

第百二十回国会 社会労働委員会 議 録 第 四 号

平成三年三月八日(金曜日)

午前九時三十一分開議

出席委員

委員長 浜田卓二郎君

理事 栗屋 敏信君 理事 石破 茂君

理事 加藤 卓二君 理事 丹羽 雄哉君

理事 野呂 昭彦君 理事 池端 清一君

理事 永井 孝信君 理事 遠藤 和良君

岩屋 毅君 片岡 武司君

佐田玄一郎君 坂井 隆憲君

鈴木 俊一君 住 博司君

畑 英次郎君 平田辰一郎君

宮路 和明君 山口 俊一君

山下 徳夫君 網岡 雄君

伊東 秀子君 岩田 順介君

岡崎 宏美君 沖田 正人君

川俣健二郎君 五島 正規君

外口 玉子君 石田 祝稔君

大野由利子君 児玉 健次君

柳田 稔君 菅 直人君

出席国務大臣

厚生 大臣 下条進一郎君

労働 大臣 小里 貞利君

出席府政委員

厚生省児童家庭局長 土井 豊君

労働大臣官房長 齋藤 邦彦君

労働省労働局長 清水 傳雄君

労働省労働局長 廣見 和夫君

労働省労働基準局長 佐藤 勝美君

労働省婦人局長 高橋棚太郎君

労働省職業安定局長 若林 之矩君

労働省職業安定局長 征矢 紀臣君

労働省職業安定局長 征矢 紀臣君

労働省職業安定局長 征矢 紀臣君

労働省職業安定局長 征矢 紀臣君

労働省職業安定局長 征矢 紀臣君

労働省職業安定局長 征矢 紀臣君

労働省職業安定局長 征矢 紀臣君

労働省職業安定局長 征矢 紀臣君

労働省職業安定局長 征矢 紀臣君

委員外の出席者

人事院職員局職員課長 福島 登君

法務省入国管理局入国在留課長 大澤 久君

法務省入国管理局警備課長 町田 幸雄君

大蔵省銀行局銀行課長 永田 俊一君

文部省高等教育課長 草原 克豪君

局医学教育課長 真野 章君

厚生省保健医療局管理課長 小島比登志君

厚生省児童家庭局母子福祉課長 田中 隆好君

社会保険庁運営部年金指導課長 大石 明君

労働省職業安定局民間需給調整事業室長 青山 俊樹君

建設大臣官房技術調査室長 澤井 英一君

建設省建設経済局労働資料対策室長 滝口 敦君

社会労働委員会調査室長 滝口 敦君

委員の異動

二月二十二日

辞任

岡田 克也君

片岡 武司君

岡崎 宏美君

柳田 稔君

同日

辞任

小此木三郎君

加藤 紘一君

補欠選任

小此木三郎君

加藤 紘一君

鈴木 久君

米沢 隆君

同日

補欠選任

岡田 克也君

片岡 武司君

三月六日

児童手当法の一部を改正する法律案(内閣提出第二九号)

同日

辞任

三原 朝彦君

同日

補欠選任

佐田玄一郎君

同日

補欠選任

三原 朝彦君

同日

補欠選任

佐田玄一郎君

同日

補欠選任

三原 朝彦君

同日

補欠選任

佐田玄一郎君

同日

補欠選任

佐田玄一郎君

同日

補欠選任

佐田玄一郎君

同日

補欠選任

佐田玄一郎君

同日

補欠選任

佐田玄一郎君

同日

補欠選任

佐田玄一郎君

同日

補欠選任

佐田玄一郎君

同日

補欠選任

同(寺前巖君紹介)(第一四八九号)

同(東中光雄君紹介)(第一四九〇号)

同(不破哲三君紹介)(第一四九二号)

同(藤田スミ君紹介)(第一四九三号)

同(古堅実吉君紹介)(第一四九四号)

同(正森成二君紹介)(第一四九五号)

同(三浦久君紹介)(第一四九六号)

同(山原健二郎君紹介)(第一四九七号)

同(吉井英勝君紹介)(第一四九八号)

国民医療の改善に関する請願(上野建一君紹介)(第一五〇〇号)

老人保健法の改正反対等に関する請願(児玉健次君紹介)(第一五〇一号)

原爆被害者援護法の制定に関する請願(松原脩雄君紹介)(第一五〇二号)

同(玉城栄一君紹介)(第一五〇三号)

腎疾患総合対策の早期確立に関する請願(近江已記夫君紹介)(第一五〇四号)

保育所制度の充実に関する請願(二田孝治君紹介)(第一五〇五号)

医療の改善等に関する請願外一件(田口健二君紹介)(第一五〇六号)

育児休業法の早期制定に関する請願(中島衛君紹介)(第一五〇七号)

看護婦等の確保対策の充実強化に関する請願(中島衛君紹介)(第一五〇八号)

三月七日

原爆被害者援護法の制定に関する請願(上原康助君紹介)(第一五〇九号)

造血機能障害者対策の充実に関する請願(岩村卯一郎君紹介)(第一五一〇号)

白内障手術の人口水晶体使用に対する健康保険適用等に関する請願(岩村卯一郎君紹介)(第一五一〇号)

保育所制度の充実に関する請願(二田孝治君紹介)(第一五一〇号)

同日

補欠選任

佐田玄一郎君

同日

補欠選任

佐田玄一郎君

同日

補欠選任

佐田玄一郎君

同日

補欠選任

佐田玄一郎君

同日

補欠選任

佐田玄一郎君

同日

補欠選任

介(第一六八七号)
同(森田一君紹介)(第一六八八号)
同(田邊國男君紹介)(第一七四二号)
戦時災害援護法制定に関する請願外四件(早川
勝君紹介)(第一七三三三号)
骨髄バンクの早期実現に関する請願(片岡武司
君紹介)(第一七四三三三号)
保育制度の拡充、改善に関する請願(左近正男
君紹介)(第一七五五五号)
は本委員会に付託された。

本日の会議に付した案件

勤労者財産形成促進法の一部を改正する法律案
(内閣提出第三〇号)
児童手当法の一部を改正する法律案(内閣提出
第二九号)

労働関係の基本施策に関する件

○浜田委員長 これより会議を開きます。
労働関係の基本施策に関する件について調査を
進めます。

質疑の申し出がありますので、順次これを許し
ます。住博司君。

○住委員 小里労働大臣は、さきの当委員会にお
きます所信表明の中で、我が国では高齢化、国際
化、技術革新や女性の職場進出など大きな構造変
化が進んでいると述べられた上で、こうした変化
に的確に対応して、ゆとりのある勤労者生活を実
現するために積極的に労働行政を推進すると思っ
ていました。大変心強いお言葉だったと思いま
す。

私たちの国は、戦後四十五年余りの間、先輩の
皆様方が英知を集め、汗を流した結果、現在の繁
栄を手に入れることができたと思っているわけ
です。ただ、そういう中で、戦後間もなくつくら
れたいろいろな制度や法律、それが繁栄の礎にな
ったことも事実だと思います。しかし、時代の流

れとともに、さまざまな制度の見直しや改革、新
しい制度、法律の作成もまた必要になっている。
こういうふうに思うわけです。役割を終えた制
度、法律もあるでしょう。それから、労働者の仕
事にしても、今までのように労働者側、使用者側
といった枠づけ、そういう定義づけだけではも
や成り立たなくなっている面も出てきていると思
います。新しい視点に立った制度や法律、これま
での施策の見直しでありますとか発想の切りかえ
もどうしても必要になってくる、こんなふうに考
えます。きょうは、その意味を込めて幾つかの質
問をさせていただきます。

まず、まさに今転換期の、高齢化の急速な進展
や、国際化の波にさらされている中で、労働行政
をどのように展開していくのか、かじ取り役とし
ての大臣の御決意を改めて伺っておきたいと思
います。よろしくお願いします。

○小里労働大臣 住先生にお答え申し上げます。
申し上げるまでもなく、お話しございましたよ
うに、産業、経済、社会の変化は大変顕著なもの
がある。労働行政がいろいろ展開してきておるけ
れども、既存の枠に満足せず、絶えず反省、総括
しながら、そして、進展する厳しい労働諸情勢の
中で新しい一つの方向を、決意を新しくして進め
るべきではないか。そして、どのように考えてお
るかという意味のお尋ねであらうかと思えます。

先生お話しのとおり、本格的な高齢化社会の到
来でございます。あるいはまた、技術の革新にお
きまして、情報の高度化、展開等におきまして
も申し上げるまでもないところでございます。殊
に、お話がございましたように、経済活動などグ
ローバル化が顕著に進んでまいっております。

いわゆる構造的な、あらゆる分野におきまして
変化が著しいのでございます。私も労働行政の立
場から見えております。例えば就労体制の顕著
な多様化あるいはまた勤労者の意識変化も一層進
んでまいっております。こういうようないわば時
代的な一つの転換期に当たりまして、私どもの労
働行政は、国民からも非常に強く、それらの革新

と同時に発展のための画期的な一つの考え方ある
いは施策というものが求められておりますことは
申し上げるまでもないところでございます。

私は労働大臣施政方針の中で申し上げましたよ
うに、そのような時代的な際立った厳しい行政に
対する要請を基本にいたしまして、例えて申し上げ
ますと、労働力需給の中長期にわたる一つの展
望、そしてまた、雇用あるいは能力の開発などを
進めてまいること大きな一つであらう。あるいは
また、女性の進出が非常に顕著でございます。

こういう働く女性に対します私どもの新たな任
務というものを考えていかなければならぬと思
います。あるいはまた、おっしゃるよう高齢化社
会が進んでまいりますから、それらの施策も必要
であります。あるいはまた、きょう後ほど質問で
も出てまいらうかと思うのでございますが、時短

を中心にしたしました労働者の福祉対策等々、い
ろいろ列挙申し上げますと根本に関する問題がた
くさんあるところでございますが、各位の御指導
もいただきながら万全の施策を進めてまいらう、
かように考えておるところでございます。

○住委員 大変ありがとうございます。御丁寧
に御答弁をいただきました。そういうおつもりで
ぜひ労働行政を進めていただいて、言ってみれば
働く者の立場、それから、働く者の環境改善、そ
ういったものについてぜひ御努力をいただきました
い、こう思う次第であります。

私たちの国が世界一の経済大国になった、その
原動力は実を言うと中小零細企業の頑張りがた
った、こういうふうに思うわけです。ところが、私
自身が選挙区を回りますと中小企業の経営者の方
方とお話をすると、ないしは、かつて私が働いてい
た九州や近畿で親しかった企業経営者の方々と
お話をいたしますと、大概人手不足の話題にな
る。とにかく人がいないんだ、仕事があるんだけ
れども働いてくれる人がいないので受注もできな
い、何とかしなければと思うんだけれどもどうし
ようもないんだ、最後は泣き言になってしまっ
さきに日本生産性本部が九一年度版の労使関係

白書というのを発表しましたけれども、それによ
ると、将来はさらに深刻だ、こういうふうになっ
ている。つまり、西暦二〇〇〇年までの今後十年
間、世紀末を迎えるまでに労働力人口の年平均伸
び率は対前年比〇・四から〇・二％くらいに鈍
化する、こういう内容だったわけですね。しかも、
従業員三十人未満の零細企業の従業員一千万人
と、自営業の中で家族従業員と言われる方がいら
っしゃいます。その千六百万人、合わせて二千
七百万人のうち五百万人くらいは、高賃金だとか
勤務時間が短い、言ってみれば高い生産性を持つ
大きな企業に移っていくという指摘をしていまし
た。まさにショッキングな内容だったと私は思う
のです。ゆとりのある生活や豊かさを求める傾向
が今後ますます強くなれば、短い労働時間である
とか充実した福利厚生施設であるとか、よい職場
環境であるとか、そういうことを望む人がさらに
多くなってくる、こういうふうに思います。こう
した点で、大企業と中小企業の格差は埋めがた
い、極めて大きなものになっている。しかし、放
置しておけば中小企業はますます労働力確保が難
しくなることは火を見るよりも明らかであります。

今国会に提案されております中小企業の労働力
確保のための雇用管理の改善促進法案があります
が、これはいわば中小企業を魅力ある職場として
いくために必要なものだと思っております。いま
す。この法律によって具体的に何をしようとして
いるのか、その点をお伺いしたいと思います。

○若林政府委員 ただいま先生御指摘くださいま
したように、現在におきます人手不足、求人倍率
も一・四四になっておりますし、失業率も二％で
ございます。大変に厳しい状況にございます。ま
た、中長期的に見ましても、私どもの推計では、
一九九〇年代の前半が、毎年労働力人口が〇・八
％ぐらゐ、後半五年ぐらゐが〇・四％ぐらゐとい
う伸びでございまして、やはりずっと人手不足基
調が続くこととございまして、

そういう中で、特に中小企業の人手確保という

調が続くこととございまして、

ものは大きな問題であろうというふうに認識をいたしておるわけでございます。そして、やはりこういう中小企業で労働力を確保いたしますためには、労働時間を短縮いたしますとか、職場環境を改善する、ただいま先生が御指摘くださいましたとおりでございます。

そこで、そういったことのために、支援策を盛り込みました中小企業における労働力の確保のための雇用管理の改善の促進に関する法律案を、通産省と共同で今国会に提出させていただきます。一に労働力の確保を図りますために、中小企業者が行います雇用管理の改善に係る措置に関しまして、通産大臣と労働大臣が指針を作成をいたします。

二点目といたしましては、そういった構成中小企業者の雇用管理の改善に関する事業につきまして事業協同組合等が計画を作成をいたしまして、都道府県知事の認定を受けることといたしております。

第三点といたしましては、こういった計画に従いまして、労働時間の短縮、職場環境の改善等の雇用管理の改善に取り組む事業協同組合等及びこれを構成いたします中小企業に対して、財政上、金融上、税制上にわたる総合的な支援措置を講ずる、こういう内容でございます。

○住委員 この制度そのものにつきましては大変大事なものだと思ひますし、ぜひその運用をしっかりとさせていただいて、とにかく中小企業における人手不足感、それを解消させる、まさに喫緊の課題だと私は思ひますので、積極的な取り組みをお願いをしたいと思います。中小企業における能力開発の問題であるとか、人材育成の必要性、このことについてもぜひ光を当てていただいて、積極的にやっていただきたい、こう思う次第であります。

ただ、先ほど局長は全国の雇用情勢のお話をされました。全体の基調としては人手不足感というのがあるわけですが、場所によっては雇

用機会が不足し、働くところがない地域とか、あるいは若い人たちの望む仕事之余りなくて、みずみず若年層の人たちが外へ流れていってしまうという地域もある。私の地元にもそういう場所がございます。労働省は、今まで地域雇用開発促進法というのによりまして、これまでもいろいろな施策を進めてきたわけですが、若年労働力の流出に歯止めをかけるということのために、より一層の取り組みが必要だと思ひます。私にとつてみれば、つまり、働く人にとつて住みよいところであるとか住んでみたいところ、こういうものをいかにつくっていくのかというのがまず大事だと思ひます。少し大きな視野に立つて、いろいろな考え方で施策を展開していかなければいかぬのではないかと、こんなふうに私自身は考えているところであります。

これも今度地域雇用開発促進法の改正案というのが出ていますわけですが、その点ぜひ踏み込んでいただいて、具体的に政策誘導していただきたいと思ひますが、今どんなことを考えておられるのか、それについて少しお尋ねをしたいと思います。

