといたしまして、地域的な広がりの中で対策を積極的に進めていくことが非常に重要であるというふうに私どもも考えております。今御指摘にございましたように、シルバー人材センター自体もそうした手法を用いつつ、高齢者雇用対策は地域に密着型の対策であるというふうに思うわけでございます。さらには、平成二年度におきましては、高年齢者地域雇用開発事業といふのを創設いたしまして、都道府県段階において地域経済団体との連携を図りながら、高齢者雇用のための地域環境の整備を行つていく、こういう事業を行うこととし、それに対して国庫補助を行つて進めていく、こういう対策を講ずることといたしておるわけでございまして、全体の効率的な一定の枠組みというふうなものを加えつつも、地域段階におきます地域レベルの取り組みというものを進めてまいりたいというふうに考えております。

○乾晴美君 高齢者の雇用がなかなか進まない理由には、やはり事業主を中心とする関係者の間に高齢者の雇用促進についての共通の理解が形成されていないのではないか、高齢者は使いにくくといったような間違った考えがまだまだ事業主の中で強いのではないかというように思うわけです。

したがつて、助成金制度とか各種の助言とか援助措置を講じていくだけではなかなか高齢者の雇用は進まないのではないか。だから、事業主を中心とする関係者の意識改革、いわゆる国民的コンセンサスを形成して、高齢者雇用の機運を醸成していくことが必要ではないかと思うんです。

このような事情は、現在高齢者雇用と並び労働政策会議というようなものを設けて、各界のトップクラスを集めてコンセンサス形成を図っているのですが、この労働時間短縮政策会議について、その開催状況というのはどういうふうになつておるのでしょうか。また、その成果について労働省としてはどういうふうに考えられておられるのか、お伺いしたいと思います。

○説明員(井上文彦君) 労働時間の短縮の問題でございますが、これは国民的合意のもとに進めることが重要でございます。このため、一昨年から労使のトップの方々を始め、各界で活躍されております方々二十三名からなります労働時間短縮政策会議を開催しております労働時間短縮政策会議にて国民的コンセンサスの形成に努めているところでございます。

この会議は、ことしの一月を含めましてこれまで四回開催されございますが、平成元年一月には、「ゆとりある社会に向けて考え方の転換をなす」を含みました十五項目にわたります「労働時間短縮に関する提言」をいただいたところでござります。今後とも、この提言の周知徹底を図るとともに、引き続きこの会議の御意見を伺いながら労働時間短縮に関する提言をいただいたところでござります。

○乾晴美君 短縮時間短縮については、労働時間短縮政策会議というものが設置されて、一定の成果を上げられているというような御答弁でございましたけれども、連合は、以前からこの高齢者雇用の問題に関して、高齢者雇用推進国民会議の設

第七部 社会労働委員会会議録第十号 平成二年六月二十一日【参議院】

現在、シルバー人材センターが行つております福祉あるいは家事援助サービス事業は老人家庭におけるお話相手でござりますとか、掃除、洗濯、一般の家事手伝いなどでござりますが、この事業についてのノーハウの蓄積あるいは会員の確保も必ずしも十分でございませんので、労働省といつだいでいるわけでございますが、今後とも各種技能講習会の開催など必要な技能の習得の問題も含めまして各シルバー人材センターに対しても、そういった形で指導してまいりたい、このように考へているわけでございます。

○乾晴美君 シルバー人材センターが成功していくというには、地域に密着した運営がなされていくというには、地域に密着した運営がなされていくから成功していくのであろうというように思つておられます。

現在、シルバー人材センターが行つております福祉あるいは家事援助サービス事業は老人家庭におけるお話相手でござりますとか、掃除、洗濯、一般の家事手伝いなどでござりますが、この事業についてのノーハウの蓄積あるいは会員の確保も必ずしも十分でございませんので、労働省といつだいでいるわけでございますが、今後とも各種技能講習会の開催など必要な技能の習得の問題も含めまして各シルバー人材センターに対しても、そういった形で指導してまいりたい、このように考へているわけでございます。

○乾晴美君 短縮時間短縮については、労働時間短縮政策会議というものが設置されて、一定の成果を上げられているというような御答弁でございましたけれども、連合は、以前からこの高齢者雇用の問題に関して、高齢者雇用推進国民会議の設

置を強く要求してきておったわけなんですかねども、高齢者の雇用機会の確保は、やはり雇用審議会答申でも言わっているように、緊急の国民的課題であり、国民的なコンセンサスを形成して、その機運を醸成していくことが極めて重要であると思われます。

このような観点から、労使のトップを含めた各界の代表から成る高齢者雇用推進国民会議を設置すべきではないかというように考えておるわけなんですが、大臣の前向きな御答弁をお願いしたいと思います。

○國務大臣(塚原俊平君) 御指摘のとおり、高齢者の雇用の問題は広く国民の理解を得て進めなければならぬ問題であると認識をいたしております。このような観点から、六十歳定年の完全定着や六十五歳までの雇用機会の確保に向けて労使、国民の間の機運の醸成を図るために、ハイレベルの労使そのほかの関係者が参集する場を設けることは有意義であり、労働省としても今後既存の施策との関連にも留意しつつ、速やかにその具体化について検討してまいりたいと考えております。

○乾晴美君 大変前向きにお答えいただいたといふように、そしてぜひやつていただけると約束していただいたというふうに受けとめさせていただきます。

○勝木健司君 一昨日でしたが、六月十九日付の日経新聞によりますと、労働省は二〇一〇年までの中長期的な労働力需給の展望を示されておりますが、この中で、仮に現在の労働率のまま推移いたしますと、二〇一〇年には九百十万人が不足するというふうに推測をされております。率に直すと一四・一%の需給ギャップということになるわけであります。さらに、これを解消するために女性あるいは高齢者を活用するようにならました場合

でも、二〇一〇年には百八十六万人の不足を生じる、率にして二・六%に上るというふうにされてしまいます。女性あるいは高齢者を活用いたしまして、人手不足は解消できないというのでは非常に将来的に問題があるというふうに思うわけあります。

この点につきまして、大臣はどのようにこの需要をえられておるのか、お伺いしたいというふうに思っています。

○國務大臣(塚原俊平君) ただいま御指摘いただきました日経新聞の試算の記事でございますが、労働省の若手職員によりまして中長期的な労働政策の方向について勉強いたしましたその一環として、いわば今後の課題を検討する上での手がかりを得るために、数字は極めて大切だということで、一生懸命試算をしたものであるというふうに承知をいたしております。

今後の労働力需給の動向は、今後の我が国の経済の動向により大きく左右をされるものであります。しかし、若年者の減少等に伴い、今後労働力の供給が、若年者の減少等に伴い、今後労働力の供給の伸びが鈍化していくことが見込まれます。引き続き人手不足基調が続くことが懸念をされると思うようになります。こうした中で、人手不足を解消していくに当たっては、安定的な経済運営というのが大切であります。しかし、労働生産性の向上を図っていくとともに、増加が予想される女性や高齢者の能力が十分發揮できる環境整備を図る、あるいは今後貴重となる労働力の有効活用を図っていくことが重要になってくるというふうな認識をいたしております。

○政府委員(若林之矩君)

このプロジェクトチー

ムの報告のこの数字でござりますけれども、ただ

と運動して労働率は上昇しないということなの

か、お伺いをしたいというふうに思います。

○政府委員(若林之矩君)

このプロジェクトチー

ムの報告のこの数字でござりますけれども、ただ

と運動して労働率は上昇しないということなの

務ということを規定をいたしておりまして、年齢とかということを何ら問わずに、やはりそういうふうな責務を持つて環境整備等について努めないと、そういうふうなことを事業主に対し規定をいたしておるわけでございます。

そういう中で、さらに高齢者雇用を進める上で非常に大きな基盤となる六十歳定年ということについて、努力義務の規定をしつつ一定の行政措置を講じていく、こういうふうな形をとつておるわけでございまして、六十歳未満で定年退職するような方々につきましても、さらにその後の引き続ぎの、定年というふうな形ではない形でのいろんな形での、もちろん多様な雇用というふうな面について、一般的にこれは事業主に、私どもとしてこの法律に基づいて要請をしていくこともやつております。さらに、そういう六十歳未満の定年で退職することになる高齢者につきましても、事業主みずから手による再就職のあつせん義務ということも規定をいたしておるわけでございます。

いざれにいたしましても、全体としての法律の考え方というのは、六十五歳程度までの継続雇用

というふうなことを自分みずから企業なりあるいは関連企業、そういうふうな中で、また多様な就業形態も含めて進めていくと、その全体の流れであるわけでございまして、法律技術的な構成の上での今のような規定の仕方になつてあるといふに御理解をちょうだいいたしたいと思います。

○勝木健司君 行政指導の中できちっとやつてい

かれるということありますし、今回の法律の中

では規定されてなくとも、それ以外のところで規定をされているといふに理解していいわけであります。

時間の関係で次に進ましていくたまですが、六

十歳から六十五歳の者を再び雇用する場合の労働

条件のあり方についても、論議を先ほど来されておるわけでありますけれども、労働条件についていかなるものであつても構わないというふうに考

えられておるのかどうか。例えば、非常に低い

ドライバーラインを示すべきだと思いますが、見解を求

希望しなくなるということは考えられないのかと

いうことで、定年到達者が定年直後一年契約のパートタイム勤務を希望した場合、契約期間が切

れた場合、雇用確保の努力義務というのがこれにひつかかるのかどうか、かかるのかどうか、もしかかわらないということであれば、このパート

タイム勤務を希望する高齢者については、六十五歳までの雇用確保というのには有名無実になってしまふんじやないかというふうに懸念さ

れるわけであります。そのための見解についてお伺いしたいというふうに思います。

○政府委員(七瀬時雄君) 例えればございますが、六十年になって退職される方が再雇用で一

年のパートタイムになる。それが切れたときに努力義務がかかるかどうかということでございますが、これは法律に六十五歳に達するまでの間と書

いてあるわけでござりますから、この努力義務はかかるというふうな御理解をしていただいて結構でござります。

○勝木健司君 労働条件のことですが、定年後の雇用について、一方で賃金等については不合理な

低下は妨げなければいけないだろうというふうに思いますが、他方で労働時間等については、労働

者のニーズに応じた弾力的な運用というものが考

えられていかなければいけないというふうに思うわけであります。そういう面での労働条件と

いうものが確保されなければ、せつかくの六十五歳までの雇用確保というのも水泡に帰していくと

いうふうに思われるわけであります。

そこで、先ほど来労使関係の問題だとかいろいろ言われておるわけですが、再雇用の際の

労働条件については、労働省においてもガイドラインを示すべきじゃないかというふうに、特に中

小企業、組合のないところはやはりそういう問題

が生じるわけでありますから、示すべきではない

かというふうに思うわけであります。高齢者等

職業安定対策基本方針等々の中できつちりとガイドラインを示すべきだと思いますが、見解を求

たいというふうに思います。

○政府委員(七瀬時雄君) 先ほど来申し上げてい

るわけでございますが、再雇用制度の導入に伴う労働条件の問題、基本的に労使が自主的に決定

すべきものでございまして、定年延長に伴う労働条件のあり方について一定の基準を設けたり、あ

るいは個別企業に対して指導を行つことは、労使問題への介入という問題が起つてくるのではないかというふうに思つています。

ただ、例えれば六十歳を過ぎて再雇用という形で仕事をしていただく場合に、労働時間に対する配慮でござりますとか、あるいは高齢に伴つて落ち

る能力を補完する諸条件の整備でござりますとか、そういう問題については極めて重要なこと

でござりますので、基本方針の中で盛り込まれます事業主が守るべき、尊重すべき指針という形でござりますが、これは法律に六十五歳に達するまでの間と書かれておりました。

十分議論をした上でその中に取り入れてまいりました。このように思つております。

○勝木健司君 特に労働組合のないところは労働時間を初めいろんな労働条件についての一定の方針と指針というものをぜひ行政指導の中でも生かしていただきたいというふうに思つています。

次に、六十五歳までの雇用確保の努力義務規定の中で、ただし書きが設けられておる。そして除外規定が設けられておるわけであります。この趣旨についてもたびたび論議を先ほど来やられておるわけでありますけれども、このただし書きの中でも趣旨をお伺いしたいということ、ただ