○若林政府委員 地方の雇用情勢でございますが、これは、最近は大変改善をされてきておるわけでございます。しかしながら、ただいま先生御指摘なさいましたように、若い人が依然として流出している地域が多々ございます。Uターンを希望している若い方も随分いるのでございますけれども、その受け皿となる若い方を引きつける魅力ある雇用機会がないといったようなことが、大きな原因だろつと思ひます。他方、企業も地方立地をしたいという場合に、やはり企業が求めて

いる人材という面でのミスマッチもございまして、そういった観点で、若年者を中心とした労働力が流出している地域、こういったところで若い方々が定着をしていただく、そういったようなことのために、私も思ひましたし、若年者等の能力等にふさわしい魅力ある雇用機会を地域に創出していくことが必要であると考えております。

で、これまでは、ただいま御指摘の地域雇用開発促進法は、地域に雇用の量をつくるということが重点でございましたけれども、さらに、地域によりましては質の面でございまして、魅力のある雇用機会といったものをつくるということのために、対策を盛り込んでまいりたいというふうに考えております。

例えば地方に、一定の地域につきまして基金をつくりまして、こういったところでUターンの促進の事業を進めるといふようなことでございまして、あるいは魅力のある雇用機会をつくる、といった場合には、それに対して助成措置を講ずる、こういったことも内容とした地域雇用開発促進法の改正案を今国会に提出させていただきます。

○住委員 人手不足の点、幾つか質問をしてきたわけですが、労働力人口の伸びというものは鈍化する、こういうふうな見込みが出ています。いや、下手すれば減少の傾向に転ずるかもしれないのだという指摘もある、こうした中で働く女性の役割はますます大きくなっていく、先ほど大臣がおっしゃったとおりでございまして、女の人が働きやすい環境をしっかりとつくりたいことが、

言つてみれば我が国の経済の安定的な発展、さらなる発展の重要な柱になるだろう、こんなふうに思ふわけですが、六十一年にスタートしました男女雇用均等法によつて、女性の活躍の場は広がりました。だがしかし、結婚や出産といった大きな人生の節目というのがあります、それをきつかけに離職していく人も多々あります。仕事を戻す人も戻れない。そんな話もよく聞かれます。女性が仕事と結婚、子育て、つまり、仕事と家庭を両立させる仕組みを確立をしておくと、これが今ぜひ必要なことであらうと思ひます。

育児休業の法制化につきましては後ほど少し詳しくお尋ねをいたしますけれども、その前に、仕事をしたいと望んでいる女性に対して、具体的にどんな施策によつて援助しているのか、その点をちょっと簡単に触れていただきたいと思います、こう思ふので

です。

○高橋(綱)政府委員 先生御指摘のように、最近、女性の雇用労働者の数は非常にふえてきているわけでございます。今や千八百万人を超える状況になっているわけでございます。その職域が広がりを、そしてまた、その勤続の期間もかなり長期化しているところでございまして、いわゆる生涯を通じて職業とのかかわりが非常に深くなつてきているという状況にあるわけでございます。

そのような状況の中で、私も、女性が働きやすい環境を総合的に整備をしていくということが最も重要であるというふうに考えております。その根幹をいたしましては、男女雇用機会均等法の一層の定着を図ることが前提でございますが、なお仕事と家庭を両立が図られますように、今お話しした育児休業制度の法制化を初め、再就職のための就業支援策の強化あるいは再雇用の奨励といったような、総合的な施策を現在展開いたしているところでございます。

○住委員 時間があればもう少し具体的に詳しくお聞きしたいのでございますが、ちょっときょうは時間がありませんので、次に移らせていただきます。

育児休業制度、今法制化の話がありました。労働大臣の諮問機関であります婦人問題審議会は、この五日、大臣に建議を提出なさつた。報道によれば、この建議では、男の人でも女の人でも、働く人が育児休業を申し出たときは、「子が一歳に達するまでの間を限度としてこれを認めることを事業主の義務とする」と規定しまして、中小企業に対しては「一定期間法律の適用を猶予する」としている、そういう内容だと思ひます。一方、育児休業期間中の所得保障については、労働者側、使用者側ともに意見、見解の違いがあつて、一定の方向を定めることは困難であり、広範、多角的な観点から議論を深められる必要があるとして繰り込まれなかつた。また、企業が違反した場合の罰則についても建議には盛り込まず、法律の実効性を確保する手だてとしては、行政機

関による適切な指導、勧告、ガイドラインの作成の必要性を打ち出している、これでいいわけですか。こういう内容でいいのでしょうか。

○小里国務大臣 端的に申し上げまして、本当にすぐれて時宜を得て、しかも御熱心に前向きの方角で育児休業法の制定に向かつてのお尋ねでございます。

まず、先生も御承知のとおり、このいわゆる育児休業制度を強化し、そして推進していくというねらいは、先ほども若干お触れになりましたように、家庭にありまして子供を育てながら、いわゆる家庭生活の主役も務める。同時にまた、社会に進出をいたしまして職場人としても働きます。言いかえますと、職場人と家庭人との円滑なる調和を図りながら、そしてまた、本来婦人が持つ経験、能力というものを十分に生かしていくように環境整備をするのが今次の法体制整備強化の大きなねらいであることも御承知のとおりでございます。しかも、国民世論の中におきましても、非常にこの問題に対しては熾烈なる世論の高まりがありますことも御承知のとおりでございます。それらを受けまして、国会におきましても、過年度を見てまいりますと、これが法制定についての要望がしばしば論議されてまいっているところでございました。

先ほどもお話ございましたように、今次私ども労働省といたしましても、婦人少年問題審議会にこの法体制のあり方はいかであらうかということとを伺っております。御承知のとおり、五日にこれに対する建議が出てまいったところでございます。

さて、その中身につきまして、ただいま先生の方から担保の問題、あるいは若干平等取り扱いの問題に関するところもお尋ねがございましたが、まず基礎的に、現段階におきまします状況を申し上げますと、一つは、ただいま婦人少年問題審議会から建議を得たところでございます。労働省が中心になりまして各方面の、あるいは世論の意見などもお伺いしながら、いわゆる法律案の一つの原

案作成に目下奔走をいたしているところでございます。できるだけ早い機会に成案を得まして、再度婦人少年問題審議会に正式に諮問をいたしまして、これが答申を得て、そしていよいよ所要の手續を経まして国会の各位の御審議、御検討をいただく。そのめどは今国会中に間に合わせるようにいたしたい。その方向で努力をいたしておりますところでございます。

そこで、先生からお尋ねの中身の問題でございますが、いろいろございます。これは釈迦に説法でございますけれども、例えば対象者の問題、あるいは目的をどうするか。あるいは休業取得を要請する場合の要件をどういうふうに定めるか。あるいは担保の問題、あるいはまた平等取り扱いの問題。あるいは先生がただいまお話がございました中小企業等に対する配慮の問題。あるいは原職ないし原職相当復帰の問題。あるいは最も問題が、大変これが解決は厳しき私ども予想をさせられております休業中の保障の問題等々、大変さまざまな問題がたくさん、極めて濃密に、縦横絡んでおりまして、これらを際明なる関係各位の前向きな意欲と、そしてまた、一つの合理性によりまして整理をして、そして世論の要望にこたえなければならぬ、そういう状況であるわけでございます。この機会に、私は端的に申し上げます。千載一遇のチャンスだ。これは行政の立場から見ましても、あるいは国会審議という一つの政治の場面から見ましても、あるいはまた国民要請という、そのような一つの建前から見ましても、今次が私は一つの潮どきではなからうか、そういうふうな希望をいたしておるところでございます。しよせんは、これは率直に申し上げます、休業取得をする、これを法的に保障をする枠組みをつくるということが、当面では一番大きな要諦ではなからうかと思っております。で、どうにかひとつ、関係各位におかれまして、そのような大きな観点からこの際御検討をいただきますことを、あわせてこの機会にお願いを申し添えさせていただきます次第でございます。

○住委員 まさに大臣がおっしゃった、本当にこの時期を逃がしたらいけないのだ、こう思うわけですか。まず、きちんとしたその枠をつくるということをお大前提として考えをいただいて、ぜひ作業を進めていただきたい、こう思う次第です。

ただ、一つだけ、私自身もかつて経験をしたことがあるのですけれども、先ほどから中小企業の話をしてまいりました。こういう制度をつくりますと、使用者側と労働者側がきちんと話ができれば、いろいろなところはいいわけですが、言ってみれば未組織の労働者の方であるとか、中小零細企業の方方にとつてみれば大変つらい立場に置かれる場合もございまして。ですから、ぜひ先ほどの基本的な考え方の観点に立つて、中小企業で働く人たちが未組織労働者の方々がこの法制度の中から取り残されないように、そういう観点も含めてぜひ御考慮をいただきたい、こう思うわけであります。

持ち時間も余りなくなつてまいりましたので、労働時間の短縮についてちょっと触れていきたいと思ひます。

時短につきましては、賃上げと同時に、ことしの春闘のメインテーマ、こういうふうになつて言われているわけですが、豊かで潤いのある生活には労働時間の短縮が不可欠だ、こういうふうになつて言われているわけがあります。先日、ある新聞で労働省の企業調査というものが載つておりました、労働時間を短縮したら生産性が上がったんだというものが、ほんの小さな記事でしかたれども載つておりました。これの具体的な内容についてお伺いしようと思つたのですが、時間がありませんので、四月から法定労働時間週四十四時間になる。着実に時短が進んでいくわけですが、一つ二つせひこれだけは考慮しておいていただきたいということをお願いしたいと思います。

先ほどからずっと中小企業、大企業の格差の話をしてまいりました。御承知のとおり、日本の国は親会社、子会社あるいは下請といった関係が進んでいるわけですが、時間短縮につきましても、一つの企業だけゆとりある生活をしていただければ

成り立たないわけですから、同じ業種であるとか、あるいは地域ぐるみで取り組んでもらう。もう既にスタートしているところもあるように聞いておりますけれども、ぜひそれを推進していただきたいと思います。要するに、それぞれそれぞれで、あの人は働いているんだけれども、私は時間短縮で休んでいるんだ、どうもおれはゆとりのある生活じゃなくて、不安を感じてしまふよななというところにならないような、そういう時間短縮のあり方であつてほしい、こう思うわけですが。

それからもう一つ、これはちょっとつひな考え方もしれませんけれども、日本の場合、給与が月給制になつていくわけですが、月給制の中で時間短縮をやつていきますと、言ってみれば手取りというのでしようか、そういうのが少なくなりはしないだろうか、そういう話も出てくる。時間給制度をやつていくヨーロッパの場合には、賃上げ率を抑え込みながら、しかし労働時間の問題も考える。要するに、こういうこれから我々のやつていかなければいけないものを既に先取りをしているようなところがある。そんな外国の例も見ながら、私たちとしては時間短縮にどう取り組んでいくか、どうしているのか、その点少しだけお答えいただきたいと思ひます。

○小里国務大臣 私が答え申し上げたいことまで含めまして、しかも基本的な要件を踏まえてお尋ねいただいておりますのでございます。

申し上げますと、私どもの労働政策の中におきまして最も重要な、当面精魂傾けて解決に当たらなければならぬ問題の一つが時短でございます。概して申し上げますと、時短は、決して満足はいたしておりませんけれども、その流れは着実に進んでおる、私どもはかように評価をいたしておりますところでございます。

ただいま先生お話にございましたように、法定週四十六時間を四十四時間に持つていきましよう、これも御案内のとおりでございます。あるいは中小企業等におきましてこれが成績が極めて不調じゃないかと私どもは心配しておりました。例

えば年次有給休暇の問題にいたしまして、御承知のとおり最低付与日数六日を八日に置きかえましょう、その方向で動いておりますことも御承知のとおりでございます。あるいは連続休暇の問題等におきましても、もう先生御承知いただいておりますのでございます。

ただ、先生が先ほど御指摘ございました、時短というのはやはり職業間、地域間あるいはそのほかのいろいろな縦横のさまざまな勤労者がまさにおいでになるのだが、これが総体的に全体的雰囲気の中で進められるような一つの態勢が必要だという御指摘でございますが、まさにそのとおりでございます。

以上、簡単にございますが、お答え申し上げます。

○住委員 時間ですので、きょうは本場に御丁寧な御答弁ありがとうございます。

○浜田委員 伊東秀子君。

○伊東(秀)委員 まず、外国人労働者の問題について伺います。外国人労働者の問題については、不法就労の問題、それから研修の問題について伺いたいと思います。

まず、不法就労の問題についてですが、昨年の十二月、イランの十二歳の少年がローラーに巻き込まれて労働災害死するという事件が起きました。この事件は大変深刻な問題を我々日本人に投げかけたのではなからうかと思えます。十五歳以下の労働基準法違反の少年を使っていたということ、あるいは一家を挙げて不法就労者であったということ、さらに、中小企業の深刻な人手不足の実態を明らかにしていたのではなからうかと思えます。

法務省 労働省を挙げて、単純労働者は受け入れない、取り締まりを強化するという一方で、不法就労者はどんどんふえ続けている。そして、三K労働と言われる日本人が嫌がる労働の現場で中小企業の人手不足を補っている、しかも、労働関係法規等の人権保障は全くない状況で働かされているという実態があるわけでございます。こういった

た現実に対して政府はどのように対処するのかという問題。まず、入管法が改正されて不法就労助長罪が設置されてから、この不法就労が最近ではさらに悪質な暴力団等が介入する、つまり地下に潜るような傾向が出てきた、良心的な業者が手を引いて、非常に悪質なブローカー等の手によって不法就労者が労働させられているという実態があると言われていると思いますが、この点についてどのように把握しておりますでしょうか。

○小里国務大臣 先生、今、不法就労者、外国人労働者に関連したところをお尋ねでございますが、不法と同時にまた、適法と申し上げていいのではありませんか、いわゆる正規の手続を経て入ってまいります外国人労働者の問題も絡めまして、ちょっとこの機会に答弁させていただきますと思う次第でございます。

先生もただいまお触れいただきましたように、我が国の経済社会、特に国際化に伴いまして外国人労働者の出入国数が顕著にふえてまいっておりますことも御承知のとおりでございます。特に正規の手続を経た労働者も、今から五年前と比較をいたしますと、ざっと申し上げまして約二・三倍ぐらいに達しておると思えます。今度は先生お尋ねの不法労働者のことにおきまして、このようにないわば公式の場で申し上げてどうかと思えますけれども、一説によりまして十数万人滞在しておられる、そういう状況であるわけでございます。

そこで、先生はいわゆる研修生の受け入れ等とも絡めさせてのお話であったようにございますが、基本的には我が国の外国人労働者に対する措置といたしましては、御承知のとおり、昭和六十三年五月二十七日のいわゆる「世界」とともに生きる日本、経済運営五カ年計画の中で、あるいはまた昭和六十三年六月十七日の第六次雇用対策基本計画におきまして、さらっと申し上げますと次のようなことを整理いたしております。

まず第一に、専門的な技術を持つ外国人、あるいは外国人専門技術的な能力を持つ外国人、あるいは外国人

ならではの能力を持つ外国人労働者は、ただいま先生の質問の一つの念頭にもあられたと思うのでございますが、可能な限り受け入れていこう、その方向で施策を進めてまいっておりますことも御承知のとおりでございます。

もう一つは、いわゆる単純労働者は慎重に対応しよう。その理由は、もう先生おわかりいただいておりますところでございますが、我が国の労働あるいは経済社会に及ぼす影響等を十分配慮しなければならぬ、このことを使用者、労働界あるいはまた各界各層の意見を整理してまいりますと、その方向に集中的に要望が強いという背景も感じられるところでございまして、そのような観点から外国人労働者は対応をいたしておる。

しかしながら、ただいま先生お話がございましたように、研修制度につきましても、国際社会に貢献をしなければいけぬ、そのような観点に立ちまして、積極的にこれが対応を進めておるという状況でございます。なおまた、後ほどお話が出るかと思うのでございますが、それらの研修制度強化促進のために財団も平成三年度中に設置をいたしまして、これが啓蒙、促進を図ろう、そのような対応をいたしておりますことも御承知いただいております。

○伊東(秀)委員 御答弁がちょっと質問からそれておられたのではないかとと思うのですが、私がお聞きしたのは、助長罪が設置されてからむしろ不法就労者の人権侵害が進行しているというように実態を、法務省なり労働省なりは把握しているかどうかというのを簡潔にお答えいただきたかったわけでございます。

○若林政府委員 昨年の六月に改正入管法が施行されてから後におきます実態の状況というものは特に私ども把握をいたしておりますけれども、先ほどお触れになりました就労経路の問題でございますけれども、昨年の秋でございますけれども、私どもの調査をいたしましたものによりますと、あつせん業者全体で直接の応募とか、知人、外国人従業員、同業者の紹介によって外国人労働

者を雇用したという企業が全体の九割でございますけれども、あつせん業者等の紹介によって雇入れた企業というのは八割程度に満たないという結果でございます。

○伊東(秀)委員 次に進ませていただきます。次に、不法就労者の労働災害も近年とみにふえているということが言われておりますけれども、この実態がなかなか浮かび上がってこない。平成元年度は八十九件申請があったということでございますが、不法就労者全体の数がふえているにもかかわらず、労働災害もふえていると言われているにもかかわらず申請という形で出てこない背景には、労働省なりが不法就労の事実を知ったときに法務省の入管局に情報を提供するからである。その不法就労というカードを握られて、外国人労働者が人権侵害の実態の中で非常にうめいているという状況があるのではなからうかと思えます。

しかし、せっかく平成元年十一月十日及び十一月三十日及び十二月七日の参議院法務委員会での政府の御答弁で、申告や相談における不法就労者については情報提供しないというふうに御答弁なさっております。

そこでお伺いしたいのですが、こういった申告や相談の過程で労働災害あるいは賃金の不払い、犯罪にも匹敵するような強制労働という事実が判明した場合、労働関係法規を彼らに適用するという立場から、具体的にどのような御指導、措置をとっておられるのか、御答弁をお願いいたします。

○佐藤(勝)政府委員 不法就労者の増加ということになりますと、これは労働災害に結びつくあるいは労働基準法等の違反を増加させる等の問題がいろいろ生じてくるという認識がございまして、したがって、私どももいたしまして、出入国管理法の周知を行うということで、できるだけ不法就労がないような状態をまずつくらなければいけないと思っておりますが、しかしながら、不法就労であらうとなからうと労働者として国内の事業場に使用されている限りは、労働基準法、労働安全衛生法等の法規は日本人と同じく適用がされるわけ

でございます。したがって、私どもとしましては、監督の際の発見あるいは申告なり相談があったことによりまして違法な事実が発見された場合には、まずこれを是正をする、そのための必要な指導を行うということをまずやるわけでございます。

それから、その場合に出入国管理局に不法就労のことを通報するかどうかという点についてお触れになりましたけれども、一般的に申し上げて、監督、調査によりましてそういった違法反が発見された場合には、労働基準法等の違反についての是正をまず行う。それから、不法就労についての通報を行うかどうかというのはその次の問題でございます。

それで、今特にお触れになりました申告なり相談があった場合にはどうかという点でございますけれども、非常に一般的に申し上げれば、出入国管理法律自体にも、不法就労の事実を発見した場合には、これは公務員としては通報する義務があるという規定もございまして、一方におきまして、相談、申告は本人が言ってくるわけでございまして、これをした場合に直ちに通報するということでは、この相談なり申告の制度自体が何といえますか、効果を上げ得ないということになります。そういうような行政目的との均衡を考えまして、申告、相談の場合にはまず原則として通報をしないというような取り扱いが実際になされておるわけでございます。

○伊東(秀)委員 是正措置をとるといふふうにお答えになりましたけれども、例えば労働災害の事実が発見した場合にすぐ申請の手続をとるなさいとかいう形で具体的に指導するの、あるいは賃金不払いの事実が発見した場合に、通報しないから賃金の確保のための措置まで指導しているのか、ちょっと具体的にお答えいただきたいのです。

○佐藤(勝)政府委員 まず労働災害が起こった場合のことを申し上げますと、災害が起こって、これにつきましては事業主は監督署に報告する義務

があるわけでございます。あるいはその他の端緒で発見される場合もありますけれども、その場合には監督署としては関係法令についての違反があるかないかということを中心としたしまして事実の調査を行いますし、また労災補償の申請がございすれば、これは普通に日本人と同じように措置をするということになります。

それからまた、賃金不払いの場合でございますけれども、賃金不払いの事実があれば、これは賃金を支払わせるという指導をすることは当然でございまして、実際にそのような例は数多くござい

ます。

○伊東(秀)委員 今おっしゃったような措置をとっている間は通報しないということを実行に行っているところを解釈してよろしいのでしょうか。

○佐藤(勝)政府委員 先ほどは申告あるいは相談のことに触れて申し上げましたけれども、申告、相談を端緒としたしまして不法就労の事実がわかった場合には、その労働者の権利救済、それから労働基準行政としての業務運営に支障を招く場合もある。直ちに通報すればそういう場合もあるということなので、具体的に情報提供を行うか否かにつきましては、その情報提供の必要性、出入国管理行政機関に對します情報提供の必要と、それから労働基準行政としての業務運営への影響を比較考量して個別に判断して対応するということがになりますけれども、申告、相談という制度自体が本人からの申し出、当然ながらそういうことを前提にした制度でございまして、これを直ちに出入国管理局に報告をするということになれば、その制度自体が無意味になるというおそれ

はとどの場合、あると思いますので、そういう観点に立って取り扱っている、こういうことでござい

ます。

○伊東(秀)委員 申告、相談の間だけ通報しない、労働保険の給付申請が上がつてきたときには通報するというのがあれば、全然労働者としての労働関係法規の適用を確保するという行政目的も達成されないのではないかと。申告、相談の段階で是

正を勧告ないし指導したのであれば、その是正措置がきちんとしてられるまで通報しないというのが行政目的を確保するための当然の措置ではないかと思ひますが、その点について明確にお答えいただきたいと思ひます。

○佐藤(勝)政府委員 労働基準監督機関といたしましては、まず労働者の権利の救済といひますか、その違法状態の是正といふことを優先をいたします。優先をいたしますが、不法就労者に関し、重大、悪質な労働基準関係法令の違反が認められた場合と、それから不法就労者に関し、労働基準関係法令違反が認められ、司法処分または使用停止命令を行った場合と、それから多数の不法就労者が雇用されている事業場があつて、当該不法就労者について労働基準関係法令違反が行われている場合などの事実があつて、不法就労を放置すること自体が労働基準行政としても非常に問題になるという場合には、これは通報せざるを得ないということになるわけでござい

ます。

いづれにいたしましても、労働基準法等の違反があればそれを是正する、それから労災の申請があれば、これに對して給付をするための手続を迅速に進めるといふことを基本にいたしてやっておるわけでござい

ます。

○伊東(秀)委員 ただいまおっしゃられたような法規違反といふのは不法就労者の側にあるというよりも、むしろ不法就労者を雇用していた側に悪質な法規違反がある場合といふふうにとられるわけでござい

ます。

○佐藤(勝)政府委員 不法就労者といへども、その就労につきまして基準法等の違反がありましたときには、その是正をまず行うという立場であることは今まで御説明申し上げたとおりでござい

ますが、ただ、すべての場合につきましてその不法就労の事実を関係機関に通報しないということとは、現在の法律の建前から我々には許されな

いことであると思ひます。したがって、行政目的との均衡を図りながら、法違反による、言つてみれば被害を受けている労働者の救済をまず念頭に置きながら、そういった法益の比較衡を考へながら行政運営を行うというのが基本的な立場でござい

ます。

○伊東(秀)委員 入管法六十二条二項の通報義務が公務員にあることは事実でござい

ますけれども、先ほどから御答弁されておられるように、不法就労者であつても労働関係法規の適用がある。それを労働者としては実効性のあるものにしなければならぬという立場に立つのであれば、例えば労働災害に外国人労働者が遭つた場合は、治療または症状固定するまでの間は滞在を保証するとか、給付申請手続に必要な期間は滞在を保証するとかいう形で実効性のある措置を同時に設けなければ、絵にかいたもちになるのではなからうか。

その辺の前向きな検討の御答弁を明確にいただきたいという意味で御質問しているのですが、ちょっと抽象的でわかりづらい面があります。

○佐藤(勝)政府委員 例えば災害を受けた場合にどのくらいの滞在をさらに認めるかということにつきましては、私どもからお答えする限りではござい

どの方法によって行っているところでございます。そういうふうなことで、例えば今おっしゃいましたように、帰国をした場合にその点についての権利保護に欠けることがあるということにならないように、現在厳に行政運営を行っているところでございます。

○伊東(秀)委員 具体的にお聞きいたしますけれども、人権救済上の措置をとる必要がある場合に、退去強制を猶予すると仮放免の制度を弾力的に運用するとか、あるいは退去強制ではなくて出国勧告制度を活用するとか、いろいろな方法があるのではなからうかと思いますが、そういう点についての現法規の中での弾力的な運用についてはいかがでしょうか。

○町田説明員 ただいまの御質問がありましたようなケースにつきましては、基本的に当局の方は不法就労外国人の積極的な摘発、それから速やかな退去強制の実施に努めているところでございますが、退去強制手続中、これから外国人につきましても賃金の未払いとか労働災害等の問題があるときは、当局は非常に人手不足でありますし、また、施設の問題、いろいろな問題、隘路があるわけでございますが、その中でできる限り配慮して、ケース・バイ・ケースで対応しているというところでございます。ただ、これから外国人に對しまして一律に何か正規在留を認めるというような考え方はちょっとできないだらう、こう思っております。

○伊東(秀)委員 今の御答弁で、ケース・バイ・ケースで前向きな処置をなさっているという点では、その点は大変いいことではなからうかと思ふのですが、やはり不法就労者の不安定な身分に對する思いから言えば、ある程度基準を明確化する必要があるのではなからうか。入管行政については余りに裁量の幅が大き過ぎる、もう少し基準を明確化するべきではないかという形の批判もございまして、その点は十分御配慮いただきたいと思ひます。

次に、研修ビザで入国して、実質就労というふうな形で認定されるケースが大変多くなっていると言われているわけでございますけれども、法務省入国管理局が一九八八年の四月から一九八九年の六月にかけて、東京、大阪、名古屋、広島、福岡、札幌の主要都市四十社に對する研修実施企業に關する実態調査というものをしております。この中でも、研修生名目ではあるけれども実質は就労であるとして認定したケースが二十三件に及んでいて、そのうちで、このように研修ビザで入国しながら就労と認定された場合には不法就労者になるわけで、そうならば当然、労働災害に遭つた場合には労災申請ができるとか、六万円程度の小遣いしかもらつてなくて働き使われていた場合には、当然の最低賃金法に基づく賃金ぐらゐは支払ひないさいとかいう労働者性を認めるべきであると考えますが、その点についてはいかがでしょうか。

○佐藤(勝)政府委員 労働基準行政の立場から申しますと、研修生であるか労働者であるかというのは、あくまでもその現場での実態の問題でございます。研修生として入つてきていての方が実態として労働者であるというふうに認められれば労働者として扱う、こういうことになります。

○伊東(秀)委員 といったしますと、労災申請あるいは賃金不払いに對する賃金を支払ふというふうなことも請求できるということですね。

○佐藤(勝)政府委員 労働者であれば、これに對しての法違反は監督官として、通常の手続に従つて違反があれば是正をさせるということになります。

○伊東(秀)委員 研修生であるか実質就労であるかというの、大変その境界が難しいのではなからうか。OJTがなされていくのが実態で、しかも研修といつても時間外にまで及んでいるとか、長時間労働をさせられているとかいう事実がこの調査結果でも挙げられているわけでございますが、その点について、その認定はどの機関で行うのか、何を一つのメルクマールにして行ふかについて御答弁いただきたい。

○大澤説明員 研修であるか就労であるかという点につきましては、御指摘のとおり大変難しい問題がございまして、私どもの経験に照らしまして、過去いろいろなケースを扱つてまいりました結果、入管法の改正の施行に伴ひまして省令を定めました。この省令によりまして、九つの基準をかなり詳細に定めております。それを一々チェックすることによつて、就労か研修かを振り分ける、一応これが現在の基準となっております。

○伊東(秀)委員 といったしますと、その最終的な判断は法務省の方が行うということなのでしょう。○大澤説明員 研修生として入国をしたという申請がございまして、法務省といたしましては、関係者からいろいろな書類を出していただきまして、今申し上げました各基準についてチェックをいたしました。在留資格認定証明書というものを交付しないという措置を講じて、その結果、そういう外国人の方が入つてこれなくなるというところとございまして、入国の段階においては、私どもがこの基準に基づきまして、チェックしておる次第でございます。

○伊東(秀)委員 私が今伺っていますのは、入国の段階ではなくて、研修ビザで入国して後に、実質は就労であった、つまり不法就労であるということが発覚した場合、不幸にして労働災害に遭つたとか、あるいは全く賃金に相当するものを支払ひない状況で強制的に働かされていたというふうなことで発覚した場合に、その労働者としての救済の認定をどこで行うのか、つまり、これは実質労働者であつたという認定をどこで行うのかという問題でございます。

○佐藤(勝)政府委員 研修生として入国をした後にどういふふうな実態にあるかということ、一般的に判定をするとか管理をするとかいう問題は別といたしまして、労働基準監督機関としては、あくまでも実態が労働者であれば労働者として扱うということに尽きるわけでございますので、例えばその人が研修生ということに入つておりますが、実際の状態は労働者であるということになれば、それに関します法違反があれば、責任のある、労働者について必要な措置をとるということをしたのは当然であります。

○伊東(秀)委員 先ほどの、八八年四月から八九年六月にかけて法務省が行つた研修企業に對する実態調査に關して伺ひするのですが、この調査結果で二十三件が実質就労と判断された、それで即刻退去強制したというふうな報告があるわけでございますけれども、この事案において、労働者性は認めながら、そういった賃金の補償とか人権救済上の措置はとつたのかとらなかつたのか、とつたとすればどのような措置をとつたのか御答弁いただきたいと思ひます。

○町田説明員 ただいまの個別のケースにつきまして、具体的な資料等が手元にはないので、こゝで明確にお答えできないわけですが、私どももいたしましては、退去強制の過程で例えば本人がまだ賃金をもらつていないというふうなことを申し立ててきた場合には、可能な限りもらえるようにしてあげるといふか、そういうようなことは若干やっております。したがって、恐らくこのケースでもそういうケースがあればやっているとあらう、こういうぐあいに思つております。