し書きの中で「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

く、その者の能力に応じた雇用の機会が得られない場合」ということが書かれておるわけであります

かどかお伺いしたい。

ただでさえ障害者の場合は厳しい雇用環境の状況があるわけであります。その上でまた高年齢者の場合となると非常に厳しい雇用環境というこ

とが容易に想像できるわけでありますので、このことですね、そういうことがないということなの

かどかお伺いしたい。

ただでさえ障害者の場合は厳しい雇用環境の状況があるわけであります。その上でまた高年齢者の場合となると非常に厳しい雇用環境というこ

とが容易に想像できるわけでありますので、このことですね、そういうことがないということなの

かどかお伺いしたい。

○政府委員(七瀬時雄君) 今回の再雇用の努力義務を障害者の方々との関係で申し上げますと、も

とと障害者の方々に適切な雇用の場を提供するためには作業施設の改善その他の条件整備が必要

になるわけでござりますが、この再雇用の場合につきましては、その障害者の方々、六十歳定年

に思います。

○政府委員(七瀬時雄君) 六十歳を超える高齢者の方々につきましては、何と申しましても体力、

健康などについて個人差が大きくなるわけでござりますが、このコストが非常にかかるといふ

うかなる場合、そのためにかかるといふ場合につきましては、その障害者の方々、六十歳定年

まで現に働いておられるわけでございますの

で、その方々がさらに六十歳の年齢を超えて六十

五歳に向けて雇用を引き続き継続していく、その

ための条件整備はやはりやつていただかなければ

困る、こういう考え方には基本的ななるんだろうと

いうふうに認識いたしております。

○勝木健司君 そこで、昭和六十三年の身体障害

者雇用実態調査によりますと、身体障害者の離職

理由の中で離職者の一七・三%の者が定年を理由

として挙げておられるわけでありまして、これは

一般の常用労働者についての四・〇%という数字

に比べますとかなり大きいなどいうふうに思いま

して、高年齢身体障害者の雇用確保については定

年後の雇用確保が非常に大きな意味を持ってくる

んじやないかというふうに思われるわけであります。

この点に関して労働大臣の見解、決意のほど

をお伺いしたいというふうに思います。

○国務大臣(塚原俊平君) 一般的労働者の方と比

較いたしますと、障害者の場合は障害者特有の体

力上の理由などによりまして、定年後再雇用され

るお伺いしたいといふうに思います。

○國務大臣(塚原俊平君) 一般的労働者の方と比

較いたしますと、障害者の場合は障害者特有の体

力上の理由などによりまして、定年後再雇用され

るお伺いしたいといふうに思います。

ます。

そこで、労働省は昭和六十年度から五カ年かけた高年齢者向けのME機器等についての開発を行ったというふうに聞いておるわけであります

が、その開発状況はどうなつておるのかお伺いし

たいというふうに思います。

○政府委員(若林之矩君) 今後、高齢者の方々が

働きやすい環境をつくっていくという意味でME

機器の開発というのは非常に重要だというふうに考

えておりまして、六十年度から五カ年計画で開

発を進めてまいります。六十三年度までに

は高年齢者向けのワードプロセッサーの開発、そ

れから高年齢者向けのコンピューター制御の旋盤

の開発などを行ってまいりました。また平成元年

度までの成果につきましては、重量物の運搬を容

易にいたしますための補助ロボットでございます

とか、あるいは高年齢者を介護する作業者の方の

ための補助システム、こういったものを開発して

まいっております。

○勝木健司君 特に今ありましたように、高齢者

向けのワードプロセッサーなどは現在においても

非常に需要が大きいんじゃないというふうに思

われれるわけであります。こういった高齢者向け

のME機器等の実際の商品化というのはいつごろ

になるのかお伺いしたい。

○勝木健司君 特に今ありましたように、高齢者

向けのワードプロセッサーなどは現在においても

非常に需要が大きいんじゃないというふうに思

われれるわけであります。こういった高齢者向け

のME機器等の実際の商品化というのはいつごろ

になるのかお伺いしたい。

○勝木健司君 特に今ありましたように、高齢者

向けのワードプロセッサーなどは現在においても

非常に需要が大きいんじゃないというふうに思

われれるわけであります。こういった高齢者向け

のME機器等の実際の商品化というのはいつごろ

になるのかお伺いしたい。

○勝木健司君 特に今ありましたように、高齢者

向けのワードプロセッサーなどは現在においても

非常に需要が大きいんじゃないというふうに思

われれるわけであります。こういった高齢者向け

ます。率直に申しまして商品化の具体的なめど

というのはまだ立っていない状況にござります。

○政府委員(若林之矩君) 今後の計画についての

お尋ねでございますが、今後ますますこういった

高齢者向けのME機器の開発に取り組んでまいり

たいというふうに考えておりまして、平成二年度

から第二次の五カ年計画を策定いたしまして計画

的高年齢者向けの機器の開発を進めてまいりた

いというふうに考えております。今年度はただいま

まこの推進計画、今後どういった機器を中心につけていくか現在その議論を進めている段階でござ

います。

○勝木健司君 もう最後になりますが、大臣より、

高年齢者の雇用確保のためのそういう職域拡大も

含めて、決意のほどをお伺いして、質問を終わり

たいというふうに思います。

○国務大臣(塚原俊平君) ただいま勝木先生から

も一つ一つ具体的な点についての御指摘もいただ

きました。この法案通していただきました暁には

その趣旨にしつかりのつとりまして、また本院の

審議、御議論をいたしました一つ一つの内容あ

るは衆議院で御指摘いただきました一つ一つの

内容をしつかり肝に銘じながら政策の遂行に当

たってまいりたいと決意をいたしております。

○西川潔君 よろしくお願ひいたします。

今回の改正案では、六十五歳までの再雇用の努

力義務を規定する高齢者雇用をめぐる諸条件の整

備に関して、労働大臣が高年齢者等職業安定対策

基本方針の中で指針を策定するとともに、公共職

業安定所長が事業主に対して必要な勧告をするこ

とができるというふうになつておるわけですが、

高齢者の雇用機会の確保のためにまずいろいろな

諸条件整備が必要であると思ひますが、労働大臣

が策定する指針ではどのようなことを定められる

のか、また公共職業安定所長の勧告はどのような

とき、どのような場合に行われるんだしようか。

○政府委員(七瀬時雄君) 基本方針の中で定めま

す諸条件の整備等に関する指針につきましては、

事業主が高年齢者の雇用機会の確保を図るために

ますよう努めをしてまいりたいと考えております。

実施する職域の拡大でございますとか勤務時間の変更、作業施設の改善などの必要な措置に関するガイドラインを具体的に示すことを考えております。

これらにつきましては、労使の合意の上で定める必要がございますので、中央職業安定審議会の意見を十分聞いて定めている所存でございます。

また、事業主に対する公共職業安定所長の勧告につきましては、特段の事情がないにもかかわらず定年到達者の再雇用が実施されておらず、また同一地域、業種の状況と比較して、職業能力の開発でございますとか作業施設の改善とか、そういった諸条件の整備が著しくおくれている場合に行うことを考えているわけでございます。

○西川潔君 よろしくお願ひいたします。

最近では、企業が高齢者の雇用機会を確保する

ために子会社の形で高齢者の会社をつくるとい

う例が日本各地で見られるわけなんですけれども、

この高齢者の会社の設立、そして運営に当たりま

してはいろいろとノーハウが必要ではないかなと思

います。行政サイドといたしまして、例え私が

新たに設立をするというようなときには、行政か

らは積極的にはどういう援助をしていただけるの

か、また助言をしていただけるのかというような

ことをお伺いしたいと思います。

○政府委員(七瀬時雄君) 例えば高齢者の会社を設立するということを例に挙げますと、高年齢者雇用開発協会におきましていろいろと高齢者の会社を設立してうまくいった事例を十分収集いたしてお

りますので、そういう場面を活用していただく

というのが一つであろうと思います。

それともう一つは、これから話になりますけ

れども、先ほど出ておりました地域の高年齢者地

域雇用開発事業という事業を本年度から実施いたしました

しまして、各県に地域を指定し、団体を指定して

いることで、地域ぐるみの高齢者雇用の活動をして

いたくわけございますが、その中に現実に、

都道府県によって場合は違うかも知れませんが、

高齢者会社の設立ということを一つの事業内容と

して考えるところも出てくるのではないかと思ひますので、そういった形ででもいろいろと普及、PRあるいは事例の紹介を表示するようなことができるんではないか、このように考えております。

○西川潔君 では、次に移ります。

平成元年十一月、労働省、ワークシェアリング政策に関する研究会の発表でございますが、労働時間を細分化いたしまして、それに対応いたしましての雇用増はできない、また人事管理、職務編成の面で細分化された雇用はこれもできない、ワークシェアリングについての問題点が多々挙げられております。

具体的に、例えば労働省といたしましては、このワークシェアリングについてどのように考えていらっしゃるのか。我々は、素人考へて最初お伺いしたときも、これはいい方法だなというふうに私自身感じたのであります、今の研究会の指摘につきましては、どのように考へておられるかお伺いしたいと思います。

○政府委員(若林之矩君) ただいま先生御指摘のワークシェアリング政策に関する研究会の報告でござりますけれども、短期的な雇用問題の解決という視点からワークシェアリングというものを考えますと、これはヨーロッパ諸国の経験から見ましても効果があるとは言えないと考えられまして、我が国にそういう観点で導入する必要性は乏しいのではないかという報告でございました。

しかしながら、一方でただいま先生が御指摘のよう現役の世代での労働時間、これは非常に長くわけでございますが、これを短縮いたしまして、今度は短時間の勤務形態の開発等によりまして高齢者の方々の雇用環境を整備をしていく。そういうものを展開していくことが重要だろ

う、こういう指摘でござります。

○西川潔君 ありがとうございました。

次に、経済企画庁、労働時間短縮のインパクト研究会でございますが、こちらの報告書を読ませていただきますと、勉強し過ぎる子供たち、仕事をし過ぎる父親、暇過ぎる高齢者、こういうふうに書いてありますが、「三過ぎ」と、こう書いてあります。このころは「Kとか三過ぎとか、これは共通して働き方の不均衡だと僕自身思っていますけれども、今の働き方の不均衡を少しでも改めていくためには、仕事を分かち合つワークシェアリングの考え方が長期的には時間が少なからず必要ではないかなというふうにも思つんすけれどもそこで先般の「長寿社会対策フォロー・アップ報告」について御説明をいただきたいのと、またその中で、週四十四時間労働の促進により日本的ワークシェアリングを検討するようについて日本に書いてあるわけですが、日本のワークシェアリングというのを具体的にこちらの方も御説明いただきたいのですが、お願いします。

○政府委員(若林之矩君) 私の方から御説明さしていただきます。

「長寿社会対策フォロー・アップ報告」と申しますのは、政府が推進すべき長寿社会対策の指針でござりますけれども、短期的な雇用問題の実施状況及び今後の課題について取りまとめたものでございまして、六十一年度に閣議決定がなされております。この大綱の実施状況と今後の課題について取りまとめたものでございます。

この報告におきましては、ただいま御指摘ございましたように、現役の勤労世代の労働時間の短縮を進めまして勤労意欲の高い高齢者に仕事を分かち合う、そういう意味で日本のワークシェアリングといつてているようでございます。ヨーロッパでは若い人の失業が多いわけですが、それから何と言いますか、仕事の管理をみずから行うような、そういう就業の形態の方により志向するようになつてくるとか、いろいろなそういうことで年齢間の労働と余暇の不均衡を解消していく、こういったことも考えられまして、こういったような観点からワークシェアリング政策と

いうものを展開していくことが重要だらう、こういう指摘でござります。

○西川潔君 ああそうですか。いえ、実は突然で申しあげないんですけれども、今、労働省は例えばUターンというんですか、東京でお仕事をしておりまして、高齢になりますとふるさとへ帰りたい。例えば私でしたら高知県へ帰りたい。高知に六十、六十五になつていふ仕事がないかなということでお伺いしますと、安定所のテレビの画面

で、労働時間の短縮に努めますとともに高齢者の雇用機会の確保という施策の充実に努めていきたいというふうに考えております。そういう観点でもこれをとらえていきたいというふうに考へてあります。

○西川潔君 各方面で全国自治体、いろいろとアイデアを出されます。例えば、石川県の小松市などは、五十五歳以上の高齢者のお二人を一人として企業に雇用したり、シルバー・アーバン戦、こういうことでやつておられるわけですが、ある企業では、定年後も働く希望を持つ前社員を再雇用して幾つかの勤務形態に分けて、働きがい重視型、そしてゆとり重視型、どちらか選択をしていただきまして六十五歳まで再雇用するエルダースタッフ制度というのが導入されてるわけですけれども、労働省いたしましては、このワークシェアリングの考え方をもう一度お伺いしたいんですけど、どちらか選択をしておられるわけでも、どのようにお考へになつておられるか。この二人を一人とかというようなことはいかがでしょうか。

○政府委員(清水傳雄君) ただいま例としてお挙げになりましたような形で、個々の企業が高齢者雇用について非常に前向きに取り組んでいる、そういう事例も私自身もある程度承知もいたしておりますが、高齢者の場合に体力的な問題を含めまして就業のニーズが非常に多様化する。それから、何と言いますか、仕事の管理をみずから行うような、そういう就業の形態の方により志向するようになつてくるとか、いろいろなそういうことで年齢間の労働と余暇の不均衡を解消していく、こういったことも考えられまして、こういったような観点からワークシェアリング政策と

いうものを展開していくことが重要だらう、こういう指摘でござります。

○西川潔君 ああそうですか。いえ、実は突然で申しあげないんですけれども、今、労働省は例えばUターンというんですか、東京でお仕事をしておりまして、高齢になりますとふるさとへ帰りたい。例えば私でしたら高知県へ帰りたい。高知に六十、六十五になつていふ仕事がないかなということでお伺いしますと、安定所のテレビの画面

には高知ではこういうあなたに合う仕事がありますよ、というようなプログラムが出るわけですけれども、こういうことも大変ありがたいことでござりますが、実はゆうべ川崎市のニュースを、NHK八時四十五分からでございましたかやつておりました。これは今までの働きたい人たちの個人紹介ではなしに、会社側の中をずっとお仕事の内容を映しまして、そして、このビデオテープを皆さん方にご覧いただきまして、この仕事の内容に合う、これならやってみたいなど思う方々はどぞこちらの方へお申し込みくださいというようなビデオテープの御紹介でございましたが、これなどを全国的に例えれば行政の方で指導していくだきましたしてPRしていくだきますと、随分ぜいたくな話ではございますが、お金もかかることだと思いますが、昨晩見せていただきましたと大変これはいいアイデアだなとうふうに感じましたので、こういうことを進めていただくようなことはいかがでございましょうか。

滑な再就職の促進を図るためには、その職業能力などを総合的に把握しているその定年前の事業主の方々が、退職前から再就職の援助に努めることが非常に効果的であると考えているわけでござります。このため、御指摘のとおり、高年齢者キャラセンターを昨年の十月以降に東京、大阪、名古屋の公共職業安定所に設置いたしまして、定年退職予定者の再就職に結びつく可能性のある雇用ニーズに関する情報の収集あるいは提供を行うとか、それから事業主相互の話し合いのあつせん、それから当該その話し合いに関する的確な相談、援助というような業務を実施いたしております。

○國務大臣(塚原俊平君) 早速内容を調べさせていただきまして、先生がすばらしいとおっしゃるのですから、恐らくすばらしいものだと思いまので、積極的に前向きに取り組んでまいりたいと思つてます。

本当にいい方法だと思います。今までは、私が働ききたかったら、座りまして、西川潔でございます、四十四歳でございます、こういう仕事があればお願ひしますということの紹介だつたんですけれども、たくさんお仕事の内容のプログラムがございまして、自分が働きたいなと思うところを自分で選択できるという、より身近なPRでございましたので、ぜひ一度ビデオを取り寄せてごらんいただきたいと思います。

次に移らせていただきますが、労働省は昨年度から高年齢者のキャリアセンターというのを開設されました、これはどういうものか、もう一度説明していただきたいと思います。

滑な再就職の促進を図るために、その職業能力などを総合的に把握しているその定年前の事業主の方々が、退職前から再就職の援助に努めることが非常に効果的であると考えているわけでござります。このため、御指摘のとおり、高年齢者キヤリーセンターを昨年の十月以降に東京、大阪、名古屋の公共職業安定所に設置いたしまして、定年退職予定者の再就職に結びつく可能性のある雇用ニーズに関する情報の収集あるいは提供を行うとか、それから事業主相互の話し合いのあつせん、それから当該その話し合いに関する的確な相談、援助というような業務を実施いたしております。

このセンターは、まだ設立後間がないために現在登録事業所の拡大に努めているところでございますがれども、これからさらにセンター業務の積極的なPRを行いまして、その利用の促進を図りまして、いわば定年退職者を雇って活躍させたいと思っている事業主と、それから立派な人材を持つていてる事業主、定年を迎える労働者を雇っている事業主、その両者を的確に結合させていくと、こういう趣旨でございます。

○西川潔君 大変すばらしい制度だと思います。

厚生省で言えば本当に支援センターのようなどころだと思いますし、どんどんまたふやしていくべきだと思います。先ほどのビデオ、そういうものがうまくジョイントされれば本当に仕事したいなと希望されておられる方々は随分便利になると思うんですけども、幾つか具体的な事例をお伺いいたしました。

先日の委員会でも御質問させていただきましたが、高齢者の働く場として中小企業が大変大きな割合を果たしていると考えます。中小零細企業が使える制度づくり、またそれをバックアップする行政のあり方が問われていると思います。今後そういう点につきましてひとつ御検討いただきたいと思います。

滑な再就職の促進を図るために、その職業能力などを総合的に把握しているその定年前の事業主の方々が、退職前から再就職の援助に努めることが非常に効果的であると考えているわけでござります。このため、御指摘のとおり、高年齢者キヤリーセンターを昨年の十月以降に東京、大阪、名古屋の公共職業安定所に設置いたしまして、定年退職予定者の再就職に結びつく可能性のある雇用ニーズに関する情報の収集あるいは提供を行うとか、それから事業主相互の話し合いのあっせん、それから当該その話し合いに関する的確な相談、援助というような業務を実施いたしておるわけでございます。

このセンターは、まだ設立後間がないために現在登録事業所の拡大に努めているところでござりますけれども、これからさらにセンター業務の積極的なPRを行いまして、その利用の促進を図りまして、いわば定年退職者を雇つて活躍させたいと思っている事業主と、それから立派な人材を持つている事業主、定年を迎える労働者を雇つている事業主、その両者を的確に結合させていくと、こういう趣旨でござります。

○西川潔君 大変すばらしい制度だと思います。

厚生省で言えば本当に支援センターのようななところだと思いますし、どんどんまたふやしていくべきだと思います。先ほどのビデオ、そういうものがうまくジョイントされれば本当に仕事したいなど希望されておられる方々は随分便利になると思うんですけども、幾つか具体的な事例をお伺いいたしました。

う場でも高齢者の雇用、高齢者にとつて働きやすいや職場づくりということをぜひ御検討いただきたいと思います。

う場でも高齢者の雇用、高齢者にとつて働きやすい職場づくりということをぜひ御検討いただきたいと思います。

高齢者がふえていく一方で、先日厚生省から出生率がさらに低下をしているという発表がございました。このままでいきますと、六百五十年から七百年たちますと日本の国がなくなってしまうというようなニュースも出ておりましたし、二人ではだめで、最低三人は産んでもらわないとということでございますが、今の現状でいきますと夫婦でもともとつてないというような御夫婦が大変多いわけですけれども、私どもは三人の子供に恵まれまして、何とか責任は果たしておるわけですが、いや本当に何か不安を感じます。労働大臣はお子さんは何人さんいらっしゃるんですか。

○國務大臣塚原俊平君 私は二人でございますから。

○西川潔君 かえつて失礼な質問になりますて申しあげさせてくださいません。たくさん本当に子供さんを産み育てていついていただきますようにならまつて努力させていただきます。いろいろPRをさしていただきます。いや、国が減びることですから本当にこれは。(「どんどんやつてくれよ」と呼ぶ者あり)木暮先生もよろしくお願ひいたします。

人口の構成のために、労働政策の面でも出生率の低下の防止に向けての配慮が必要だと思います。また、今後の労働力の人口の高齢化、現在の深刻な人手不足の中で女子の労働力はもつと活用されねばならないと私自身思います。しかし、一方で高齢者がふえる中で家庭での介護にはどうしても女性の割合が、我が家でもそうですが、大きいことが現実でございます。このような状況を考えますと、女子労働力を十分に活用するためには育児休業制度、介護休業制度などの女子労働者の就

高齢者がふえていく一方で、先日厚生省から出生率がさらに低下をしているという発表がございました。このままでいきますと、六百五十年から七百年たしますと日本の国がなくなってしまうというようなニュースも出ておりましたし、二人ではダメで、最低三人は産んでもらわないとどうぞいきますが、今の現状でいきますと夫婦でもともとつてないというような御夫婦が大変多いわけですけれども、私どもは三人の子供に恵まれまして、何とか責任は果たしておるわけですが、いや本当に何か不安を感じます。労働大臣はお子さんは何人さんいらっしゃるんですか。

○國務大臣(塚原俊平君) 私は二人でございまして責任を果たしていないわけでございますが、女房の方があもうこれ以上は育てる自信がないというところでございますから。

○西川潔君 かえって失礼な質問になりますと申しあげさせていただきます。たくさん本当に子供さんを産み育てていていただきますよう我々もまた努力させていただきます。いろいろPRをさせていただきます。いや、国が滅びることですから、本当にこれは。(「どんどんやつてくれよ」と呼ぶ者あり)木暮先生もよろしくお願ひいたします。

人口の構成のために、労働政策の面でも出生率の低下の防止に向けての配慮が必要だと思います。また、今後の労働力の人口の高齢化現在の深刻な人手不足の中で女子の労働力はもっと活用されねばならないと私自身思います。しかし、一方で高齢者がふえる中で家庭での介護にはどうしても女性の割合が、我が家でもそうですが、大きくなることが現実でございます。このような状況を考えますと、女子労働力を十分に活用するためには育児休業制度、介護休業制度などの女子労働者の就業環境の整備を総合的に考えていく必要があると思うんですけども、今後労働省はこういう観点でどういうふうにお考えになつておられるのか、お伺いして終わりにしたいと思います。

たように、女性が結婚しても出産しても働き続けていく、こういう方がふえておられますので、こういう方たちが安心して子供を産み育てながら、職業人としても立派な生活を送つていけるようになります。

○西川潔君 よろしくお願ひいたします。終わります。  
○委員長(浜本万三君) 以上で本案に対する質疑は終局いたしました。

これより本案の討論に入ります。

御意見のある方は賛否を明らかにして述べ願います。——別に御発言もないようですから、これより直ちに採決に入ります。

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賛成の方の举手を願います。

○委員長(浜本万三君) 全会一致と認めます。よつて、本案は全会一致をもつて原案どおり可決すべきものと決定いたしました。

○高桑栄松君 私は、ただいま可決されました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対し、自由民主党、日本社会党護憲共同、公明党・国民会議、日本共産党、連合参議院、民社党・スポーツ・国民連合、参院クラブの各会派共同提案による附帯決議案を提出いたしました。

案文を朗読いたします。  
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対する附帯決議案(議案)

高齢化社会を迎へ、高年齢者の雇用就業機会の確保を図ることが極めて重要であることにかんがみ、政府は、次の事項について、適切な措置

を講ずるよう努めるべきである。

一、高年齢者等職業安定対策基本方針の策定に

当たつては、中央職業安定審議会において労使の意見を十分に聴きつつ、六十歳定年の完全定着及び六十五歳までの雇用機会の確保に

向けて実効ある内容を定めるよう努めること。

二、平成五年度までに、六十歳定年の完全定着を図るため、高年齢者雇用安定法に基づく行政指導等の一層の推進に努めるとともに、同年度までの六十歳定年の実施状況を勘案し、