○伊東(秀)委員 労働者にお伺ひしますけれども、今研修生の入国者が一番多いのは中国やタイである。それで、中国やタイから日本に研修ビザで入国する場合三つのルート、つまり公的ルート、準公的ルート、それから民間ルートの中での民間ルートで入つてくる場合が一番多い。そして、民間ルートで入つてくる場合が、その中国やタイのブローカーが事前に日本の企業と相通じていて、研修ビザで入国してそれで就労させているというふうなことが報告されているわけでございますけれども、こういった事実が判明した場合、つまり、こういった事実といたつたのは就労の実態が判明した場合に、先ほどでは労働者性を認めるということでしたけれども、彼らが労災給付申請等を具体的に上げてくれば、事実を審査して認定する場合もあるというふうな考えていいでしょうか。

○佐藤(勝)政府委員 当該外国人のその入国の経緯はともかくといたしまして、とにかく事業場における実態が労働者であれば要するに労働者として扱うわけでございますから、お尋ねのように、もし労災事故が起きまして、これが補償の対象になるということであれば、そのような手続がとられることはむしろ当然でございます。

○伊東(秀)委員 それから、この労働関係法規違反、さらには暴行、脅迫、強制労働等犯罪にたいする事実が判明した場合に、法務省、労働省ともに入権救済上の措置をとるという基本姿勢にはお変わりないかと思うのですけれども、それを具体化するためには、先ほども申し上げましたように滞在を保証しなければならぬ、一定の要件であるいは不法を合法化していく措置をとらなければならぬという形で解消していくと考えているのかを両省に簡潔に御答弁いただけたらと思います。

〔委員長退席、石破委員長代理着席〕
○町田説明員 不法就労者をなくすということとは、これは非常に困難な話であります。それは政府機関が努力しても、簡単に解決する話ではないのだからと思います。

どういふことかと申しますと、我が国の周辺の諸国にはそれぞれの国内で十分な雇用の機会を与えられ得ない方が億単位という膨大な数でおられるわけですが、また、我が国とそれらの国との間の経済格差が非常に大きいという事実もございします。そういうような条件がございしますので、必然的にそういうような国から外の国にいわば出稼ぎに行かれるというのが実態であるわけですが、行き先として欧米の先進諸国あるいは東欧、ソ連、中東、それから我が国、こういうような地域に分けられると思うのですが、先生御承知のとおり、欧米諸国でもかなり規制を厳しくしている。それから東欧、ソ連、これは一連の経済改革の関係で外国人をむしろ締め出しておられる。それから中東、これは今回の湾岸危機等の関係で出稼ぎが非常に難しい、大きなダメージを受けているわけ

でございます。そうしますと、行き先がないわけでございますから、その億単位という膨大な数の方が機会があれば我が国においてになるという可能性があるわけでございます。そういう状況の中で、簡単に不法就労外国人をなくすということは非常に難しいだろう、こういうふうに思いっております。

ただ、我々といましては、できる限り合法的な形で入国して在留していただくという方向で一生懸命努力する、そのためにはなるべく合法的に入る枠を政府機関全体で協力しながら広げていくべきだろうと思っております。他方また、不法就労外国人については速やかに送還していくという基本的な考え方で臨むべきであろう、私はそのように考えております。

○佐藤(勝)政府委員 在留期間をどうこうするというのは私もからお答えできませんけれども、私もとしては、例えば災害が起きた場合にも、その後の在留期間が短い場合も、長い場合ももちろんございしますが、十分な調査をできるだけ迅速にして必要な手続をとるということによって労働基準行政上の保護が行われるように努めておりますし、これからのようにしたいと思っております。

○伊東(秀)委員 合法的な枠をなるべく拡大していくということとございしたけれども、例えば研修ビザで入って、六万円程度のお小遣いだけで実質長時間、汚い三区労働と言われるものをさせられるというような実態にならないように十分に力を注いでいただきたいと思っております。

次に移りたいと思いますが、昨年ですか、女子銀行員の過労死事件というものが東京地方裁判所に提訴されましたけれども、これに關しまして女子労働の問題、さらには時間短縮との絡みでお伺いいたします。

労働省は、先ほどの御答弁にもございましたように大変時短を進めたいとおっしゃっていらっしゃる、さらに先月の二十二日ですか、企業が操業率アップのために時間外労働をふやすのは時短の

流れに逆行するということで残業時間二割減を目指す方針を打ち出されました。さらに、現在施行後五年目に入った男女雇用機会均等法の見直しについては、その中にある女子保護規定を撤廃しようというふうに考えておられるということも報道されております。その理由としては、女子保護規定のために職種が限定されたり、あるいは男並みに残業できず能力が生かし切れないという批判があるから、これが女子労働者側から出ているためというふうな報道がなされておりますけれども、この二つの姿勢は逆行するのではなからうか。一方では残業は減らさなければいけないという姿勢を打ち出しながら、男並みに残業できないのは女性の能力を摘むから女性の時間外労働の保護規定は撤廃するのだという方針、これは大変矛盾しているのではなからうかと私は考えるわけなんです。

現実には、雇用均等法が施行されてから女子労働者の職場でのストレス性の疾患とかあるいは無月経、腰痛、慢性疲労、こういった心身の不調を訴える女性がふえてきていると言われております。特にコンピュータの導入の激しい金融業界では、現在は第三次オンライン化が進められまして、大変な能率のアップを図っている反面、このコンピュータ化によりまして女子行員が大幅に削減されているという状況にございします。

それで、例えば、これは昭和五十六年の三月から六十二年の三月の六年間にかけて、ある大手の銀行の女子労働者の数と一人当たりの銀行の従業員の当期収益を比較したものを御紹介いたしますと、五十六年三月に七千五百一十一人いた女子労働者は四千四百三十人に減少している。四割以上削減されている。ところが、銀行の従業員一人当たり当期収益は百八十二万四千円から六百八十二万五千円、四倍に増加しているという実態がございします。

こういうような大変な金融業界あるいは生保業界と言えはいいのでしょうか、機械化の進んでいる労働現場での女子労働の実態について、労働省

はどのように把握しておられるのか、御答弁いただきたいと思っております。

〔石破委員長代理退席、委員長着席〕
○高橋(棚)政府委員 先生の御指摘がございました雇用機会均等法が施行されて五年目になるわけでございますので、均等法施行後女性の働く分野が広がって、また女性の処遇も改善されるというようにございまして、その効果は大きかったわけでございますが、女性の労働強化が見られるのではないかと、このこととございします。この女性労働強化という問題につきましては、これは雇用機会均等法そのものの問題ではなくて、いわゆる働き方、働かせ方というふうな広い意味での労働条件の問題でございします。これは男性も含めて労働者全体の労働条件の改善、労働時間の短縮ということが図られる必要があるというふうに私も考えているところでございします。

基準法上の適用状況そのものにつきましては基準局の方の所管でございしますので、そちらに譲りたいと思っております。

○伊東(秀)委員 昨年提訴された過労死事件によりますと、この方は一九八九年の六月十二日に、ある大手の都市銀行で働いていた二十三歳の女子行員の方なんですけれども、極度の疲労により死亡したという事実で、今御両省が、これは過労死であったということで提訴されているのです。その中で、今問題にされていることといたしまして、か、出てきた事実、女性の時間外労働規制が労働基準法上ある。しかし現実には、オンライン化により、そして女子行員の大幅な削減により、所定内労働時間というのでしょいか、一日の労働時間が、労働時間が大変増加している。さらには、仕事の密度が高くなった、大変精神的な負担が増大している、こういう状況があり、時間外労働が五十時間から百時間にも及ぶ実態があるにもかかわらず、この労基法上の二十四時間に合わせるような勤務時間管理を行っているという実態。さらに、これは女性だけでなく男性の場合、当該銀行のみならず多くの銀行で時間外予算制度という

ものを設けており、時間外労働をしてもその時間外手当の予算枠に定めて、例えば百時間労働して三十時間とか二十五時間とか、そういったような勤務時間管理を行っているというように、労働省及び大蔵省は把握しておられるのかどうか、御答弁願います。

○佐藤(勝)政府委員 労働時間の短縮という観点からいえば、もちろん所定内時間の短縮も中心でございませうけれども、それにあわせて所定外労働時間の短縮を進めていくということが不可欠でございませう。そのためにことしは、現在労働大臣告示としてつくられております所定外時間の指針の見直しの検討にかかるといことも予定をしております。したがって、非常に無理な残業というものはなくしていかねばいけないという認識はございませうけれども、ただ、今先生が言われましたある銀行のいろいろな事実という点につきましても、現在会社の方が争っているというところで裁判になっている問題だというふうに認識をいたしておりますので、私の方からとくく申し上げることは現段階では差し控えていただきたいと思います。

○伊東(秀)委員 当該銀行という意味ではなくて、銀行等金融業界にこのような事実があるというところを労働省なり大蔵省は把握しているかという質問でございませう。

○佐藤(勝)政府委員 労働基準監督署におきましていろいろ監督、調査をいろいろ事業所に対して行っておりますけれども、労働時間に関する法令違反というのは、銀行もありませんけれどもほかの分野でももちろんございませう。そういった、非常に一般的に申し上げれば、労働時間に関する規定も含めまして法違反が数多く見られるという現状であるというふうに認識いたしております。

○永田説明員 お答え申し上げます。ただいま労働省の方からお答えいただきましたように、現在具体的な事案につきましては裁判中と聞いておりますし、それから、本件につきまし

ては労働行政のすぐれた問題と考えておりますので、大蔵省としては、いずれにしましてもちょっとコメントを差し控えていただきたいたしたいと思います。

ただし、一般論として申し上げますと、銀行につきましても、その労働行政法規等各種法規を遵守して適切な対応をしなければいけないというところは当然のことと考えております。

○伊東(秀)委員 これは「週刊現代」の一九八八年七月三十日付の号なんですけれども、やはりこの中に、銀行の中で時間外労働をしても実際の残業時間に応じた手当が支払われない、さらには、そのために東京江戸川労働基準監督署に調査を依頼したこともあるというふうなことで、その際には労働基準監督署から改善命令が出されたというふうな事実の報道もございませう、新聞紙上あるいは当該銀行の従業員組合の八八年の意識実態調査でも、今一番労働時間関係で重点的に取り組むべき問題は何かということについては、男性の四九・六％、女性の三七・四％が時間外が正確につけづらい等、時間管理強化に伴う問題が問題であるというふうな実態が浮かび上がってきております。

これは、先ほどの両省の御答弁でも十分にこういつた金融業界の問題については具体的に把握しておられないようでありませうけれども、もし、これから御調査なさって、こういつたようなことが事実として存在するというのが判明したならば、大蔵省、労働省としてどういう御指導をなさるかに、簡潔にお伺いいたします。

○佐藤(勝)政府委員 労働基準行政の運営の過程におきまして、銀行も含めまして、ただいま具体的に御指摘になりました超過勤務についての割増し賃金に関する法令違反というものがございまして、我々としても、今先生の方からもお話が出ましたように、労働基準行政の網にかかったものにつきましても、具体的な指導は正をいたしてございませう。そのことは、今までもやってきたわけでございますけれども、今後とももちろん変わりはないわけでございますし、このような法令違反につ

いては是正指導に努めてまいり、こういうことでございませう。

○永田説明員 お答えいたします。

先ほど申し上げましたとおり、銀行におきましても、労働法規も含めまして各種法規の遵守に努めるよう指導してまいり、これは当然でございませう。既に四十年に銀行の経営刷新といいますが、関係の通達も出してございませう。五十九年にもこれをフォローアップしてございませうけれども、行き過ぎた資金獲得行為については厳に注意するということも指導もしておりますので、適正な指導に引き続き努めてまいりたいと思っております。

○伊東(秀)委員 「日経ビジネス」一九九〇年七月十六日号で、全国銀行協会連合会の会長さんであられる端田泰三さんという方が、インタビューに對して、「十年前に比べると男性は減っています。女性ばかり減ら減らしてございませう。そういう合理化を進める一方でマーケティングは急成長していますから、物すごく多忙になっているのは確かです」というふうにお答えになっておられます。つまり、銀行は製造業に對して大変大幅な収益を上げておられるということ、土地の問題等も含めて昨年あたりから批判を浴びておられるわけでございますが、労働省、大蔵省ともに政府の方針が時短である、さらには、生活のゆとりと向上ということを打ち出している以上、こういつた経済大国の冠たる存在である金融業界からまず経営や労働のあり方に対する体質改善をきっちり図っていただくように行行政指導していただきたいと思います。

最後になりますが、冒頭に申し上げました雇用機会均等法における女性の時間外の撤廃について、先ほどから質問に挙げました金融業界の実態も踏まえてございませうが、女性の健康破壊、過労死まで裁判になっているというふうな実情にかんがみて、この時間外の撤廃は、法の根本になった女子差別撤廃条約の精神、つまり女性の母性と労働の共存という精神でございませう。さらには、労働省が今打ち出している時短の流れにも逆行するものではないかというふうに私は考えております。

が、その点について明確な御答弁をいただけたらと思っております。

○高橋(勲)政府委員 労働基準法の時間外労働の制限等の女子保護規定、これは均等法の制定当時におきます均等、平等そして保護という基本的な命題の問題でもあったわけでございますけれども、雇用の分野における男女の均等な機会と待遇の確保を実現するためには、当時の審議会等におきましても、男女労働者が同一の基盤で働けるよう、その労働条件の法的枠組みを同じくする必要があり、その観点から、将来的には解消するといふ展望に立ちながらも、現実には女子がより重く家庭責任を負っているということ等も踏まえまして、六十一年の基準法改正によりまして女子に対する保護を一部緩和し、原則としてこれを存続させることとしたものでございませう。

同法につきましても、労使双方からこの改正を望む声があるというところは事実でございませうが、私どももいたしましては、男子を含めた労働者の労働条件と労働環境の整備、家庭責任は男女共通の問題であるという社会全体のコンセンサスの形成など、女性の職業生活と家庭生活の両立を可能にするための条件整備ということに努めてまいり、これが重要であるというふうに考えております。

○伊東(秀)委員 今御答弁にもございましたように、女性の家庭生活と社会的労働の両立、共存ということを実質的に確保する観点、さらには、今出生率が大変下がってきているわけでありませうけれども、このような女子労働者が増加している現在、こういつた残業をさらに野放しにするような方向への法改正は、ますます育児と労働の両立を不可能にし、出生率のさらなる低下につながるのではなからうかというふうな危惧しているものでありまして、そういった点からも、よくよく考慮をし、撤廃することのないよう望みまして、私の質問を終わらせていただきます。

○浜田委員長 岡崎宏美君。

○岡崎(宏)委員 岡崎です。私は、今、過労死の問題などがテーマになって論議が進んでおります

○岡崎(宏)委員　特異な例ではあるけれども、好ましからざる状態であるということはかなり過酷な働き方だな、大臣、そういうふうに使つていただくというふうと考えてよろしいのです。うか。あえてお尋ねいたします。

○小里國務大臣　おっしゃるとおりでございます。

○岡崎(宏)委員 実是这样した、特にこの方の場合も内部のあるいは心臓の系統で、今過労死と言われる部分の大半だと思うのですが、過労死——○番というものが、やはりたくさん問題が出てくる中で、弁護士の方々とあるいは労働団体の皆さんであるとか、いろいろなところで協力をしていってやっております。大変な件数があるが、