より実効ある措置の実施について、努力義務に関する規定の見直しを含め、検討を行うこと。

と、また、定年到達者の安定した雇用の確保を図るため、再雇用の努力義務等新法の効果的な運用に努めること。

三、六十歳台前半層の高年齢者の雇用に係る助成に当たつては、中小企業に十分配慮して実効ある措置を講ずるよう努めること。

四、雇用環境が厳しい状況にある中高年齢者の再就職の促進体制を強化するため、公共職業安定所の組織、機能について一層の充実強化を図ること。

五、企業における雇用管理のあり方について、現実に高年齢者に雇用不安をもたらすことのないよう、また、積極的に高年齢者の雇用維持に取り組むよう、一層の普及啓蒙に努めるとともに、高年齢者の雇用機会を確保する対策の実施に当たつては、国民的コンセンサスの形成に努めること。

右決議する。

以上であります。

○委員長(浜本万三君) ただいま高桑君から提出されました附帯決議案を議題とし、採決を行います。

本附帯決議案に賛成の方の举手を願います。

(賛成者挙手)

○委員長(浜本万三君) 全会一致と認めます。よつて、高桑君提出の附帯決議案は全会一致をもつて

本委員会の決議とすることに決定いたしました。

ただいまの決議に対し、塙原労働大臣から発言を求められておりますので、これを許します。塙原労働大臣。

○國務大臣(塙原俊平君) 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。

○委員長(浜本万三君) なお、審査報告書の作成につきましては、これを委員長に御一任願いたいと存じますが、御異議ございませんか。

〔異議なし」と呼ぶ者あり〕

○委員長(浜本万三君) 御異議ないと認め、さよう決定いたしました。

○委員長(浜本万三君) 次に、老人福祉法等の一部を改正する法律案を議題とし、質疑を行います。

質疑のある方は順次御発言願います。

○勝木健司君 本会議でも質問をさせていただきましたが、この委員会でも確認の意味で、何点かダブルの点もありますけれども、質問させていただきますが、我が国でも確認の意味で、何点か

我が国の福祉であります、社会保障費用の国民所得比で見た場合には、老人ホームや障害者のための施設あるいは母子家庭や児童に対する援助など、年金や医療以外のいわゆるその他の社会保

障部分が二・七%ということで、年金一一・七%、医療九・三%に比べましたら極めて少ないわけであります。また、我が国の福祉は先進諸国に比べましても極めて少ない数字ではないかというふうに思われます。西欧諸国では年金、医療と同じくそれ以上じゃないかというふうに思われます。このように、社会保障費用に占める福祉額が少ない

ですので、今後私は増額しなければならないといふうに痛感をいたしております。それ以上じゃないかというふうに思っています。

○國務大臣(津島雄二君) 我が国の社会保障制度は、これまで年金、医療、福祉の相互連携に配慮しつつ、国民生活の安定と福祉の向上を図るために

に推進を図つてしましました。

御指摘のとおり、社会保障給付費を見ますと、歐米諸国と比較してその全体に占める社会福祉サービスの比率が低いことは事実でございます。

その原因というのはいろいろござりますけれども、例えはこの項目の中に失業給付が入つておるわけでございます。これは厚生省の所管ではございませんけれども、これはまさに幸いなことに、我が国の失業率が低いものですから、ほかの国に比べて極めて比率が低い。これはありがたい面でございます。それからもう一つ、公的扶助、典型的なのが生活保護でござりますけれども、保護率も、これはいい悪いは別として、日本はほかの国よりも低位にとどまつてくれておるわけでございまして、こういう要素が比率が少ないとということになります。

〔委員長退席 理事系久八重子君着席〕

それからもう一つ、今委員がおっしゃいました年金とか医療保障、それからその他の項目の比率の判断上、国によつてその関係がトレードオフになる関係がございます。例えば、生活保護にいく前にいろんな措置をやればそちらが減るとか、そういういろんな面がございますから、私どもは一概にこのことで優劣という即断は避けたいなどといふふうに思つておりますが、事実、割合が低いといふふうに思つております。例えは、生活保護にいくいうことを私も認めるのにやぶさかではございません。

いずれにしましても、もしそこに福祉水準の決定上問題があるとすれば、それは今後検討し充実を図つていかなければならないと思いますが、よせんこれはゴールドプランに示されたような福祉サービスの充実に努めていくということに尽きるかと思うでございます。

○勝木健司君 次に、出生率の問題であります。我が国の出生率の低下が高齢化の問題をより深刻化させておるわけでありまして、我が国の将来の活力に重大な影響を与えるのではないかということが既に本会議で指摘したとおりであります。いろいろ出生率の低下については要因が

指摘をされておるわけあります。最も肝心なことは、やはり国の宝であります子供を安心して産み育てられるようにしていくことにあるのじやないかというふうに思うわけですが、そのような環境を整備するために厚生省としてどのような取り組みを進めいかれるのか、今まで進めています。

○国務大臣(津島雄二君) 出生率の低下は、本会議におきましても御議論させていただきましたように、私は大変重要な深刻な問題点であると受けとめさせていただいております。特に、人口が適正水準であればいいじやないか、出生率はそんなに気にする必要はないじやないかというような議論をされる方もあると思うんですが、我々が忘れてならないのは、要するに膨大な数の高齢者の方々がこれから数十年にわたって日本の社会に存在をするわけでありますから、これを支えてくれる若い社会のメンバー、子供たちが育つてくれなければ日本社会はもたないというふうに考えております。二十一世紀を担う子供たちが心身ともに健やかに生まれ育つていけるように、長期的な視点に立つて総合的に諸施策を進めてまいりたいと思います。

具体的な点につきましては、政府委員から補足

○政府委員(古川貞二郎君) 大臣が御答弁申し上げましたような、健やかに生まれ育つための環境づくりということでの具体的な問題としては、例えば児童手当の支給とかあるいは家庭に対する支援等の相談体制の整備等、いわゆる児童養育の基本的な場である家庭に対する支援施策とか、あるいは遊び場の整備等地域における児童健全育成対策あるいは乳児保育等の保育需要の多様化といふものに対応いたしました保育対策、あるいはラジオステーションに即しました母子保健対策などの施策につきまして、これはひとり厚生省のみならずでございますが、育児休業等の労働政策とかあるいは住宅政策あるいは文教政策との連携を図りつ

つ幅広い見地に立つてこういった検討を進めています。あるいは施設を推進していく、こういうこども育てられるようにしていくことにあるのじやないかとさいます。なお、家庭とか子育てに関するところの国民的な論議というようなものも広く行われることを私どもは期待しているわけでござります。

○勝木健司君 子供が安心して育つようにするためには、特に弱い立場にあるそういう母子家庭等々に対する支援が必要じやないかというふうに思つわけでありまして、母子家庭の母親も、離婚等に伴う複雑な家庭問題あるいは児童養育上のさまざまな悩みとか困り事を抱えておられるんじやないかということで、精神的にも不安定な状態に置かれているおとうさんというふうに思つますが、どのような対策というものを持ち合わせておられるのか、講じられていくのか、お伺いしたいというふうに思ひます。

○政府委員(古川貞二郎君) 母子家庭対策においては、自立の促進あるいは生活の基盤の安定といったようなことを図つていくというふうなことから、私どもは極めて重要な課題である、こういうふうに思つておりますが、これまでに生まされた地域で生涯を安心して暮らせるようにしていくために、歩道の段差の解消とかあるいはガイドヘルパーの確保、手話通訳士の養成など、ハード面あるいはまたソフト面をあわせた総合的な取り組みを進めるべきだというふうに思つています。

あわせて、本会議でも取り上げたわけでござりますが、障害者の自立と社会参加を積極的に推進していくためには、我が国でもアメリカ障害者法に見られるような抜本的な法改正というものが必要じやないかというふうに思ひます。

○政府委員(長尾立子君) 先生からお話をございましたように、確かに今回の法律の改正だけではノーマライゼーションの理念の実現というのは完結するものではないというような御指摘は、そのとおりだと思います。

私どもは從来、体に障害を持つ方が地域社会の中で地域社会のいろいろな活動に参加していただけのような社会を目指しまして、ハードの面では、今先生からも歩道の段差の解消というようなお話をございましたけれども、例えば点字ブロックを敷設しますとか、段差を解消いたしますとか、そういう生活環境面の改善を行う住みよい福祉のままで、今後とも母子家庭の実情を踏まえまして、

これら母子福祉対策の一層の充実に努めてまいりたい、かように考えておるわけでござります。

○勝木健司君 次に、身体障害の方々に対しまず福祉についてお伺いしたいというふうに思ひます。

厚生省は、今回の改正によりまして、障害を持つ人たちに対する福祉サービスを市町村で一元化していくこう、一元的に提供する体制をつくると、身近な地域できめの細かなサービスを提供すると、いうふうに言われておりますけれども、現実にはこのような行政体制の整備だけでは不十分じやないかということで、いわゆるノーマライゼーションの理念がこれだけで実現するとは思えないわけあります。本当に障害者の方たちが自分の生まれた地域で生涯を安心して暮らせるようにしていくために、歩道の段差の解消とかあるいはガイドヘルパーの確保、手話通訳士の養成など、ハード面あるいはまたソフト面をあわせた総合的な取り組みを進めるべきだというふうに思つています。

あわせて、本会議でも取り上げたわけでござりますが、障害者の自立と社会参加を積極的に推進していくためには、我が国でも高評価しておるわけありますので、これについての見解をお伺いしたい

ましては、心身障害者対策基本法、これを柱といたしまして障害者対策が総合的に推進されておると思いますので、私どもとしてはこの体系の中では大幅な充実をさせていただいたわけでございますが、こういったさまざまな対策を総合的に実施することによりまして、障害を持つ方々が御自分のお住まいの地域の中で安心して生活していくために、心身障害者対策基本法、これを柱といたしまして障害者対策が総合的に推進されておると思いますので、私どもとしてはこの体系

中では大幅な充実をさせていただいたわけでござりますが、こういったさまざまな対策を総合的に実施することによりまして、障害を持つ方々が御自分のお住まいの地域の中で安心して生活していくために、心身障害者対策基本法、これを柱といたしまして障害者対策が総合的に推進されておると思いますので、私どもとしてはこの体系

中では大幅な充実をさせていただいたわけでござりますが、こういったさまざまな対策を総合的に実施することによりまして、障害を持つ方々が御自分のお住まいの地域の中で安心して生活していくために、心身障害者対策基本法、これを柱といたしまして障害者対策が総合的に推進されておると思いますので、私どもとしてはこの体系

中では大幅な充実をさせていただいたわけでござりますが、こういったさまざまな対策を総合的に実施することによりまして、障害を持つ方々が御自分のお住まいの地域の中で安心して生活していくために、心身障害者対策基本法、これを柱といたしまして障害者対策が総合的に推進されておると思いますので、私どもとしてはこの体系

中では大幅な充実をさせていただいたわけでござりますが、こういったさまざまな対策を総合的に実施することによりまして、障害を持つ方々が御自分のお住まいの地域の中で安心して生活していくために、心身障害者対策基本法、これを柱といたしまして障害者対策が総合的に推進されておると思いますので、私どもとしてはこの体系

中では大幅な充実をさせていただいたわけでござりますが、こういったさまざまな対策を総合的に実施することによりまして、障害を持つ方々が御自分のお住まいの地域の中で安心して生活していくために、心身障害者対策基本法、これを柱といたしまして障害者対策が総合的に推進されておると思いますので、私どもとしてはこの体系

中では大幅な充実をさせていただいたわけでござりますが、こういったさまざまな対策を総合的に実施することによりまして、障害を持つ方々が御自分のお住まいの地域の中で安心して生活していくために、心身障害者対策基本法、これを柱といたしまして障害者対策が総合的に推進されておると思いますので、私どもとしてはこの体系

中では大幅な充実をさせていただいたわけでござりますが、こういったさまざまな対策を総合的に実施することによりまして、障害を持つ方々が御自分のお住まいの地域の中で安心して生活していくために、心身障害者対策基本法、これを柱といたしまして障害者対策が総合的に推進されておると思いますので、私どもとしてはこの体系