とも十分勘案しながら努力を続けてまいりたいと思っております。

○岡崎(宏)委員 行政上のあらゆる措置を具体的ににしていたために、実際のところを少しお尋ねをしてみたいと思います。

今、労働災害というのがよく言われますが、しかし、労働省の統計上は減少傾向だというふうにかし、

しになりながら最近の労働災害の発生状況についておねががございましたけれども、もちろん地域によって違いがございますが、ごく最近の現象として全国的にまた死亡災害がふえてきているという傾向がございます。ただ、長期的に見ますと、例えば十年間をとってみますと、休業四日以上、災害あるいは死亡災害、両方とも顯著に減ってきておりますけれども、死亡災害につきましては、昭和六十二年、六十三年とふえてまいりまして、私どもとしても大変な危機感を持っていろいろな対策を講じた結果、平成元年には前年に比べましてこれは減りました。減りましたが、平成二年にまた死亡災害が、全国の数字でございますが、増加をしてくるというような状況でございます。

具体的に申し上げますと、平成二年速報値で二千五百二十七人の方が労働災害で亡くなりになっておる。これは前の年に比べますと百八人の増加ということでございます。産業別に見ますと、特に死亡災害をとってみますと、その四割以上が建設業ということでございまして、これは、最近の非常な好況に重ねまして、人手不足の問題、熟練労働者の不足の問題あるいは労働者の高齢化の問題、いろいろな事情が作用していると思ひますが、そういう事情に対応した労働災害の防止対策を必ずしも十分に与えなかった結果としてこういうふうになっているのではないかと、いうふうに我々としても非常に懸念をいたしておるわけでございます。

もう一つ、これはある意味で過労死などを防いでいくためのものにもなるのではないかと思いますので、ちょっとお尋ねをしてみたいと思うのですが、よく職場で健康診断をいたします。これは一九八九年の統計だと思いますが、職場の定期健康診断の結果、病気を持っているというふうに言われた人が百四十四万人という数字が上がっております。これは受診者の一三・三％、こういうふうに言われているのですけれども、これは労働者の方に報告の義務があるのは五十人以上の規模の事業所である。ところが、私たちよく大変なんだというふうに聞く実態を多く持つのは、むしろ五十人未満の規模の事業所が多い。しかも五十人未満の事業所というのは全事業所の数の中のもう九七％ですし、労働者の数で言えば五七％を占め

いれば足りるという考え方に立っておるということとをまず申し上げます。したがって、こういうことから特殊健康診断、つまり安全衛生法規に基づきまして有害業務に指定をされている業務に従事する労働者に対する健康診断につきましては、これは事業場の規模に関係なく報告義務を課しているということもございいます。

そういうことで、若干報告をとることの趣旨が、こういうことだということについての御理解をまずいただきたいのですが、そんなことは別にいたしまして、とにかく労働者について健康診断を行なうということは、これは事業場に、事業主に義務づけているわけでございますから、私どもとしても、この義務が確実に履行されますよう、いろいろな機会を通じてこの健康診断受

というふうには、産業によって疾病発見率が大変違っているという実態も明らかに becoming ところ
でございます。

○岡崎 忠 委員 製造業だとかそういう部分になると随分有病率もふえていっているんじゃないかと私は思います。統計をとるという趣旨、さつきおっしゃいましたから、その趣旨からいくとやはり多い方の部分が義務づけられていないというのが非常に不思議だというふうに言われてもちょっと仕方がないんじゃないかと私思いますので、ぜひこれは、そちらの方の統計をとる側の体制の問題もあるのかもしれないけれども、これは検討していただきたいというふうに思うのです。

それで、実はたくさんいろいろな部門で今条件が非常に問題があるというふうになつておるの

労働災害の防止に必要として、従来から労働災害防止計画、現在では第七次の計画にございますが、そういう計画に基づきまして計画的に進め、それから労働安全衛生法、それに伴います諸法令の整備、それから、そういう法令に關します労働基準監督機關によります監督指導、それから事業者自体の自主的な災害防止活動、これは企業レベルでも必要でございますし、また、事業主の団体レベルでも大いに推進をしていただくということで、いろいろなことをやってきているわけでございます。

るなせこの音分が統計に上がつてこないか
というのは、これだけ大勢の人を対象にして
部分が統計にこれまで上がつていないとい
非常に不思議なことで、統計に上がつてい
いとしても、どういふふうにいわたる中小の事業
所の人たちの健康状態を労働省としてつかん
られたのかということを教えてくださいと思
います。

○佐藤(勝)政府委員　労働安全法に基づきま
して、事業者には労働者の健康診断を義務づけ
ておりますし、これは規模の大小を問わず義務づ

○岡崎(安)委員 それでは、報告義務はとりあえずないけれども、大半の部分を網羅しているのが中小と言われる部分ですから、その労働者の状態というのはおおよそどういうふうにかんでおられますか。

○佐藤(勝)政府委員 ただいまの御質問は、その健康診断の結果についてどうか、こういうことのお尋ねというふうに理解をいたします。

ですが、私、つい最近病院の現場を見させていただきました。少し看護婦さんの問題についてお尋ねをしてみたいというふうに思います。

先月四力所の病院、私ども社会党の視察団が回ってまいりました。私は、夜勤をしている看護婦さんのところへ一緒に行っているいろいろなお話を伺ってまいりました。ちやうどもう大きなおなかの妊婦さんが一人で病棟で夜勤をしているところにぶつかりました。その人だけでなく、たまたま私も果の戦場におりましたので看護婦の仲間たちの子どももたくさん見てきましたけれども、非常に少

害はふえる傾向にあるということは、私どもとしても非常に危機意識を持つて受けとめておりまして、今後とも労働災害の防止につきましては非常な決意を持って当たりたい、かように考えております。

○岡崎(宏)委員 死亡災害はわずかとはいえふえていっているというのは、一方で、先ほど申し上げたように、一人一人の体を本当に破壊をしている状況とあわせて、豊かさとはかけ離れた状態が生まれていっているわけですから、行政指導も含

以上、事業場につきましてはその結果の報告を求めているところでございます。

それで、この報告を求めている理由でございますが、これは全国労働者一人一人の健康状態をくまなく国で把握するというようなことでは実はないわけでございまして、労働者の健康診断からあらわれました一般的な健康状態を把握いたしまして、これに関連をいたします政策立案等の資料とするために報告をとっているというのがこの報告の目的でございます。そういうことからいいます

も、これはもう製造業が代表的なものだと思いますので、とりあえずそれについて申し上げますと、健康診断の実施された事業場の数が二万五千七百九十八、その受診者数が四百六十六万五千六百九十五、疾病の総数が五十万一千五百二十二ということで、疾病発見率が一〇・七%というような数字でございます。これは製造業全体でございまして、事業の種類によって疾病発見率が非常に高いものもございます。例えば、石炭鉱業でありますと一五・七%についての疾病が発

ない人数。二月八日夜勤というのはよく言われ
ますけれども、それも守れない状態の中でたくさ
んなのたたちが働いておられます。そういう中で今看
護婦さんの人手が随分不足しているかということが
言われております。何で不足するかというところ、週
休二日制はなかなか進まないわ、夜勤の回数は本
当に多いわ、また賃金保障も、年齢とともに上が
っていかばいいですけれども、もうある年齢を越
えたとほとんど上がらないという状態であるとか
いうことが実際に起きてきているわけで、やはり
魅力のある職場とはだんだん言いがたい。魅力

めてぜひ力を入れてやっていただきたいというふうに思います。

と、全般的傾向を把握するためには常時五十人以上の労働者を雇用する事業場からの報告を集めて

見をされている、非鉄金属鉱山については一七・四％、金属石油等工業につきましては三五・七％

を感じるところか、これ以上ここで働いていると体がもたないという声が大きくなって実は看護婦

さんたちが職場から離れていっているというのがあると思うのです。

そこで、お尋ねしたいと思うのですが、いろいろな規模がありますけれども、今民間の病院で看護婦さんたちの週休二日制の普及率というのはどのくらいになっているのでしょうか、ちょっと教えていただきたいと思っています。

○佐藤(勝)政府委員 労働省で昨年労働時間総合実態調査を行いましたけれども、これによりまずと、病院だけ抽出したわけではございませんが、大部分が病院であります保健衛生業の状態を申し上げますと、完全週休二日制をとられている割合は、労働者の割合にいたしまして四・二％ということになります。

○岡崎(宏)委員 マイクを通して声がよく聞こえてくみものですからあれなんです、完全週休二日の分が四・五とおっしゃいましたか。

○佐藤(勝)政府委員 もう一度繰り返させていただきますが、保健衛生業の完全週休二日制の実施率、これは労働者の割合で見まして四・二％でございます。

○岡崎(宏)委員 普及率が非常に悪いと思うのですけれども、一方で看護婦さんなどとしてもふやしていききたいという考えがある以上、少し改善の方向を出していただかないとやはり魅力を感じて人はやってこないと思うのです。この非常に悪い普及率をどういうふうに伸ばしていくお考えでいらっしゃいますか。

○佐藤(勝)政府委員 病院業におきましては、その性格上、救急救命という突発的事態にも常に対処が求められるというように、労働時間短縮が率直に申しまして進めにくい面があるということも否定をできないわけでございます。しかしながら、国民の生命、健康を守る重要な仕事をされている看護婦さんでございますので、この看護婦さんを初めとしまして民間病院に働く労働者の方々に生き生きと働いていただくために、労働時間の短縮が重要であるという議論をまたないところでありまして、そのためにどういふことを

するか、こういうことでございますけれども、労働省としましては、病院の集団を対象とした指導を行うというようにすることによりまして、労働時間短縮につきまして自主的な努力を促進するための指導、援助を行いたいことが一つ。それから、労働基準監督機関によります的確な監督指導を行うということによりまして、労働時間を初めとする労働条件の改善向上に努力をしていくわけでございますが、今後においてもこうした相談、援助に努めてまいりたいと思っております。ちなみに労働時間の短縮……

○浜田委員長 佐藤局長、答弁はもう少し言葉を明確に、大変聞き取りにくいようですから。

○佐藤(勝)政府委員 それでは、特に労働時間の短縮が困難な集団につきましては、労働時間制度改善援助事業というものを行って指導しているわけでございますが、この事業の対象に病院の集団を選定して実施している、こういうことでござい

ます。

○岡崎(宏)委員 ずっとこの間、労働時間の短縮に向けての問題があると思うのですが、労基法の法定労働時間の短縮ということがありますね。六十三三年、労基法が改正されて一週間の法定労働時間が四十時間になりました。週四十時間制が確かにそこに書かれたのですけれども、当面は四十六時間というふうに読みかえがされたり、あるいは猶予期間が置かれたりというふうにされて、実質、働いている人たちにとっては労働時間の短縮がなかなか進まない。特に病院や社会福祉施設については労基法の八条第十三号の事業として分類されてきて、特に三十人以下の労働者を使用する事業場については適用猶予の対象事業場として取り扱われることになった。そして、ことし三月三十一日までの間は週四十八時間というふうにされています。また、五人未満の労働者を使用する病院あるいは社会福祉施設については、やはりことしの三月三十一日までの間、これは一週間五十四時間あるは一日九時間労働をさせることができるとされています。ことし四月一日以降につい

て、当面の労働時間は四十六時間から四十四時間へというふうに一時間短縮するようになってきていますけれども、まだ猶予するよとされている事業の範囲は変わらない。病院や社会福祉施設について、三十人以下の事業場は週四十六時間、一人から九人の規模の事業場は週四十八時間というふうの特例がされている。こういう特例がどんどん変わらないうままに残っていくと、いろいろな特殊事情があるからというふうに言われていきますと、いつまでもたつても労働時間の短縮は進まない。いつまでもそこに働く看護婦さんの働きづらいうま状況は変わらない。そうすると悪循環の繰り返しで、やはり人が来ないわけですから、思い切ったことを改善してほしいと思うのです。何で三十人以下の事業場について法定時間四十四時間に移行できないのかということをお尋ねしたいと思

います。

○小里国務大臣 先ほどから民間病院看護婦勤務状況等の一つのベースにしている御指摘いただき、ただいまは労働時間短縮、一般論としての御指摘でございます。もう前段につきましては局長の方から御答弁申し上げたところでござい

ます。持ってきた、それにもかかわらず特例を設けるのかというお話でございますが、簡単に申し上げます、全体としての労働時間の短縮を決定し、かつまた、それを実行にのせるという前後の状況等からいたしまして、速やかに、かつまた、円滑にそうすることが行いやすいんだという一つの状況もあるかと思う次第でございます。しかしながら、そのような猶予の期間の客体になる事業主といえども、やはり本則の四十四時間という一つの基本を決めたならば、その基本に立った協力を積極的に求めていく行政指導あるいはまた助言等を怠ってはならない、かように考えておるところでございます。

○岡崎(宏)委員 ぜひ私は効果を期待したいとは思いますが、しかし、猶予期間を置かれ、これは特別なところだからもうちょっと待ってというふうに言われている中で働いている人にとつては、本当に暗い状態なんですね。

では、いつごろこの猶予期間を外していくということを目標に置いて、どういふふうな指導をされようとしているのかということをお聞かせいただきたいと思います。

○小里国務大臣 猶予期間は二年間でござい

ます。

○岡崎(宏)委員 それ以上延びないというふう

に考えてよろしいでしょうか。

○佐藤(勝)政府委員 四月一日から実施をされま

す週四十四時間への移行の政令におきましては、この猶予措置は二年間というふう

に規定をされておりますので、そのま

まいけば二年でこの猶予措置がなくなる、

こういうことになります。

○岡崎(宏)委員 それでは、二年後さらに何かの猶予期間はもうつかない、

こういふふう

に考えて努力をいただくというふう

に私たちが解したいと思

います、よろしいですね。

○佐藤(勝)政府委員 ただいま申し上げましたのは政令の規定の仕方について申し上げたわけ

でございますけれども、今後どのように進め

るかという

ことは、私どもとしては一生懸命やっています

。

と思いますけれども、二年後以降どうするかというところにつきましては、ことし実態調査をやりまして、中央労働基準審議会の場でも御議論をいただき政策決定に至るというふうに考えております。その場合に、平成四年度末を計画期間とする労働時間短縮計画、それから経済運営五カ年計画についてはもちろん重要な区切りであるというふうに考えておるわけでございます。

○小里国務大臣 これは先生よく研究なさっておりますので、おわかりいただいておりますところでございますが、先ほどの前後の答弁に絡めて私の方からもう一回お答え申し上げたいと思うのでございますが、御承知のとおり、「世界とともに生きる日本」経済運営五カ年計画、昭和六十三年の五月の二十七日策定をいたしております。また、それと前後いたしまして、六十三年の六月の十七日いわゆる第六次雇用対策基本計画を策定いたしております。こういうような一つの大きな政府の正式の方針を背景にいたしまして、私どもは、ただいま先生が恐らく念頭に置いて質問を展開なさったのではないかと考えておりますが、言いかえますと、完全週休二日制です、そして法定労働時間四十時間です、総じて一千八百時間です、これはもう言うなれば表裏一体の目標でございますが、これを、平成四年を最終年度としての啓発運動を目標に置いてやっておるわけでございますから、私ども行政としては、この政府の方針を挙げておるところでございますから、先生の御質問の、一つの念頭に置かれたその期待にこたえられるように努めてまいりたい、かように考えておるところでございます。

○岡崎(宏)委員 たくさん形容詞を並べていたでいて非常に恐縮しておりますが、しかし、私たちがいたしましては、また多くの働く人たちから見れば、今の時点では猶予期間を二年に限ったけれども、二年先のときには、そのときの審議会でもいろいろ相談をいただいてというふうなことを何度も何度も聞かれますと、労働省というのは

本当に今だれの方を向いてくれているのだろうと、ふと疑問を感じざるを得ませんから、ぜひきちんと、この二年間猶予期間は仕方がないとしても、もうこれ以上猶予期間なく、本当に日本の中で働いている人々のためにも、それこそ世界から結められているわけですから、その人たちのためにも私たちの国の労働時間は千八百と、ここまでやってきたんだというふうに胸を張って言えるようにぜひ強力な行政措置をとっていただきたいと思ひます。

少し時間がなくなりましたが、ちょっとお尋ねしたいことがあります。

これはパートタイムの問題なんですけれども、私ども兵庫でパートタイム一〇番という、これは労働組合の人たち、弁護士さん、いろいろな役所の関係の人々もそれぞれボランティアで、ちょっと時間をいただいで手伝っていただいたりしながらパートの人たちの相談を受け付ける場所を持っております。ついでこの間も春の強化週間というところでやりましたが、年二回集中的に受け付ける週間を持ち、あとは常時いつでもいいですというところで受け付けているのですが、集中的なことをやりますと、五百件を超えて電話がかかってくるんです。税金の話とか社会保険が相談の大半にはなっているんですけれども、その中で、雇入通知というのを見たことがないというか、相談をずっと聞いている中で、あなた雇入通知をもらいましたかと言つと、そんなものは知らないとかということもありまして、ちょっと文句を言うといきなり首を切られたとかということもありますし、突然あなたはあしたから来なくてよろしいと言われ、この間あたりの相談が非常に多いんです。こういうのをどういうふうにごらんになつて

私ども非常に心配しまして、ではどういうルートでその人たちがパートの先を見つけてきたかというのを聞きますと、知っている人から紹介をされたとかということが大半ですね。たまたま労働省が出しておられる数字を見ても、知人友人に

紹介されてというのが一番ですね。それから、いわゆる求人雑誌がそれに並ぶ形で二番目ですね。本来なら、きちんとお互いに条件も確認しながらできる役目を持つていて雇入というのには非常に低い位置にある。本当を言つと、みんなが職安に行つて職を探せばこういうトラブルは防げるものがないというところなんです、こころ辺はどういうふうな現状認識していらっしゃるのか、お尋ねしたいと思ひます。

○佐藤(勝)政府委員 パートタイム労働者の労働条件に関するお尋ねでございますけれども、パートタイム労働者には労働基準関係法令が適用されないというふうな誤った認識があるわけでございます。それで、パートタイム労働者指針において決めております雇入れに際し雇入通知書の交付ということが必ずしも履行されていないというふうなこと、それからパートタイム労働者を解雇する際に労働基準法に定められている手続が行われていないものが一部に見られるというふうな問題、トラブルがあることは御指摘のとおりでございます。

私どもとしては、このようなパートタイム労働者の労働条件の改善を図るために平成元年六月にこの指針を告示したところでございまして、この告示の内容が定着するようにいろいろな機会を通じて鋭意努力をしております。

特に労働条件の明示につきましては、この中で非常に重要な問題でございまして、この指針とは別に、雇入通知書のモデルを作成いたしました、これを用いて労働条件の明示を徹底させるように指導しているところでございます。

○岡崎(宏)委員 今パートタイムの指針が出されていて、それに基いて雇入通知なり、あるいは雇用労働管理の設置なりが指導されているわけですね。しかし、それに関しましては、あくまで指導であつて、そうしなかつたからといって何の罰則もない。そういう中で効果のほどはどうなんだろうかと、いろいろお尋ねしたいと思ひますし、今私たちが知る限りでも本当に多くの相談があるわけですから、問題がないとは言えない。パートタイムの労働者の人たちのための指針を早く、単なる努力するものではなくて、やはり守らなければ罰則も含めてというふうな本来の保護のための法制定をするお考えがあるかどうか、私たちはできるだけ早くしてほしいと思ひますけれども、大臣にお聞きしたいと思ひます。

○小里国務大臣 お答え申し上げます。パートタイム労働者の労働条件等にかかわる改善指導等については、先ほどもお答え申し上げましたように労働省の一定の指針をもちまして対応いたしておりますのでございまして、それでは十分だからもう少し法的に拘束性を加えたきちんとした対応措置がさらに必要ではないかというお話でございます。実は、私も就任いたしました、この問題を過去の本委員会の議事録からしばしば指摘いただいておりますことを承りましたので、率直に申し上げまして事務当局ともお話をしてみましたが、その結果を簡単に申し上げますと、労使の意見の隔たりが非常に大きい、実はそういう感じも受けたところでございます。目下関係諸法令等ができるだけ身近にとらえながら、そして、おっしゃる方向でパートタイム労働者のいわゆる諸権利あるいは労働条件の改善を図つてまいらなければいけない、こういうふうに考えておるところでございますが、改めて、さしあたって法的整備はどうするか、こころおつしやいますと、時間をいただき、ただいま申し上げましたような気持ちで検討させていただきたい、こういうことでござい

○岡崎(宏)委員 ぜひ前向きに御検討をいただきます。

たい、そういうふうに思います。大臣がそこまで関心を持っていただいているというところ、私たちは、うれしな、率直にそう思いますけれども、働いている人の保護ということをまず一番に考えていただいて、今すぐできないにしても、なぜできないかというあたりをききこんで踏み越えていくようにしていただきたいと思います。私たちもこれから非常に注目をしまして、また具体的な要求をさせていただきましますので、お願いいたします。終わります。

○浜田委員長 沖田正人君。

○沖田委員 先ほど同僚の岡崎宏美委員から、医療現場や福祉現場で働く労働者の労働時間短縮問題についての質問がございました。私からも、重複をしない点で大臣の所見をお伺いしたいと思ひます。

看護婦さんは今でも白衣の天使として子供たちのあこがれの職種であるわけでありまして、それは、病める者にとりまして温かな救いの手を差し伸べるという献身的なイメージがあるからにはかならないのでございます。こうした子供たちの純粋なあこがれの気持ちを持って看護婦さんになろうとしたときに果たしてどうだろうかということになるわけでありまして、実際は、きつい、汚い、危険といった3Kの職場の代表としてその存在があると言わざるを得ないのであります。そして、こうした職場に若い人は集まってくない、長続きをしないという実態と構造があるのではないのでしょうか。聞くところによれば、看護婦さんの退職理由の第一位は、結婚、出産、育児となっておりまして、これは女性としての基本的なライフスタイルをも侵害しているのではないかと思ひます。

そこで、看護婦さんの有資格者が百七十万人とも言われる中で、就労者は七十七万人、実に就業率は四五％と、多くの有資格者が働きたくても働けない実態にあるのではないのでしょうか。幾ら週休二日制、時間短縮を言っても、マンパワーの充足がなされなければ問題は解決されません。一時

離職した看護婦さんの再就職をしようとする場合に、短時間の就労を希望する者があるわけでありまして、そういう場合もあるわけでありまして、ある程度柔軟な雇用形態、労働時間管理を導入していく必要があると思ひますが、大臣の所見をお伺いをいたします。

二つ目に、岡崎宏美委員が指摘をいたしましたように、完全週休二日制の実施という問題については、平成四年度がリミットになっているわけでありまして、どうも先ほどからの答弁をお伺いいたしますと、ことしの実態調査に基づいてさらに延長があり得ることを、どうもそういうふうな聞こえてならないわけでありまして、きちつと大臣答弁で歯止めをかけていただきたい。平成四年度には完全週休二日制実施を実現をいたします、もしも、ことしの調査で不十分な点が出たら、マンパワーの充足等に対して積極的な努力をいたしますというように、力強い確かな発言をお願いしたいと思ひます。

○小里国務大臣 お答え申し上げます。

病院という特殊な就業現場あるいは就業現場でございまして、申し上げましたように、まさに救急、救命という非常に社会的にも重要な使命感を持つ、そして重要な任務を担っております一つの就業の現場であります。そしてまた、お話しございましたように、必ずしも看護婦の募集あるいは就労等は円滑に行われていない、いわゆる需給関係というのには厳しい関係にある、それにもかかわらずある意味のミスマッチと申し上げましょうか、ただいま先生御指摘のように、正規の資格を持った看護婦さんはたくさんおりますよ、しかしながら、現実には就業してサラーをもらっております看護婦さんは半分にも足りませんよ、そういうような状況はどうして出てきておるのか、発生をいたしておるのか、その背景をよく検討する必要があると思ひ次第でございます。

申し上げるまでもなく、看護婦さんたちの就業、就労形態というのは、他の一般産業とは隔たった特異なものがあることも私どもはよく承知を

いたしております。そのようなこと等もよく把握をしながら対応を、措置を講じていかなければならないと思ひ次第でございます。

それから、特に先生が完全週休二日制、きちんと平成四年という目標があるじゃないか、これに対する私どもの労働行政という立場からどうもポリシーがないのじゃないか、一部危機の気持ちをお持ちのようなお話でございました。私どもは決してそういう生易しい気持ちで考えておるわけではございませんで、今日のいろいろな分野の広い労働行政の中で最も重要な施策の一つは時短である、こういうふうな考えておるわけでございます。そして、その時短の中におきます、また、その特定の事業が家庭生活等に及ぼす波及効果を考えるときには、完全週休二日制というものはそのほかの時短のための目標項目に劣らず大事な問題ではなからうか、さように考えておる次第でございます。

先ほど若干申し上げましたように、時短の流れはおかげさまで、そしてまた、それぞれの労基法を中心とした改正等いただきましたことで非常に弾力性がついてきておる、着実に伸びてきておる傾向がございまして、私どもはここで一段と、気を緩めずに、決断と、そしてまた実効性のある計画をもって対応したい、かように考えておるところでございます。

○沖田委員 大臣に重ねてお伺いをいたしますが、明快に平成四年というリミットは延長しないかと断言できませんか。

○小里国務大臣 率直に申し上げます、目標としては、これは私ども労働省にとりましてあるいは政府の方針としても神聖なるものである、かように厳粛に受けとめておるところでございます。

○沖田委員 厳粛に受けとめていただいているならば、私としては先ほど申しましたように、調査によつていろいろな困難な問題が発生したとすれば、充足対策その他を含め適切な対応をお願いしたい。したがって、平成四年をリミットとするということについては、断定的な発言をしてい

ただくことによつて労働行政の多くがリードされる、こう期待をするわけでありまして、大臣の重ねての御答弁をお願いいたします。

○小里国務大臣 先生のおっしゃること、よくわかります。その平成四年というのは私どもに課せられました国民の重要な要請課題の一つである、したがって、厳粛に神聖なものだ、こう申し上げておるところでございます。手がたくその対応措置を講じてまいらなければならぬと思ひます。

それから、先生再三御指摘いただきますから申し上げるわけでございますが、はばかりがあるかもしれないませんが、私の言うならば個人的所感として申し上げますと、今日の時短の流れは、関係機関あるいは国民あるいは労使とも協力をしていただきまして、私は円滑な方向に、そしてまた、手がたく円滑に流れておるな、実はそういう実感も持つておるところでございます。ざりざりの具体的な一つの対応措置というのもの、先生の御期待に沿えるように、そう遠からずいろいろ御相談できるのではないかな、実はそういう感じも持つておるところでございます。

○沖田委員 非常に丁寧に、懸命に答弁をいただいていることはよくわかりますけれども、どうも私理解しにくいのは、厳粛にと神聖にかいりいふ言われましても、これがどういうふうな平成四年というリミットを限定するのか、歯止めをかける言葉として受けとめられるのかというところがよくわかりませんので、もう一度ひとつ御答弁願ひます。

○小里国務大臣 なるほどと具体的に答えて申し上げますが、先ほど答弁で申し上げましたように、近々その先生の御期待なされる方向で、私どもも、またこれは確信を持って準備をしなければならぬ、こういう心意気でございまして、ぜひひとつ先生方の御指導、啓発もいただながら、その方向で、私どもが避けて通れない大事な問題点として対応いたします、こういうふうに申し述べさせ

ていただく次第でございます。

○沖田委員 私はやはり大臣の良識と見識を持つていただいて、どうぞひとつ神聖にして敬肅なる事実というものを具体的に発効していただきたいと思うわけでありまして、であるがゆえに、大臣になられたわけでありまして、勇氣と決断を持つて、朝令暮改にならないように、平成四年には絶対やるのだ、そのために近いうちに決断するのだ、こういうふうにお漏らしをいただけませんか。

○小里国務大臣 先生のおっしゃる通りに、きちんと平成四年がやってきたならばそれは実行いたしますよ、間違いないでございます、そのための対応措置を講じますというのを申し上げたいのでございますが、御案内のとおり、これはさまざま、簡単に申し上げまして、六千三百万人に及ぶ勤労者に直結する諸問題であらうかとも思う次第でございます、そのためには行政措置も、あるいは社会的ないろいろ関係者の対応措置等もいたさなければならぬ問題でございます、常に、今日労働政策を進める上で具体的ないろいろな施策をどんどん出してまいりますが、例えば、今度のこの委員会におきましても、関係法令を三つ出してあります。あるいは育児休業法等も御相談しようと思っておりますが、私は、育児休業法一つをとっても、今先生のおっしゃるその方向により接近をするための大きなクッションになる、そういうような一つの楽しみと申し上げますが、期待も持ちながら講じておるところでございます、常々不転の気持ちで、そして先生が御指摘になるようなおもんばかり、配慮を持ちながら努力してまいります、こういうふうにお申し述べさせていただきます、今度次第でございます。なおまた、私は、今のような時短の流れ、そして産業経済の発展の諸状況等を見てまいりまして、このことはなし得られない一つの政策ではない、かように確信をいたしておる、こういうことでございます。

○沖田委員 今の大臣の発言は、従来の国会決議に後ろ向きな後退的な発言ではなからうかと心配

をするのですが、そういう心配はございませんか。

○小里国務大臣 むしろ国会決議こそ私どもは大事に、最も基本に据えてからなければならぬ問題でございますから、あえてその国会決議のことも含めてこそ神聖なる敬肅な目標でありまして、こう申し上げた次第でございます。

○沖田委員 たびたびで恐縮でございますが、重要な問題でありますから、もう一度お答えをいただきたいと思ひます。

近々決断をなさると言われるのはいつごろまででしょうか、これが一つ。それから、後退的な後ろ向きの発言ではない、あくまでも神聖にして敬肅だとおっしゃるならば、平成四年をリミットにするのだという答弁があつてしかるべき、大臣の英断で御答弁いただきたい。

○小里国務大臣 先生御承知のとおり、もろもろの前後の法律の改正等も必要とする問題でもございます。そしてまた、労使の関係等を重要に参考にもいたしながら、広く国民の皆さんにも御相談して進めなければならぬ。法律をつくると同時に、また、国民が全面的に共鳴をいたしまして、協力をしてくれなければならぬ問題でございます。それから、私も、そういう総合的な一つの判断に立ちながら、具体的にそして手がたく前向きで精いっぱい努力をいたします、かように答えさせていただきます、今度次第でございます。