中では大幅な充実をさせていただいたわけでござりますが、こういったさまざまな対策を総合的に実施することによりまして、障害を持つ方々が御自分のお住まいの地域の中で安心して生活していくために、心身障害者対策基本法、これを柱といたしまして障害者対策が総合的に推進されておると思いますので、私どもとしてはこの体系

町づくり事業というのをやつてしまりました。今度のゴールドプランにおいても、それを拡大した形で計画が入つておるわけでござります。

それから、情報の面におきましては、点字によります即時情報のネットワーク事業でござりますとか、今お話をございました手話奉仕員、それからガイドヘルパーの派遣などを行う社会参加促進事業費、これを県それぞれがいわばメニュー事業で、その地域で最も優先してやるもの御自分で御選択いたげるという形にはなつておりますが、こういうことを充実させる。ことしの予算の中では大幅な充実をさせていただいたわけでござりますが、こういつたさまざまな対策を総合的に実施することによりまして、障害を持つ方々が御自分のお住まいの地域の中で安心して生活していくために、心身障害者対策基本法、これを柱といたしまして障害者対策が総合的に推進されておると思いますので、私どもとしてはこの体系

中では大幅な充実をさせていただいたわけでござりますが、こういつたさまざまな対策を総合的に実施することによりまして、障害を持つ方々が御自分のお住まいの地域の中で安心して生活していくために、心身障害者対策基本法、これを柱といたしまして障害者対策が総合的に推進されておると思いますので、私どもとしてはこの体系

の地域の中での精神薄弱者の自立はあり得ないと  
いうふうに思うわけあります。厚生省は、この  
問題に対応して、精神薄弱者が地域で安心して  
暮らしていくようするためにはどのような対策を  
お持ちか、お聞かせをいただきたいというふうに  
思います。

○政府委員(古川貞二郎君) 今御指摘のように、  
精神薄弱の方々につきましては、障害のある方  
もない方とともに自立して暮らしていくような  
社会をつくっていくという考え方が普及してきて  
いるわけでございますが、私どもこれに対応した  
地域福祉の対策を講じているわけでございまし  
て、さらにそいつた推進を図っていく、充実さ  
せていくということが大変重要であるというふう  
に考えております。

(理事糸久八重子君退席 委員長着席)

具体的に申し上げますと、従来から通勤寮ある  
いは福祉ホーム等の拡充に努めてきてるわけで  
ございますが、平成元年度からはいわゆるグループ  
ホーム制度を実施してきてるわけでございま  
す。私どもこういったいろんな地域で暮らして  
かかる場合のニーズというものに対応したやり方  
を提供していく。そしてそれを活用することに  
よって地域社会の中で自立していただく、暮ら  
していくなどということが大変大事なことだろうと  
いうふうに考えておるわけでございまして、今後  
とも精神薄弱の方々の社会的な自立促進のため  
に、その多様なニーズに対応できるよう各種の施  
策を充実してまいりたい、かように考えてるわ  
けでございます。

○勝木健司君 私ども民社党は、かねてから東京  
一極集中を排除していこう、是正していこうとい  
うこと、多極分散型の国土を形成する観点から、  
地方分権の推進を強く主張してまいりておるわけ  
であります、このためにもそれぞれの地域にお  
きます雇用の場を確保していく、そして活性化  
を図つていこうということも重要であるわけであ  
りますが、同時にそこに住まわれておられます地  
域の住民の方たちがおののの地域で生涯安心し

て暮らしていくよう、身近なところでいつでも  
も福祉サービスが利用できるような福祉の分権化  
もない方とともに自立して暮らしていくような  
社会をつくっていくという考え方があるんじやない  
かというふうに思われるわけでございます。

今回の老人福祉法等の改正では、特別養護老人  
ホーム及び身体障害者更生施設への入所事務を町  
村に移譲していく。そして、施設福祉と在宅福祉  
を総合的に市町村で実施していくことについて  
は、私どもも一步前進ということで評価いた  
すわけであります、さらに一層の福祉の分権化  
を進めるためにも、もう一步進んで精神薄弱者の  
援護施設への措置権、これを町村に移譲すべきで  
あるというふうに思うわけでございますが、見解  
をお伺いしたいというふうに思います。

○政府委員(古川貞二郎君) 精神薄弱の方々に  
つきましては、御案内とのおり、障害の程度とか  
あるいは内容というものをみづから判断し、みづ  
から必要な福祉ニーズを訴えるというようなこと  
が非常に困難な方が多いわけでございます。こう  
いった点で精神薄弱の方々の福祉行政につきま  
しては、現在都道府県、市、それから福祉事務所を  
設置する町村というところが実施しております  
て、ほとんどの町村は実は関与しておらないわけ  
でございまして、いわゆるそいつた事業の実施  
基盤が大変脆弱である、こういう事情にあるわけ  
でございます。したがいまして、私ども施設の入  
所措置につきましては、当面従来どおり都道府県、  
市及び福祉事務所を設置する町村で実施するとい  
うことが適當ではないかというふうに考えてるわ  
けでございます。

ただ、先生御指摘のように、障害を持つている  
方々が家庭や地域で通常の生活を送るというふう  
な社会づくりという理念というものを、そういう  
ものの精神に沿つて精神薄弱者の福祉行政を進め  
ていくことは大変大事なことでござります  
ので、条件の整備を図りまして、できる限り身近  
な地方公共団体である市町村で実施するというこ  
とが私どもも望ましい、こう考えておるわけでござ  
います。

したがいまして、今回の老人福祉法等の改正に  
よって、町村における福祉行政への理解あるいは  
実施体制の整備というものが進むということを念  
頭に置き、かつ私どももそういったことを推進す  
るということを十分心にとめながら、将来におけ  
る入所措置事務の町村移譲を目指しまして、町村  
職員に対する研修体制の充実など、精神薄弱者福  
祉行政の実施体制のいわゆる条件整備というもの  
を進めてまいりたい、こういうふうに考えている  
わけでございます。

○勝木健司君 本会議でも指摘をさせていただき  
ましたが、地域福祉の考え方方に沿つて市町村中心  
の福祉行政の体制づくりを進めていくためにには国  
の市町村に対する強力なバックアップ、支援体制  
が必要じやないかというふうに思います。ただ単  
に市町村に権限を移譲するだけでは国の責任逃れ  
だというふうに思うわけでござりますので、この  
ためには特に財政力あるいは行財政基盤の弱い過  
疎地とか山間地とかあるいは離島等の町村に対  
して十分な財政措置がとられなければいけないん  
じやないかというふうに思うわけでござります  
が、この点につきましてお伺いしたいというふう  
に思います。

○政府委員(長尾立子君) 今回の改正に伴いまし  
て、住民に最も身近な市町村において福祉サービス  
の提供が円滑に行われるということは大変重要  
でございます。そのためには、今御指摘いただき  
ました必要な財源の確保、これはもう私ども十分  
その点は承知をしておるつもりでござります。  
関係省庁とも協議しながら所要の手当てが講じら  
れるよう努めたいと思っております。

こういった財政上の措置以外の面におきまして  
も、市町村で適切に福祉サービスが提供できるよ  
う市町村相互間の連絡調整、それから援助、こう  
いうことを都道府県がその支援を行うことと、そ  
れから事務処理を円滑、効率的に進めるための事  
務の簡素化、合理化を図ること、それから市町村  
老人保健、福祉計画の策定に役立つようなガイド  
ラインを設定することなどの技術的な援助を行  
う

こと、こういったことによりまして町村の事務が  
円滑に進むよう配慮を行つておるわけでございま  
す。このような施策を講じることによりまして、  
行財政基盤の弱い町村においても福祉サービスの  
水準が確保されますよう努めてまいりたいと思つ  
ております。

○勝木健司君 次に、老人福祉法と身体障害者福  
祉法の中では、在宅サービスの実施につきまして、  
これらの「措置その他地域の実情に応じたきめ細  
かな措置の積極的な実施に努めるものとする。」  
というふうに文言が入つておるわけであります  
が、こうしたきめ細かな措置が他の福祉法、精神  
薄弱者福祉法とかあるいは児童福祉法、母子及び  
寡婦福祉法等にも当然盛り込まれるべきではない  
かというふうに考えるわけであります、なぜこ  
の「きめ細かな措置の積極的な実施に努めるもの  
とする。」という文言が盛り込まれなかつたのか、  
御説明を願いたいというふうに思います。

○政府委員(古川貞二郎君) 御指摘のように、今  
回の改正によりまして老人福祉法及び身体障害者  
福祉法におきましては、居宅における介護等の在  
宅福祉サービスの措置を市町村という単一の行政  
主体で一元的に実施するということにいたしてお  
るわけでございまして、その結果これらの措置に  
つきまして、それ以外の措置とあわせて地域の実  
情に応じたきめ細かな実施を市町村で一元的に行  
うことが可能となるというようなことから、これ  
につきましての努力規定、老人福祉法と身障法に  
つきましては努力規定を設けたというような経緯  
があるわけでござります。

これに対しまして、精神薄弱者福祉法それから  
児童福祉法、母子及び寡婦福祉法につきましては、  
等の在宅福祉サービスの措置の実施主体が都道府  
県とかあるいは市町村というふうに単一の行政主  
体ではないというようなことから個々の法律にお  
いて努力規定を設けるというようなことはしな  
かつたわけでござります。しかしながら、今回の  
改正におきましても、社会福祉事業法第三条にお

きまして社会福祉事業の基本理念といたしまして、国・地方公共団体等は福祉サービスを必要とする者の「環境・年齢及び心身の状況に応じ、地域において必要な福祉サービスを総合的に提供されるよう、社会福祉事業その他の社会福祉を目的とする事業の広範かつ計画的な実施に努めなければならない。」これは社会福祉事業法の三条でございますが、そういった努力規定を設けているわけございまして、この規定の趣旨を踏まえまして、精神薄弱者、児童それから母子及び寡婦につきましても、都道府県、市町村それぞれの実施主体におきまして、在宅福祉サービスが適切に実施されるように十分努力してまいりたい、こういうふうなことでございまして、今御指摘の点は以上のような経過によるものでございます。

○勝木健司君 先日の本会議におきまして、厚生大臣、必須義務化について、平成五年度以降総合的な検討を行うというふうに発言をしておられました。また老人福祉法等改正案の附則の第二条によりますと、「老人及び身体障害者に対する居宅における介護等の措置の推進のための方策及びこれに伴う国の費用負担の方式については、平成五年度以降において、市町村の居宅における介護等の措置に係る供給体制の確保の状況その他の事情を総合的に勘案して検討を行い、その結果に基づいて所要の措置を講ずるものとする。」となつております。

そこで、まずお伺いしたいことは、今回の老人福祉法等の改正案の附則第二条「検討」についてであります。検討事項は国会審議の過程で修正されて挿入されるというケースが多いといふに思つてあります。当初からの政府案に検討事項に規定された経過等についてお伺いをしたいというふうに思ひます。

○政府委員(長尾立子君) 今回の法案の附則二条についてのお尋ねであるかと思います。今回の法

律改正は高齢者保健福祉推進十カ年戦略等を踏んで行われるものでございますが、こういったたけでございまして、この結果に基づいて所要の措置を講ずるものとする。」というふうになつて、精神薄弱者、児童それから母子及び寡婦につきましても、都道府県、市町村それぞれの実施主体におきまして、在宅福祉サービスが適切に実施されるように十分努力してまいりたい、こういうふうなことでございまして、今御指摘の点は以上のように思つておきます。今先生こいつの規定は大変珍しいのではないかという認識を持つておるわけございまして、この実現のために万全を期したいと思っておるわけでございます。

そういう意味におきまして、今先生こいつの規定は大変珍しいのではないかという御指摘でございますが、例えれば国民年金ができましたときに被用者の妻についての今後のあり方、これは大変重要な課題であったわけでございますが、これがほんとに同じような形で将来の検討というふうに入つた例があるかと思ひます。そういう意味では大変政府として重大な関心を持っておるという旨の意思の表明とお受け取りをいただきたいわけでございまして、市町村の居宅における介護等の措置についての供給体制の確保の状況その他の事情を総合的に勘案して検討を行ひ、その結果に基づいて所要の措置を講じたい、こういうような政府の強い意思を示さしていただいたということでおきます。

○勝木健司君 そこで、この第二条の中身について四点ほど、もう時間も余りありませんので、まとめて質問をさしていただきたいといふに思いますが、まず第一点は、この措置権の移譲は平成五年四月一日から行われるわけでございます。が、本案が成立した後平成五年の四月一日までの間、市町村に対して具体的にどのようなことをなされるとお伺いをしたいといふに思つてあります。

第二点目は、「介護等の措置の推進のための方策及びこれに伴う国の費用負担の方式について」具体的に説明をお願いしたいといふに思つてあります。それから第三点目は、「市町村の居宅における介護等の措置に係る供給体制の確保の状況その他の事情を総合的に勘案して検討を行い」というふうに思つてあります。

第二番目の点といふのは、将来こういった新しい状況の中で、市町村への福祉の仕事の新しい状況をどう考えていくかという過程の中で費用負担の方式をどう考えていくかというのが第二点のおふうに思つてあります。この検討項目を入れられましたその意義とか、検討事項に規定された経過等についてお伺いをしたいといふに思ひます。

○政府委員(長尾立子君) 今回の法案の附則二条についてのお尋ねであるかと思います。今回の法

が御説明をいただきたいということ。

最後にもう一点は、「その結果に基づいて所要の措置を講ずるものとする。」というふうになつて、精神薄弱者、児童それから母子及び寡婦につきましても、都道府県、市町村それぞれの実施主体におきまして、在宅福祉サービスが適切に実施されるように十分努力してまいりたい、こういうふうなことでございまして、この実現のために万全を期したいと思っておるわけでございます。

的にお伺いしたいといふに思つてあります。

○政府委員(長尾立子君) 措置権の移譲等の今回の改正の非常に大きな変更につきましては、平成五年の実施を考えておるわけでございますが、この点につきましては、措置権の移譲といふことを考えますと、町村の担当職員に対する研修等の事務などの執行体制、これを確立していくかなくしてはいけません。それから新たなこういった体系の中の福祉行政の実施体制に伴います福祉事務所、市町村の事務の執行、それから計画策定に関するガイドライン、それから事務処理のマニュアルといった作成が必要でございます。それから、先ほど先生からも御指摘があつたわけでございますが、財源の確保について関係省庁と協議しながら所要の手当てを行う、こういうことも必要でござります。こういったことを考えまして、三年間で新しい実施体制へ円滑に移行をしなくてはいけないという意味で準備期間を三年置かしていただきたいわけでございますが、この間準備を進めるに当たりましては、一番関係します市町村の意見も、もちろん都道府県の意見も十分に聞きながら積極的に市町村を支援してまいりたいといふに思つております。

がみまして、從来国・都道府県が二分の一ずつ負担いたしておりましたのを国が二分の一、都道府県四分の一、町村四分の一の負担割合ということにいたしております。市につきましては、国、市が二分の一ずつ負担をするという從来の負担割合を変更はいたしておりません。

その次の御質問は、検討事項の中で「市町村の居宅における介護等の措置に係る供給体制の確保の状況その他の事情を総合的に勘案して」というお尋ねかと思いますが、居宅における介護の方式の推進方策及びこういったものに対する国の費用負担の方式を検討するに当たりましては、市町村における施設、それからマンパワーといったサービスの供給体制の問題でございますとか、サービスの実施状況ですとか、それから正直に申し上げまして全国的な定着状況、こういったものを全体として総合的に判断して勘案しながら考えていかなくてはならないのではないかというふうに思つておるわけでございます。

最後のお尋ねは、「所要の措置」というふうな表現があるけれども「所要の措置」とは何かと云うことかと思いますが、在宅福祉サービスの推進のための方策、この方策につきましていろいろな考え方があるかと思います。また、それに伴う国の費用負担の方式につきましてもさまざまなお考えがあるかと思います。こういったことから平成五年度以降に、市町村における施設やマンパワーといったサービスの供給体制の問題、サービスの実施状況、全国的な定着状況、今申し上げましたこういったさまざまな事情を総合的に勘案いたしました。して幅広い検討を行うことを私どもとしては考えておるわけでございまして、そういった検討の中で、具体的にどういったよろづや対応をすることがその状況において一番ふさわしい形のものかといふことが明らかになつてくるのではないかと思つております。

○勝木健司君 最後に、厚生大臣にお伺いしたい

が、都道府県の責任を明確にするために法律上の補助規定を整備いたしました。それから施設福祉サービスにつきましては、町村部について入所決定権が都道府県から町村に移りますので、これにかん

先ほど来出でおりますゴールドプランと老人福祉法等の改正案との関係についてお尋ねをいたしたいというふうに思いますが、ゴールドプランは本年度から既にスタートして平成十一年度が最終年度であります。一方、老人福祉法等の改正案が今国会で成立をいたしますと、いろいろな準備期間があつて、市町村への権限の移譲が平成五年の四月一日からであるということでありまして、それから市町村は市町村老人福祉計画、都道府県は都道府県老人福祉計画を策定されるということです。市町村は市町村老人福祉計画、都道府県は都道府県老人福祉計画を策定されることはあります。市町村の老人福祉計画が出来たところで国のゴールドプランといわゆるそれが生ずることがないのかどうかということで、その場合にはやはりゴールドプランの見直しといふのも必要になつてくるんじやなうかというふうに思われるわけでございますので、この辺のゴールドプランとの兼ね合いも含めて厚生大臣の決意をお願いして、質問を終わりたいというふうに思います。

○国務大臣(津島雄二君) 今回の法案によりまし

て、地方公共団体が老人保健、福祉計画を策定しまりまして、これがゴールドプランの着実な実現に向けて計画的にそれぞれの地域で取り組まざるもの立場から言えど、この十カ年戦略の目標の達成が全国津々浦々、どの地域でも実現されるということが必要だと思っておりますので、その実現のためには全力を挙げてまいりますが、十一年間という長期的にわたる戦略でございますから、その間にはやはり立ちどまつて考えたり、必要に応じて目標に向かつての検証をしたり、そういう必要が出てくることを私は否定すべきではないと思います。そのときには柔軟に考えて検証を改善を図つていくということにいたしたいと思いますが、現時点ではとにかくゴールドプランの実現のために全力を擧げるということで邁進してまいりたいと思っております。

○勝木健司君 ありがとうございました。

○糸久八重子君 老人福祉法等の一部を改正する

法律案に対しまして、最後の質問者としての立場から、これまでの質疑を踏まえて締めくくりの質問をさせていただきます。  
今回、見直しの対象となつております社会福祉は、医療制度や年金制度などの他の社会保障の分野に比べて極めて立ちおくれた分野であり、従来の隔離収容型の施設中心主義からの脱却、救貧対策としての福祉から国民一般を対象とするサービスの普遍化、いわゆる権利としての福祉への転換が求められてきたところであります。本格的な高齢社会の到来を控え、政府は福祉制度の見直しに着手したわけですが、これからは福祉のあり方は、国民生活に豊かさとゆとりと安心感を与えるものでなければならず、地域においても住民の自治に根差したシステムとして構築していく必要があると考えますが、今回の改正案はこのような方向に沿うものなのか、大臣の御見解を伺います。

○国務大臣(津島雄二君) 今回の老人福祉法等福祉関係八法案の改正でございますが、二十一世紀の本格的な高齢社会を目前に控えまして、高齢者、障害者等の福祉の一層の増進を図るために、福祉サービスの面の充実はもとより、関連する住宅政策、雇用政策等とも十分連携をとりながら展開をしていく必要がございますので、あらゆる機会を通じ関係省庁の理解を求めながら相互の連携を深めてまいりたいと考えております。

○糸久八重子君 次に、これからは福祉は保健、医療との連携をとり、住民のニーズに総合的にこたえられるシステムの確立が必要であると思います。例えば在宅福祉の推進をとりましても、ホームヘルパー、デイサービス、ショートステイの在宅福祉三本柱と訪問指導、訪問看護、機能訓練などがあり、その連携が求められているところでございます。今回の法改正においてこの点がどのように踏まえられているかお伺いしたいと思います。

○政府委員(岡光序治君) 先生御指摘のように、保健、福祉、医療について連携のとれたサービスが提供されることが必要でございます。従来から

具體的には、私ども厚生大臣が地方公共団体に計画策定のためのガイドラインとかマニュアルを示し、お示しすることにしておりますので、そういったものの中で計画策定に当たりまして、今申し上げましたような配慮すべき事項としてきつと指示をしたいというふうに考えております。

○糸久八重子君 次に、特別養護老人ホーム等への入所措置権を都道府県から町村に移譲する件についてお伺いをいたします。

○糸久八重子君 福祉サービスの提供について、その権限を身近な市町村に移すことは地方自治の精神にもかない結構なことであると考えておりますが、問題はこのよほな改革が無理なく円滑に実施できる体制を

確立することだと考えております。措置権の移譲についても町村関係者は十分な財政上の措置と職員の配置を求めておりまして、これがなければ今回の制度見直しは結果として福祉切り捨てになりかねません。幾ら身近な市町村において総合的に福祉サービスを実施すると言つても、十分な財政上の措置、職員の配置がなくては現実には機能いたしません。すべての市町村が三年の準備期間の間に十分な体制を整えることできる行政上の措置を早急に示すべきだと考えますが、一体いつこれを明らかになさるのかお伺いをいたします。

○政府委員(長尾立子君) 特別養護老人ホーム等の施設の入所措置の事務の移譲に伴いまして、地方交付税上の措置として必要な人員の増員を盛り込むことといたしております。

また、今回の改正に伴いまして、高齢者保健福祉推進十カ年戦略を踏まえた在宅福祉サービスの大額な拡充、それから老人保健、福祉計画の策定を進めるということといたしておりますが、当面、特に福祉事務所を設置していない町村についてのこれに必要な人員の配置については、町村全体の事務量の動向との関係を十分に勘案しながら業務に支障が生じないよう、地方交付税上必要な措置を講ずることといたしたいと思います。

財政措置でございますが、措置費についての地方分担分を含めましてきめ細かい住民の福祉ニーズに即した地方交付税上の手当を行なうように関係省庁と協議をしてまいりたいと思います。

これらの措置につきましては、事前に準備のために必要な事項につきましては、事前に措置が講ぜられるよう関係省庁と協議をしてまいりたいと思います。

○糸久八重子君 措置権の移譲によりまして、特別養護老人ホームがある市町村とない市町村の格差がありますます拡大するのではないかというのが地方自治体や福祉関係者が最も心配しているところでございます。このような持てるところと持たざるところの格差が生じないようにするために、国

はどのような措置を講じていくお考へなのか、お伺いさせてください。

○政府委員(岡光序治君) 御指摘のように、特別養護老人ホームは地域における老人福祉の拠点施設でございます。そういう意味で、地域によって格差が生じないよう、広域的な視点に立った整備が必要だと考えております。

今回の改正案におきましては、一つは都道府県老人福祉計画の策定によりまして、広域的な視点から各市町村を通ずる整備必要量に基づいて老人福祉施設の適正配置を図る。それからもう一つは、入所措置の実施に当たりまして、都道府県が市町村相互間の連絡調整や必要な援助等を行う、こういうことを盛り込んでおりまして、町村の規模の差とか、町村ごとの施設の立地の有無によりまして不公平や格差が生じないように配慮しているところでございます。

なお、都道府県計画の策定や市町村への援助、連絡調整につきましては、県の福祉事務所に期待されるところが大きいものと考えております。

○糸久八重子君 措置権移譲後の都道府県の福祉事務所について、町村に対する技術的な支援業務、連絡調整につきましては、県の福祉事務所に期待されるところが大きいものと見ております。

この業務はますます高まるものと見えます。これらは業務に必要な体制の確保を図るべきと考えますが、いかがでしょうか。

なお、現状における福祉事務所の福祉五法を担当する現業員の充足率を見ますと五九%にとどまります。これは、現状でもその体制は問題であると思います。措置権の移譲に伴い、都道府県と市町村それぞれが新しい体制のもとで必要な職員の充足を図るべきであり、職員配置の標準的な目安になるものを設けるべきだと考えますが、いかがでしょうか。