ただし、先ほども申し上げましたように、私の気持ちからすれば、情勢分析におきまして、これは前途は開けてくる、そういう気持ちを持つておりますし、なおかつ、今日の状況であれば、その大きな壁が仮にあるとするならば、それは結果をクリアできる問題だ、私はそういうふうにお判断をいたしております。

きょう、先生がここまで詰めて質問をいたしたくというのであつたならば、もう少し私のスタッフに対しても、基本的なところを相談してまいればよかった、こう思う次第でございますが、そういうことで御理解をいただきたい次第でございます。

でございます。

○沖田委員 ほかの質問の時間がなくなりますからこころでやめますけれども、もう一度答えていただきたい。

今の発言は、いろいろ考えるけれども、言葉が多くて意味が不明瞭。したがって、従来の国会決議等に照らして考えてみれば、後退的な発言であるのかないのか、その点はっきりしてください。いろいろおっしゃったけれども、本当の意味がわかりません。

○小里国務大臣 私も、寡聞にして十分承知いたしていませんが、今ここに事務方からおるところでございますが、今ここに事務方から持ってまいりました第百二十回通常国会の答弁結果等をちょっと今流し目で見させていたしておるところでございますが、直感的に申し上げまして、先生のおっしゃる方向はきちんと言議はされておりますけれども、その基本的な一つの方針はわかりませんが、具体的にきちんとしたものは整理されていないような感じを受けます。

しかしながら、先生にお言葉を返すわけじゃないのでありますが、先生先ほど意味不明瞭だ、こ

うおっしゃいます、私は割と意味ははっきりとおおつちやうなものです。先生のおっしゃるの、平成四年、きちんと一千八百時間というものを法制上、そしてまた産業、仕事の現場でそれが実践できるようにということをおっしゃるわけですから、私もその方向で最善の努力を、最高の力を振り絞って頑張ります、また状況はその方向にあると私は思っております。そしてまた、個人的所感として申し上げるならば、これはできる問題だ、そういうふうにお感じとしては概念として持っておりますが、また大方内外に非常にその影響が及ぶ話でございますから、もう少し行政として権威ある機関決定をいたしまして、これを推進する以上は、少なくとも国権の最高機関に法律を出してまいります以上は、もう少し基礎的なところを検討、整備をさせていただきますか、こ

う申し上げておるわけでございます、どうかひとつ御理解をいただきたいと思う次第でございます。

○沖田委員 どうもよくわかりませんと言えは大変失礼であります、どうぞ平成四年この週休二日制の措置が確実に実行されるそのときまで見届けて、大臣は頑張っていたいただきたいことを切に私は期待するものであります。

同時に、今言われましたけれども、いつごろまでにいゆる決断をなさるか、判断をなさるか、もう一度ひとつ伺いたいと思ひます。

○小里国務大臣 これはもう釈迦に説法でございますが、労働省、労働政策という機関原則の立場からは先ほどお答え申し上げたところでござい

ますが、お話にございまして政治判断としてはこれはきちんとして政府が目標を決めておるわけでございますから、これを忠実に履行できるように私どもは責任ある措置をとらなければならぬ、こう考えております。

したがしまして、そういう考え方に立ちますと、そんなに長く準備を怠っているものではないわけでございますが、また怠っているわけでもございせんが、できるだけ早い時期に関係機関各位にも御相談をする時期が来なければならぬ、さように心がけておるところでございます。

○沖田委員 非常に残念でありますけれども、時間がありせんために、次の機会にさらにひとつ的確な御答弁をいただきたいと思ひます。どうぞひとつ完全週休二日制の実現に向けて、まず法律をつくって具体的に前進をする決意を明らかにしていただきたい。そのための決断を求めたいのでござい

ます。続きまして、お伺いをいたしたいと思ひますが、看護婦さんの人手不足については今いろいろと議論が出ておるところであります、同じように建設労働者の不足という問題が社会的に大きな問題となつておると思ひます。大臣といたしましては、この建設労働問題についてはど

のように考えておられるのか、ひとつお聞かせを
いただきたいと思います。なぜ建設労働者が不足して
きたのか、どうして建設労働者になり手がな
いのか、このような問題をどうしたら解消できる
か、その対策と努力についてお伺いをいたしたい
と思います。また、建設労働はなぜ若い人たちに
魅力がないのか、どうしたら若い人たちに建設
労働の二・三、三代目となってもらえるか、その
方策について御所見をお伺いをいたしたいと思います。

〔委員長退席、野田委員長代理着席〕

○若林政府委員 ただいま先生御指摘のように、
建設業におきまして人手不足は大変厳しいものが
ございます。いわゆる未充足率という数字がござ
いますけれども、この未充足率で見ますと、それは
八％の水準になっておるわけでございまして、過
去の非常に高い水準をさらに超えている状況で
ございます。今後、建設業は公共工事の拡大等が
ございまして、労働力がさらに不足することが考
えられるのでございまして、ただいま御指摘の
ように若年労働者の入職が少ないわけでござい
ます。建設業は労働者が全労働者の大体一割近
くおるわけでございまして、新規卒業者の入
職は毎年四％余でございまして、そういうこと
で、高齢化が進むという状況にございまして、そ
ういった観点で、この仕事は大変に創造的な仕事
でございまして、そのためには、この建設
業のための人手不足対策を強力に進めなければ
ならないというふうに考えております。

若者などがなかなか入ってこない原因というも
のにつきましましては、一つは、労働条件等の問題
がございまして、労働時間が長いといったような問
題、あるいは、ただいま御議論ございましたよう
な週休二日制等の普及が他の産業よりおくれとい
うといったような面が一つございまして、それから
また、いわゆる三Ｋといったような職場環境の問
題もあるわけでございまして、福祉施設の整備とい
ったような面もおくれしております。また、この産
業の特性と申すべきかと存じますが、非常に

に工事量の峻行性等がございまして、常用化とい
った面での産業に比べますと臨時雇いのウェ
イトが高いといったような構造もあるわけでござ
いまして、こういった面の改善を図るといふこと
が急務であるかというふうに思っております。
私どもは、このために建設業の労働対策という
ものを重点の一つにいたしておるわけでございま
して、特に平成三年度におきましては、建設業の
総合的な労働対策というものを重点に取り上げ
て予算をお願いをいたしているところでございま
す。

○沖田委員 三Ｋとか六Ｋとか、看護婦さんの場
合は八Ｋとも言われているところでありまして、
建設労働の職場も看護婦さんの職場も同じような
悩みを持っているわけであります。どのように
解消するのか、取り急ぎ対策強化と抜本的な取り
組みを図らなければならぬと思っております。この建
設労働者不足の解消はいつまでかかるのか、また、
建設労働者に向けての対策や制度はいくら
不十分な点があるとお認めいただいたようであり
ますが、この不十分な対策や制度というものは目
立ってきているわけでありまして、いつになつた
らその整備が充実するのだろうか、図られるのだ
ろうか、この点についてもひとつ所見をお伺い
したいと思います。

○若林政府委員 ただいまお答え申し上げました
ように、建設業の労働問題というものがつきま
しては相当構造的な問題があるわけでござい
ます。重層下請構造といったようなものもその一つで
ございまして、これを短い期間に改善していくとい
うことは大変に難しいことであろうと考えてお
るわけでございまして、私どもは、建設労働の改
善につきましましては五カ年計画をつくりまして、こ
れによりまして、省はもとより他の関係省庁とも
連携をしてその改善を図っておるところでござい
ますけれども、平成三年度から新たに建設労働の
改善計画の五カ年計画を進めることにいたしてお
りますので、これからは、五カ年計画を決めるわ
けでございまして、新五カ年計画に沿って

この改善を進めてまいりたいと考えております。
○沖田委員 今おっしゃったように、建設産業そ
れ自体が大変複雑な中身になっておりますから、
元請とか下請とか重層下請とか、言ってみたとこ
ろで実態は非常に複雑であるわけであります。最
近では、建設業界でもその制度の改善を図って
おられると伺いました。お聞きしたいのは、とり
わけ野田場、つまり比較長期的な建設現場、ゼネ
コンの現場、そしてまた、もっと難しいと思われる
のは町場の職人さんの現場など、非常にいろいろ
難しい現場もあると思うわけであります。

しかし、問題は、この週休二日制というものに
ついて考えてみるならば、それぞれ労働形態や賃
金実態が違っているけれども、週休制というものは
今日のところは定着しているのを見ておられる
かどうか。それから、週休二日制については現状
ではどのように実施実態があるだろうか、その点
についてひとつ御所見を伺いたいと思っております。

○佐藤政府委員 週休二日の前に、週休制
の問題にお触れになったと思っておりますけれども、週
休、週に一回の休みを与えなさいけないという
のは基準法上の要求でございまして、これが行
われているという前提で申し上げますが、週休二
日制につきましては建設業全体で見ると、昭和
六十三年度の調査によりますと、労働者の割合
にして五四・三％が何らかの形の週休二日制の適
用を受けております。ただし、その中で毎週、つ
まり完全週休二日ということになりますと大変低
うございまして、労働者の割合にいたしまして三
・四％という結果が出ておるわけでございまして、

○沖田委員 今の調査は、いわゆるゼネコンの長
期的な現場と理解せざるを得ないと思うのです
が、町場の職人さんの現場、住宅現場等の実態と
いうものは今の統計に入っていないと思ってい
ます。その辺、説明をしていただきたいと思います。

○佐藤政府委員 ただいまの資料の出所を申
し上げました。したが、労働省の賃金労働時間制
度等総合調査の結果によって申し上げたわけでござ
います。この調査の対象は規模三十人以上の
事業所でございまして、したがって、今先生が
おっしゃいました町場の事業所が入っていないの
があると思っております。

○沖田委員 いわゆる町場の現場の実態というも
のが十分に把握されていないと思っております。この
週休二日制の問題等についても、労働条件の向上
の問題については野田場も、町場も並行して向
上、アップできるような対策というものを常々考
えていただきたことを特にお願いをしておきた
いと思っております。

引き続いて、月給制でない労働者にとって日
曜、休日のほか土曜日も休みということになりま
すと、日額賃金を引き上げないと減少になること
は理の当然であるわけであります。そこで、収入
を確保しないで休みを増加されるということは、
月給労働者と比較してみても非常に難しいのじゃな
いかと思うのでございまして、どうしたらいいか。
制度や政策の面で考えられないものかどうか。こ
の点、ひとつお考え方を聞かせていただきたいと
思います。

○小里国務大臣 お答え申し上げます。

賃金の問題は、最終的には労使間の協議を尊重
すべきこととございまして、先生御指摘のよう
に、実態をいたしまして休日の増加に伴いまして
日給者の賃金が減少しないように措置をしなければ
ならぬ。また、実態をいたしまして、その収入
が少なくならないように配慮をいたしております
企業があることも先生御承知のとおりでございま
す。

また、これは労働時間短縮を円滑に進める上
でも極めて大事な話かと思っております。そのよ
うな観点から努力をしております。そのよう
な観点から、労働時間短縮とあわせまして、い
わゆる生産性の向上対策と申します
が、それらの経営改善計画を図る中で適切に解決
を進めていくことも期待いたしております。な
おまた、先生お触れになりましたように

日給者の賃金を保障すると申しますか、担保する
という観点から、月給への一本化の問題もあらう
かと思ひます。そして、単価の引き上げを行つて
いる企業も相当数あると私も伺つておりました
が、こうした取り組みは、先ほど申し上げました
ように、労働時間短縮を円滑に進めるといふ上か
ら大事なことでないか、かように思つて
おるところでございます。

○沖田委員 重ねてお願い申し上げますが、担保する
と思ひますが、やはり町場における一人親方の問題
が非常に難しいと思ひますので、制度、政策面
での検討をとりわけお願いいたしておきたいと思
ひます。

続いて、建設省では昨年から関東地建の中で幾
つかの現場をテストケースとして週休二日制を
実施しておられるように思ひますが、この中身につ
いて御説明いただきたいと思ひます。この場合、
土曜日の保障をしておられるのかどうか、その
内容についても含めて、実態的にひとつ御答弁を
いただきたいと思ひます。

【野呂委員長代理退席、委員長着席】

○青山説明員 お答え申し上げます。

今先生おっしゃいました建設省での週休二日制
の試行につきましては、関東地建において五つの
現場で昨年の十一月よりモデル工事を実施して
いるところでございます。モデル工事につきましては、
週休二日制に関する実施上の課題を明確にす
ることを目的として行つていられるものでござい
まして、あわせて官民から成る検討委員会を設けて対
応策について検討していただくところでござい
ます。このモデル工事において従業員の手当はどうか
考へていらっしゃるかと御質問でございますが、それは
休業補償という考えから、積算にも反映してい
るところでございます。さらに、今は関東地建の
例を申し上げましたが、平成三年度には同種のモ
デル工事を全国的に実施していきたいと考へてお
るわけでございます。

今後、モデル工事におきまして明らかにになりま
した問題点の対応を検討しまして、週休二日制の

導入を推進するための諸方策を講じてまいりたい
と考へております。

以上でございます。

○沖田委員 関東地建のテストケースでは、休業
補償という考え方で取り組んでおられるようで
すが、その休業補償という考え方は、一〇〇%の賃
金日額を保障されるのか、八〇%なのか、さらに
は六〇%なのか、実情を報告願ひたいと思ひま
す。

○青山説明員 お答え申し上げます。

六〇%を考へております。

○沖田委員 週休二日制で土曜日も休みというこ
とになると、一日分は四割方賃金が減る、こうい
うことですね。六〇%保障ですから、四〇%は減
る、目減りする、収入が減少する、こういうこと
になる。そういうことをやはりどこかで解消しな
ければ気の毒ではないですか。この点どういふ
うにお考えか、所見を伺ひたい。

○青山説明員 お答え申し上げます。

今の六〇%の考え方につきましては、労働基準
法第二十六条にございまして、使用者の責におい
て休業とする場合の手当の支払いの規定に準拠し
たものでございまして。

私も、大切なのは、この休業補償が労働者の
手元にきちっと手渡されるということがまた非常
に重要なことだと思つておりますので、そういう
考え方方を企業の皆さん方にも徹底していき
たいというふうに考へておるわけでござい
ます。

○沖田委員 基準法上の休業補償額というものを
保障するんだ、こういう指導であるようでありま
すが、これではやはり収入が減つてしまふ。さな
きだに賃金実態が高いとは思ひれないわけであり
ますから、今は多少景気が増高しているけれども、
これでもしも二、三年たつて景気が冷えてきたと
きに、いわゆる賃金実態というものは一体どうな
つてくるか、非常に心配であるわけであり
ます。したがって、労働省としても、この土曜日の
問題についての保障のあり方については、各方面
と十分折衝しながら、設計単価、契約単価の問題

等も含めて行政指導を適切にひとつ進めてもら
なければ、これはなかなか月給制というものが整
つていない状況の中で、賃金日額を減らされたの
ではたまりませんから、とりわけこの点について
の強力な指導と適切な制度というものをひとつ
くつていただきたいと思ひますが、所見を伺ひ
たいと思ひます。

○青山説明員 先生の御指摘にありましたよう
な点も非常に重要な課題かと思つております。そ
れにつきましても、モデル工事につきましてその
他の課題も含めて課題を明らかにして、その対応
策を考へることによって、週休二日制の普及を
図つていきたいというふうに考へております。