○政府委員(長尾立子君) 先生が今御指摘になりましたように、措置権を町村が実施するという形に変更いたしますけれども、都道府県の福祉事務所の仕事といましましては、こういった老人、身

体障害者両方の対策を通じまして、在宅、施設を伺いさせてください。

○政府委員(長尾立子君) 御指摘のように、特別養護老人ホームは地域における老人福祉の拠点施設でございます。そういう意味で、地域によって格差が生じないよう、広域的な視点に立った整備が必要だと考えております。

この場合、どういうような人員配置をするかと申しますが、この人員配置の問題につきましては基本的には都道府県の判断に属するものであるというふうに思つてございます。が、私どもとしては福祉事務所の業務に支障を来さないよう、関係省庁とも十分御相談しながら円滑な実施に努めてまいりたいと思っております。

こういったものにつきましては、地方交付税上の適切な措置が行われますよう、自治省と協議をしてまいりたいと思つております。

この場合、どういうような人員配置をするかと申しますが、この人員配置の問題につきましては基本的には都道府県の判断に属するものであるというふうに思つてございます。が、私どもとしては福祉事務所の業務に支障を来さないよう、関係省庁とも十分御相談しながら円滑な実施に努めてまいりたいと思っております。

この場合、どういうような人員配置をするかと申しますが、この人員配置の問題につきましては基本的には都道府県の判断に属するものであるというふうに思つてございます。が、私どもとしては福祉事務所の業務に支障を来さないよう、関係省庁とも十分御相談しながら円滑な実施に努めてまいりたいと思っております。

具体的に社会福祉主事配置するかは町村の判断であると思いますけれども、町村におきます社会福祉主事の確保のために町村職員に対する研修の実施、こういったことをやりたいと思っておりまして、町村職員が社会福祉主事の資格を取得できる体制づくりを行ななどいたしまして、国としても必要な措置は講じてまいりたいと思っております。

○糸久八重子君 大臣、福祉は人なりと言われますが、特に市町村ではヘルパーの確保に困難を感じております。これはヘルパーの賃金、労働条件等が劣悪であることが原因の一つだと思います。ヘルパーの賃金の大幅引き上げを含めたマンパワー対策を確立すべきと考えますが、いかがですか。

○政府委員(長尾立子君) 地方交付税上の配置の充足を図るべきであり、職員配置の標準的な目安になるものを設けるべきだと考えますが、いかがでございます。

○糸久八重子君 後半に言われました地方交付税で配置する際には、職員の配置基準は当然示されるものと、そう解釈してよろしくございますね。

○糸久八重子君 身体障害者福祉司については、今回改定により福祉事務所から身体障害者更生相談所に配置場所が変更されますが、身体障害者

福祉司の数は現状どおりとし、その業務にいきさかの支障も生じないようになりますが、いかがでしょうか。

また、今回町村に社会福祉主事を置くことがで

きるとされておりますが、すべての町村に専門職である社会福祉主事が置かれるような措置を国は講ずべきですが、いかがでしょうか。

また、今回町村に社会福祉主事を置くこととでございますが、さまざまな福祉に関します情報提供、それから技術的な面での支援、こういった事務も行つていただかなくてはなりません。また、広域的な視点からの実情の把握、それから市とでございますが、さまであるとお考へな

通じます市町村相互間の連絡調整、これが大きな仕事として出てまいりますし、それから当然のこととでございますが、さまであるとお考へな

とお考へな

とお考へな

とお考へな

ともに、社会的評価の向上や福祉業務のPR等を積極的に行なうなど総合的な対策を講じ、マンパワーの確保に万全を図りたいと存じます。

○糸久八重子君 市町村における超過負担もマンパワーの確保が進まない原因の一つと考えますので、ヘルパーの手当の増額はもちろんのこと、その活動費の増額や社会保険料等を算定するなど、きめ細かな配慮が必要ではないのでしょうか。

○政府委員(岡光序治君) ホームヘルパーにつきましては、今後高齢者の介護需要が増大してまいると考えられますので、保健婦、看護婦、ケースワーカー等との連携によるチーム方式なども検討して、必要な処遇の改善に全力を挙げて、その確保のためにあらゆる努力を傾注してまいりたいと考えております。

○糸久八重子君 シルバーハウジングは、入居した高齢者が要介護状態となつた場合でも住みかえの必要が生じないよう計画に改善する必要があるのではないかと考えていますが、どうでしょうか。

また、そのために厚生省、建設省、両省間で協議機関をつくるような取り組みを考えていかがかかる。

○政府委員(岡光序治君) 高齢者や障害者が住みなれた住居や地域で自立して住み続けられる、そういうことができるよう、在宅福祉サービスの大枠をつくり、その受け皿としての住環境の整備が重要であると考えております。これまでも高齢者向けの公共住宅と福祉サービスとの連携によりまして、先生おっしゃいましたようなシルバーハウジングを実施しておりますし、また食事、入浴等のサービスがついて、自炊できない人でも車いすで生活できるような新しいタイプのケアハウスの整備などを進めているところでございます。

御指摘がありましたが建設省との連携ということでございますが、今後シルバーハウジングプロジェクトの積極的な実施とか、公営住宅等の福祉

施設との連携による新たな取り組みにつきまして検討を進めていく必要がございますので、御指摘のように、建設省との間で恒常的な協議を開始しようということでいろいろ御相談をしているところございます。

また、建設省とばかりでは困りますので、実際こういう仕事をされておる地方におきましても、建設部門と民生部門というのでしょうか、そういう関係のところにおける連携が重要でございますので、都道府県レベルにおきましても協議の場を設けるように指導してまいりたいと考えております。

○糸久八重子君 建設省にお伺いいたしますが、車いすとかつえを頼れば自立できるお年寄りとか障害者にとって暮らしやすい公営・公団住宅のあり方を検討すべきときではないかと思いませんが、この点についてはいかがでしょうか。

○説明員(梅野捷一郎君) お答え申し上げます。現在、高齢者向けの公営あるいは公団の住宅につきましては、入居者の特性に応じまして建設時におきまして、段差の解消でございますとか手すりの設置、あるいは場合によりましては車いすの利用への対応など必要なことを設計あるいは設備面で配慮を行つてきておるわけでございます。

○糸久八重子君 高齢者の在宅ケアを進めるに当たっては大変保健婦さんの役割が大きいわけですが、保健婦を設置していない市町村が百七十九団体もある状況は大変問題だと思います。早急に保健婦が置けるような措置を講じていくべきではないかと思いますが、これについてはいかがですか。

○政府委員(仲村英一君) 保健婦につきましては、高齢者の保健指導に重要な役割を果たすということにかんがみまして、昭和五十七年度以降、老人保健事業基盤整備計画に基づきましてその増員を図つてきたところでございますが、その結果、保健婦未設置市町村数というのは着実に減少を見てきたところでございます。しかしながら、今御指摘のようにまだ未設置の市町村もございますし、今回町村への権限移譲という法律的な措置もございますので、高齢者の地域における保健、医療、福祉の連携がますます重要になつてゐるということから考えてまして、今後早急にその解消を図るべく一層努力をしてまいりたいと考えておるところでございます。

○糸久八重子君 今回の改正で母子家庭及び寡婦は、質と量の両面から現行の需給計画を見直す必要がありますが、これについて政

必要を認めていらっしゃいますが、それをいつ実施なさいますか。

○政府委員(仲村英一君) 十ヵ年戦略の着実な実施を図るために、御指摘のように高齢者の保健分野を支えるさまざまな職種の人材確保のための取り組みが極めて重要だと認識しております。

○政府委員(古川真二郎君) 今回ヘルパー事業が

能となるのか。あわせて父子家庭に対するヘル

パーの派遣についても法定化されたことであり、高く評価はしますが、父子家庭の実態は一体どうなっておりますでしょうか。

○政府委員(古川真二郎君)

今回ヘルパー事業が

社会福祉事業として法定化されることによりまして、父子家庭につきましては、特に家事や育児の面で種々の困難があることかんがみまして、今回ヘルパー事業を社会福祉事業として法定化したところでございます。今後、父子家庭の実情を把握いたしまして、相談等各種の施策と相まち、その福祉の向上に努めてまいり所存でございます。

○糸久八重子君 今回の法改正には精神薄弱者福

祉法も含まれておりますが、関係者の願いは、ノーマライゼーションの理念に即して地域において支援され、その自立が図られていくことだと思

います。ですが、どのように推進していくとなさつて

いるのか、お考えを明らかにしていただきたいと

思います。

○政府委員(古川真二郎君) 御指摘のとおり、精神薄弱者福祉につきまして、障害者が家庭や地域で通常の生活を送ることができるように社会づくりといふノーマライゼーションの理念に沿いまして、地域で自立した生活が送れるよう各般の施策を推進しなければならないというふうに考えておるわけ

でございます。このため、地域で通うことができる通所の更生施設や授産施設、さらには地域社会で自立していけるような精神薄弱者通勤寮や精神薄弱者福祉ホームなどの福祉施設の重点的な整備を進めるとともに、グループホームや地域教育拠点施設事業などのサービスの充実を図り、精神薄弱者の地域社会における自立促進を図つてしまい

たと考えております。

○糸久八重子君 身体障害者福祉法の目的規定の中で「生活の安定に寄与する」という文言が削除

されましたが、だからといってその趣旨を軽視するものでないことを明らかにしていただきたいと思います。

○政府委員(長尾立子君) 身体障害者福祉法の目的である第一条につきましては、完全参加と平等の理念に沿い昭和五十九年の身体障害者福祉法改正に際して、国会の附帯決議などで指摘された幅広い障害者福祉の考え方方に脚したものとするために「身体障害者の自立と社会経済活動への参加を促進する」という新たな幅広い目的に改めたわけでございます。現行の規定に例示されている

「生活の安定に寄与する」ということは、今回新たに規定いたしました「自立と社会経済活動への参加」の中に含まれているものでございまして、これまでの考え方をいささかも後退させるものではございません。今後ともノーマライゼーション理念の一層の普及を図つてまいりたいと考えております。

○糸久八重子君 視聴覚障害者情報提供施設が新たに規定されました。点字図書、字幕スレーパー入りビデオ等の整備の拡充を図るべきではないのでしょうか。

○政府委員(長尾立子君) 視聴覚障害者情報提供施設でございますが、これは視覚障害者のために点字図書を貸し出す点字図書館、それから点字図書を作成する点字出版施設、それから聴覚障害者のために、今先生お話しございました字幕や手話などが入ったビデオの貸し出しなどをを行う施設の総称でございます。視聴覚障害者の社会参加の促進を図るという大きな目標のためには大変重要な役割を担うものと思っております。今後とも施設の充実に努めてまいりたいと考えております。この充実に努めてまいりたいと考えております。

○糸久八重子君 政府は痴呆性老人にターゲットを絞った対策については立ちおくれの感が否めません。一刻も早い本格的な痴呆性老人対策の推進が必要だと考えますが、政府の御見解をお伺いし

ます。

○政府委員(岡光序治君) 超高齢社会を迎える我が国におきまして、痴呆性老人の問題は最も重要な課題の一つであろうと考えております。特に

介護に当たられる御家族の負担は深刻なものがあると認識をいたしております。これまでも介護に

当たる家族への支援のための在宅対策とか施設対策を進めてきたところでございますが、今回の高齢者保健福祉推進十カ年戦略におきましても、

ホームヘルパー、ショートステイ、デイサービスなどの在宅福祉対策の緊急整備、それから特別養護老人ホーム、老人保健施設等の緊急整備、それから痴呆の原因の究明、予防法、治療法の開発等の研究の推進などの施策を盛り込んでいるところでございます。

しかしながら、痴呆性老人対策につきまして、介護に御苦労されている家族の実情にかんがみますときに、なお課題が残っているわけでございま

す。相談であるとか、状況に応じた適切な対応のための関係機関のネットワークを整備しなければならない。あるいは重度の痴呆性老人を緊急に受け入れるような施設の整備を図らなければならぬ。こういう課題があるわけでございますので、専門医療相談とか鑑別診断、それから救急的な対応、それから医療福祉サービスの情報提供、こういったことを総合的に行います老人性痴呆疾患センターの充実整備の促進であるとか、あるいは特別養護老人ホーム、老人保健施設、それから病院

などにおける緊急受け入れ体制の拡充など、これをもちろん検討いたしまして、十カ年戦略と相まって

なればそれは問題である、労働力が非常に不足をして婦人に社会活動をしていただかなければなりませんで、女性が安心をして働くためには特

別養護老人ホーム、老人保健施設、それから病院における緊急受け入れ体制の拡充など、これをも

う趣旨を申し上げたと思つております。

○糸久八重子君 児童の育成対策にとつては、特に保育所は重要であります。今回二十五年ぶりに保育指針が改正されました。保育を求める人は応ずるという皆保育の精神に立ち、引き続き保

育行政の拡充強化に万全の対策を講すべきだと思

います。いかがでしょうか。

○政府委員(古川貞二郎君) 保育所は、保育に欠ける乳幼児の保育を目的とする児童福祉施設とし

したけれども、産む産まないは個人の問題であります。女性が働いていようが専業主婦であろうが、安心して子供を産める環境づくり、これが必要で、一時的保育など、特別保育対策の充実に努めているところでございます。また、お年寄りや青少年との交流事業、さらに育児相談、育児講座を実施するなど、地域に開かれた保育所として幅広い活動を積極的に推進しております。

今後とも、保育対策の拡充強化に努めてまいります。女性が働いていようと専業主婦であろうが、安心して子供を産める環境づくり、これが必要で、一時的保育など、特別保育対策の充実に努めているところでございます。また、お年寄りや青少年との交流事業、さらに育児相談、育児講座を実施するなど、地域に開かれた保育所として幅広い活動を積極的に推進しております。

○糸久八重子君 政府は、公共投資十カ年計画の中で、保健、医療、福祉及び関連事業を積極的に位置づけるべきではないかと思いますが、それについていかがでしようか。また、経企庁としてこの考え方についてはいかがでしようか、お答えください。

このために、児童養育の基盤である家庭に対する支援の対策を強化するとか、遊び場の整備など地域における児童健全育成対策の推進であるとか、乳児保育など保育需要の多様化に対応した保

育対策を進めるとか、あるいはライフステージに即した母子保健対策を進める、こういう諸施策を育児休業等の労働政策や住宅政策、文教政策との連携を図りつつ幅広い見地に立つて推進してまいりたいと思います。

なお、私の発言につきまして、女性が働いていることは問題であるというような御指摘がございましたが、私はそのような発言をした覚えはございませんで、女性が安心をして働くためには特

別養護老人ホーム、老人保健施設、それから病院における緊急受け入れ体制の拡充など、これをも

う趣旨を申し上げたと思つております。

○説明員(藤森泰明君) 公共投資十カ年計画につきましては、現在、経済企画庁を中心としたしまして、その策定に向けまして最終的な検討を進めているところでございます。そういうことでございまして、今その具体的な内容につきまして申し上げる段階にないことにつきましては、委員の御了解をお願いしたいところでございます。

なお、公共投資十カ年計画の対象についてございますが、現在、下水道、都市公園等十五本の公

共事業関係の長期計画がございますが、これらの対象分野のみならず、社会福祉、保健、医療等も含めまして、これ以外の分野についても公的主体が実施する投資もその対象として位置づけまして検討しているところでございます。

いずれにいたしましても、この計画は、本格的な高齢化社会が到来いたします二十一世紀を見据えまして、着実に社会資本整備の充実を図る上で

いすれにいたしましても、この計画は、本格的な高齢化社会が到来いたします二十一世紀を見据えまして、着実に社会資本整備の充実を図る上で

いすれにいたしましても、この計画は、本格的な高齢化社会が到来いたします二十一世紀を見据えまして、着実に社会資本整備の充実を図る上で

いすれにいたしましても、この計画は、本格的な高齢化社会が到来いたします二十一世紀を見据えまして、着実に社会資本整備の充実を図る上で

いすれにいたしましても、この計画は、本格的な高齢化社会が到来いたします二十一世紀を見据えまして、着実に社会資本整備の充実を図る上で

いすれにいたしましても、この計画は、本格的な高齢化社会が到来いたします二十一世紀を見据えまして、着実に社会資本整備の充実を図る上で

いすれにいたしましても、この計画は、本格的な高齢化社会が到来いたします二十一世紀を見据えまして、着実に社会資本整備の充実を図る上で

ては、今後のゴールドプランの達成を初め多くの課題を有しておりますので、国民の期待にこたえ、質の高い我が国社会をつくつてまいりますために必要な事業は公共投資十カ年計画に適切に位置づけられるように努力してまいりたいと存じます。

○糸久八重子君 大変膨大な問題がございましたので、大変早くで急いで申し上げましたが、以上の今回の法改正の重要なポイントにつきまして、政府の考え方をただしてまいりましたが、ここで定められる枠組みによって二十一世紀に向けての我が国の福祉制度が運営されるという重要な改正でございます。冒頭に指摘しましたとおり、我が国の社会保障は国民の満足のいくものではなく、その中でも社会福祉の分野は立ちおくれが著しいものがございます。既に先進国では確立している在宅福祉についても、我が国では始まつたばかりであり、関係者の努力と財源、マンパワーを含めた社会資源の惜しみない投入がなければ、その確立、定着は望むべきありません。

今回の改正の柱である措置権の移譲、計画の策定、在宅福祉の推進のため、国の責任において公的福祉サービスの充実を図るという基本原則に立ち、これから福祉施策を進めていくべきであると考えますが、この点について大臣の御決意をお伺いして、私の質問を終わります。

○國務大臣(津島雄二君) 今回の法改正は、来るべき二十一世紀の超高齢社会の到来を目前に控えまして、これを活力ある長寿・福祉社会として迎えるための礎となるべきものとして提案させていただいたるものでございます。

この改正によりまして、住民に最も身近な市町村において在宅福祉、施設福祉を通じまして、公的サービスを一元的かつ計画的に提供できる体制が整うことになり、必ずや地域住民の福祉の向上に資するものと確信しているところでございます。

国といいたしましても、この改正に必要な財源については、平成五年四月までの間に関係省とも協議しながら所要の措置が講じられるよう努め

ますとともに、基礎的なサービスについては、国や地方公共団体がその責任のもとに提供する責務

があるという基本認識に立ちまして、この改正を真に実効あるものとするため全力を挙げて取り組んでまいる所存でございます。

○糸久八重子君 ありがとうございました。終わります。

○委員長(浜本万三君) 以上で本案に対する質疑は終局いたしました。

これより討論に入ります。

御意見のある方は賛否を明らかにしてお述べ願います。一別に御発言もないようですから、これまでより直ちに採決に入ります。

老人福祉法等の一部を改正する法律案に賛成の方の挙手を願います。

(賛成者挙手)

○委員長(浜本万三君) 全会一致と認めます。よつきものと決定いたしました。

この際、前島英三郎君から発言を求められておりますので、これを許します。前島君。

○前島英三郎君 私は、ただいま可決されました老人福祉法等の一部を改正する法律案に対し、自由民主党、日本社会党・護憲共同、公明党・国民会議、日本共産党、連合参議院、民社党・スポーツ・国民連合、参院クラブの各会派共同提案による附帯決議案を提出いたします。

案文を朗読いたします。

老人福祉法等の一部を改正する法律案に

対する附帯決議(案)

政府は、次の事項について、適切な措置を講ずべきである。

一、市町村における実施体制を確保するため、地方交付税等による十分な措置を講ずること。また、在宅福祉サービスの都道府県・市町村間の格差の是正に努めること。

二、老人等が寝たきりになるのを防ぐとともに、在宅及び施設における適切なサービスを確保するため、介護、看護及びハビリティー

ション関係従事者の待遇の改善等マンパワーの確保につき、万全の策を講ずること。

三、老人保健福祉計画の策定に当たっては、保健福祉サービスの利用者の意見が反映されるよう配慮すること。

四、重度痴呆の老人に対する施設対策、痴呆性疾患に係る研究の推進等介護する家族の負担軽減対策の充実を早急に図ること。

五、改正後の身体障害者福祉法の施行に当たっては、一般の雇用形態になじまない身体障害者の生活の安定に寄与し、十分な社会参加が図られるような施策の促進に努めること。

六、在宅福祉サービスと保健、医療、住宅、教育等に関する施策との連携をとり、老人等ができる限り地域において、自立した生活を営むことができるよう努めること。

右決議する。

以上であります。

○委員長(浜本万三君) ただいま前島君から提出されました附帯決議案を議題とし、採決を行います。

本附帯決議案に賛成の方の挙手を願います。

(賛成者挙手)

○委員長(浜本万三君) ただいま前島君から提出されました附帯決議案を議題とし、採決を行います。

本附帯決議案に賛成の方の挙手を願います。

(賛成者挙手)

○委員長(浜本万三君) 全会一致と認めます。よつきものと決定いたしました。

この際、前島君提出の附帯決議案は全会一致をもつて、前島君提出の附帯決議案は全会一致をもつて本委員会の決議とすることに決定いたしました。

ただいまの決議に対し、津島厚生大臣から発言を求められておりますので、これを許します。津島厚生大臣。

○國務大臣(津島雄二君) ただいま御決議になられました附帯決議につきましては、その御趣旨を十分尊重いたしまして努力をいたす所存でございます。

○委員長(浜本万三君) なお、審査報告書の作成につきましては、これを委員長に御一任願いたいと存じますが、御異議ございませんか。

「異議なし」と呼ぶ者あり)

○委員長(浜本万三君) 御異議ないと認め、さよう決定いたしました。

○委員長(浜本万三君) 次に、優生保護法の一部を改正する法律案を議題といたします。

衆議院社会労働委員長畑英次郎君から趣旨説明を聴取いたします。畑英次郎君。

○衆議院議員(畑英次郎君) ただいま議題となりました優生保護法の一部を改正する法律案について、その提案の理由及び内容を御説明申し上げます。

本案は、都道府県知事の指定を受けて受胎調節の実地指導を行う者が、受胎調節のために必要な医薬品を販売することができる期間を、平成七年七月三十一日まで延長しようとするものであります。

以上が、本案の提案理由及び内容であります。何とぞ、御審議の上、速やかに御可決あらんことをお願い申し上げます。

○委員長(浜本万三君) 以上で趣旨説明の聽取は終わりました。

これより質疑に入ります。

御意見のある方は順次御発言願います。——別に御発言もないようですが、質疑は終局したものと認めます。

○委員長(浜本万三君) 以上で趣旨説明の聽取は終わりました。

これより質疑に入ります。

御意見のある方は順次御発言願います。——別に御発言もないようですが、質疑は終局の

連合、参院クラブの各会派共同提案による附帯決議案を提出いたします。  
案文を朗読いたします。

## 優生保護法の一部を改正する法律案に対する附帯決議案

政府は、次の事項について、適切な措置を講ずべきである。

- 一、青少年を中心として誰にとつても、避妊・妊娠・出産が健康の一環であるとしてとらえ、倫理観の上に立つた、その正しい知識の普及に努めるとともに、きめ細かな相談・指導体制の整備を図ること。また、専門家による実情についての調査を検討すること。
- 二、受胎調節実地指導員の養成については、今後、諸情勢の変化に応じたものになるよう検討すること。

右決議する。

以上でございます。

○委員長(浜本万三君) ただいま糸久君から提出されました附帯決議案を議題とし、採決を行います。

本附帯決議案に賛成の方の挙手を願います。

[賛成者挙手]

○委員長(浜本万三君) 多数と認めます。よつて、糸久君提出の附帯決議案は多數をもつて本委員会の決議とすることに決定いたしました。

ただいまの決議に対し、津島厚生大臣から発言を求められておりますので、これを許します。津島厚生大臣。

○国務大臣(津島雄二君) ただいま御決議になられました附帯決議につきましては、その御趣旨を十分尊重いたしまして努力をいたす所存でござります。

○委員長(浜本万三君) なお、審査報告書の作成につきましては、これを委員長に御一任願いたいと存じますが、御異議ございませんか。

○委員長(浜本万三君) 御異議ないと認め、さよう決定いたします。