○沖田委員 先ほど御説明いただきましたよう
に、六十三年度の値で三・四%の実施率、これは
町場の労働実態は含まれていない、こういうこと
になりますと、これはなかなか全国的に徹底を
していくのは時間的に難しいのではないかと心配
されるわけでありまして。

先ほど大臣からもいろいろお話がありました
が、時短の流れの中で、ひとり建設労働だけが置
いてきぼりにされるということについては実態上
問題がある、こういうふうに考へるわけであり
ますから、とりわけこの対策、対応というものに
ついては積極的に取り組んでいただきたいことを切
にお願い申し上げます。

あわせて、週休二日制というものが定着す
るまでに問題になるのは、やはり悪天候、雨が降
つたり、風が吹いたり、雪が降つたりというとき
に、一体この問題についてもはつておいていいの
かどうか、いろいろ言われるわけでありまして、
職人殺すに刃物は要らぬ、雨の三日も降ればよ
い、こういうことわざがある。これは、いわゆる
土方とも言われ、ある場合には大工とも言われ、
そしてみずからある意味では卑下しながら伝
えているざれごとであらうと思ひます。非常に悲
しい言葉であらうと思ひます。

そこで、悪天候のときにおける雨降り手当と
か、それからそういう雨降り、雪降り仕事ので

きない日の手当というものの制度、仕組みとい
うものをやはり考へていかなければならぬのじや
ないだろうか。このことについて建設省もドイツ
フランスの例にいろいろ学びながら調査を派遣
し、そして、実態的に取り組みをされようといふ
努力しておられる最中だといふふうに仄聞をいた
しておりますが、その内容についてひとつ考へ方
を開かしていただきたいと思ひます。

○澤井説明員 お答え申し上げます。

ただいま御指摘のように、日給の方を中心と
いたしまして、悪天候のため作業ができない場合
あるいはその他の事情によりまして休業日が増加
いたしますと、収入は減少するといふことが多い
わけでございます。また同時に、有給休暇制度も
なかなかそういう方々には普及しにくいという状
況にございまして。こういったことに対応するため
に、抜本的には、やはり先ほど来御指摘が出てお
りますように、社員化を進める、あるいは月給制
を拡大していく、また、施工方法の面につきま
してもプレキャスト化を進める、あるいは機械化施
工を進める、自動化を進める、いわば天候を克服
していくというような抜本的な対応が基本的には
必要だろふと思つております。

ただあわせて、今先生御指摘のように、フ
ランスやドイツには悪天候の場合などに、建設現
場で作業ができなくなったときに、相應の
手当を支払うという制度が現にあるようござい
まして、こういった国々の制度につきましても今
後調査を行つて、時短の流れ全体の中でこうした
日給制等の方々の有給休暇の付与、単なる悪天
候手当という広がりではなくて、もう少し幅広い
広がりでの検討をしていきたい、これからいろいろ
と検討していきたいと考へておるところござい
ます。

○沖田委員 あわせてやはり問題が出てきま
すのは、この建設労働の実態の中で年次有給休暇
という問題がなかなかとりにくいわけでありま
す。御承知のように、パート労働とか季節労働
者、出稼労働者の場合についてはだんだん体制

が整備をされつつあるようでありますけれども、ひとり建設労働の場合はまだまだ十分ではありません。したがって、年次有給休暇の問題についても、やはり週休二日制の問題であるとか、悪天候手当の制度であるとかいうものとあわせて、やはりいろいろ検討されなければならない大きな課題であろうと思います。

したがって、こういう問題については、すべて今おっしゃったように、保障といえましょうかそういう問題が考えられなければならないわけであります。いわゆる年間雇用報酬の問題だとか、悪天候手当の制度の問題だとかいうようなことをいろいろ考えながら、やはり国や業界でもいろいろ考えておられるように思いますけれども、しかし、これは建設業の労働基金というものの創設を考えたが、稼働日に応じてスタンプリングとか印紙制とかいうようなものを採用しながら、年間を通じて一定割合の報酬金といえましょうか、賃金補償というものを考えなければならぬ時代にもうなってきたんじゃないだろうか、このように考えるわけですが、この点についての考え方を聞かせたいと思います。

○若林政府委員 悪天候手当の問題あるいは報酬金制度の問題、基金の問題、御指摘がございました。この問題につきましてはいろいろとこれまで議論のテーマになっている問題でございます。この問題につきましては、やはり基本的には何と申しましたも常用化を図っていくことが基本であらうというふうに思うわけでございます。常用化を図る、あるいは月給化を進めるといことが基本であると思ひますし、ただいまお話をいたしましたように積雪、降雨等の悪天候下でも仕事が可能となるような施工上の改善を進めるということが第一であるというふうに考えております。そういう観点では、やはり工事の平準化といったようなことにさらに一層努力を重ねなきゃならないというふうに考えております。

ただいま先生の御提案の悪天候手当、報酬金制度、基金等につきましては、これまでもいろいろと議論が重ねられておるわけでございますけれども、これまでの議論ではやはりこういったものがある種の保険システムで補償するというものになりますと、それは地域等の間の給付と負担との不均衡の問題とか、あるいは認定の問題とかいろいろな難しい問題があるわけでございまして、現時点なかなか関係者の理解が得るのが難しい問題であるというふうに考えております。先ほどドイツ、フランスの悪天候手当のお話がございましたが、私も建設労働の改善という観点からはそういった制度もいろいろと勉強をしてみたいというふうに考えております。

○沖田委員 難しいからこその取り組んでいただきたい、こう思うのであります。若い人たちに建設労働に参加してもらおうという、魅力ある職場なり、さらには賃金補償というものを、労働条件の保障というものを考えていかなければ、やはりこの建設労働の問題解決にならぬわけでありますから、画期的な対応とその努力と検討をお願いをいたしたいと思ひますので、その点について決意のほどをひとつ大臣からお聞かせいただければありがたいと思ひます。

○小里国務大臣 先生から建設産業の現場におきます数項目にわたる御指摘をいただきましたながらお聞かせいただいたところでございますが、先ほど局長の方からも答弁申し上げましたとおり、さらにまた一段と、先ほど先生の御要請の気持ちなども参考にいたしながら善処をまいらなければならぬと思ひます。

○沖田委員 建設業におきまるところの労働災害というものは、依然として全産業中大きな比率を占めているわけであります。特に死亡率では全産業中トップであるわけであります。建設業の労働災害対策は急務と考えますが、元請、下請さらには重層下請構造という複雑な仕組みの中で、その雇用と使用関係からさまざまな問題を抱えていることは御案内のとおりであります。その一つとして近年手問請という形態が横行いたしました、建設業における雇用と使用関係がさらに複雑

化しているところでございます。したがって、手問請問題について少しく質問をさせていただきます。建設業における死傷災害数は、全産業の死傷災害中に占める割合が極めて高いわけでありまして、その実態をどのようにつかんでおられるかお答えをいただきたいと思ひます。

○佐藤(憲)政府委員 建設業におきまます労働災害の状況についてお尋ねでございますが、建設業におきまます労働災害は、長期的には減少傾向にございますが、死亡者数及び休業四日以上死傷者数の割合は全産業のそれに対して、死亡者数で約四割、それから休業四日以上死傷者につきましては約三割というところで非常に大きな割合を占めているわけでございます。また平成二年におきましては、前年の年比で相当の増加を見ています。

建設業につきましては労働災害が多発するのはどういう要因によるものかということでございますけれども、建設業につきましてはその業態からいまして、例えば高所作業等の危険作業が多いというところもございまして、それから、御指摘のように重層下請により異なった企業に属する労働者が同じ現場で混在をして作業をするというところと、それから、建設工事量の増大に伴いますところの安全管理の徹底が十分ではない、さらには人手不足によって未熟労働者が現場で就労するという例が多くなつておるといふようないろいろなことが響いていると思ひますけれども、対策としては、これらの状況に対して適切な措置をとらなければいけないということで、労働省といしましては、建設業を労働災害防止対策の最重要産業として取り扱っております。そして、大きな工事につきましても工事の計画段階、設計段階において安全衛生措置を確保する、非常に大規模な工事になりますと労働省本省で委員会におきまして詳細な検討、具体的な設計につきましても検討を行うというように、それから、現場におきまます現場店社を通じて安全衛生管理体制の整

備を行う、それから、工事に用いられます機械、設備の安全対策、安全性の確保ということ、それから、労働者、使用者双方に対します安全衛生教育の推進、こういったものを中心に関係法令の整備、監督指導の実施、それから、業界におきまます自主的な災害防止対策の促進に努めているところでございます。

○沖田委員 労働者の災害統計、とりわけ負傷された方の数は労働隠し等から実態より少ないのじゃないかと思ひますが、使用者責任の回避が行われている面もあって少なく報告されているのじゃないか、こういうことが心配されますが、その実態について御説明をいただきたいと思ひます。さらに、第二種特別加入、つまり一人親方労働者の加入者が増加しているわけでありまして、その理由についてお伺いをいたしたいと思ひます。住販メーカー等で手問請従事者がふえており、一人親方労働への加入の強要という実態が見られるわけでありまして、労働省としてはその実態を把握しておられるかどうか、聞かしていただきたいと思ひます。

本来、一人親方労働とは、みずから請け負った仕事を人を使用せずに行う者が対象と考えるわけでありまして、手問請が請負と類似される名称であるが、みずから建材等を調達することなく、住販メーカー等の管理下で単に労働を提供し出来高に応じた報酬を得る場合は、その労働者と解されるべきであると思ひますが、一人親方労働の対象とは考えられないわけでありまして、この点について労働保険法上どう考えられますか、お答えを聞かせていただきたいと思います。外注工事等であればいわゆる消費税が免除される、そういうことでイメージに走っている向きはないか、この点についても聞かせたいと思ひます。

○佐藤(憲)政府委員 大変多岐にわたる御質問でございますので、順次お答え申し上げます。まず、いわゆる労働隠しということでございますけれども、御承知のように労働者が労働災害によって死亡し、または休業したときは、安全衛生

規則に基づきまして遅滞なく監督署に届け出なければならぬということにしておるわけでございまして、この報告義務を履行するよう、あらゆる機会を通じて啓発、指導に努めているところでございます。しかしながら、御指摘のようないわゆる労災隠しというものが実態としてあるというところは私どもも認識をしております。ただ、事の本質上それが一体どのくらいあるのかというこの数的把握は甚だ困難でございまいけれども、このようないわゆる労災隠しが発見された場合には、労働基準監督機関として非常に厳しく対処しておるわけでございまして、そのような実例もあるわけでございます。

それから、労災加入に第二種特別加入が増加をしているがその実情、原因はどうか、こういうようなお尋ねだつたと思ひますけれども、労災保険制度については本来雇用されている労働者を対象にするものでございまして、労働者ではない中小事業主、それからいわゆる一人親方、特定作業従事者等についても労災保険に任意に特別加入できる制度を設けていることは御案内のとおりでございます。こういう特別加入の中で、一人親方、それから特定作業従事者を対象とした、これは第二種と言っておりますが、第二種特別加入の加入者が増加していることは先生御指摘のとおりでございます。

中身を見てみますと、その増加の原因は建設業の一人親方の加入者数が増えていることが大きく影響しているわけでございます。このように建設業の一人親方の特別加入がふえている理由としては、一つには特別加入制度についての周知が進んで、こういう制度がだんだん皆さんにも利用されるようになったということが大きな原因であらうかと思ひます。

ただ、これまた先生のお気づきのように、一部の業者の中には労働者として雇用することを避けるといふことで、一人親方の特別加入した者に仕事をさせることがあるやにも聞いておりますけれども、労働者が労災補償を行います場合には、あ

くまでもその者が労働者であるという実態にあればこれは通常の労働者に、通常のと言いますと語弊がございまして、いわゆる一般の労災保険の適用を受ける労働者に対する補償を行うわけでございます。仮にこれが例えば手間請と言われる方が一人親方の特別加入をしていた場合であっても、労働の実態として実は労働者と同じものである、つまり使用者の指揮命令下に労務を提供して賃金を受ける、大ざっぱに言ひまして、そういうような性質を持った労働者であるかどうかという判断をいたしまして、労働者であると判断すれば、一人親方でなくて特別加入者ではなくて通常の労災による補償を行う、実態としてまさに一人親方であり、その特別加入として扱うのが正しいという場合にはそのように扱うということで、労災補償制度の運用の面ではあくまでも実態に即した取り扱いをするように心がけているところでございます。

○沖田委員 建て売り業においても、建設業として行っている者に使用される手間請従事者にあつては、実態として労働者と解して行政指導に当たつていただきたいと思います。さういふ点。さらには、個々の労災事故の実態について労働者であるか否かを判断するのであれば、手間請従事者にとつても非常に不安であるわけでありますから、企業側の一人親方加入強要の助長と、労災保険法で救済されるべき者が救済されないことが生じている実態があるのかないのか。さらには、誇張と言われると思ひますけれども、手間請従事者を労働者と解さない場合は建設業における労働者はすべて事業者とされかねないわけでありますから、この点については十分調査検討をお願いいたしておきたいと思ひますし、同時にこの点についての御報告をお願いいたしたいと思います。

最後でございます。時間がありませんから要望だけ申し上げておきますが、全国労働保険事務組合連合会の加入促進奨励金の制度の問題については、いろいろ議論があり、検討方の要請も来ていますところでありまして、この点は特に労働省の

方でも調査検討の上で実態に即して適用していただきたいと思います。

以上、要望を申し上げて質問を終わります。ありがとうございました。

○浜田委員長 この際、暫時休憩いたします。

午後零時五十分休憩

午後一時三十二分開議

○浜田委員長 休憩前に引き続き会議を開きます。

質疑を続行いたします。石田祝穂君。

○石田(祝)委員 まず労働大臣にお伺いをいたします。前に、初めての質問でございまして、労働大臣御就任おめでとうございます。いろいろとお聞きをしたいと思ひますので、どうぞよろしくお願ひをいたします。

先日お所信をお伺いいたしまして、本当に労働行政に真剣に取り組んでおられるということをおも感いたしました。そういう観点からいろいろとお伺いをさせていただきたいと思ひます。

まず最初に、今後の労働力人口の推移と見通しについて若干御見解をお伺いしたいと思ひます。

○若林政府委員 今後の労働力需給の見通しでございますけれども、まず供給サイドについて申し上げますと、中期的には、近年の出生率の低下等を反映いたしまして生産年齢人口が一九九五年以降減少に転ずるわけでございまして、労働力人口の伸びも、一九八九年から九五年、つまり一九九〇年代の前半につきましては年率で〇・八%程度、九五年から二〇〇〇年まで、一九九〇年代の後半につきましては〇・四%程度の伸びでございまして、特に若年労働力人口の伸びにつきましては一九九五年以降減少に転ずることが見込まれるわけでございます。

さらに、今後の労働力の供給構造面につきましましては、高年齢者の増加が著しいわけでございまして労働力人口の高齢化が一層進展いたしますこと、第二点は、女性の職場進出の進展につきま

しては今後とも続くと考えられますこと、第三点は、高学歴者の比率につきましても引き続き増加することが見込まれますこと、こういった構造的な変化が生ずることが予想されるわけでござい

○石田(祝)委員 今お話を伺ひしますと、生産年齢人口は減っていく、その中で女性そして高齢者の方たちがふえていくだろう。私のいたしました資料も、数値的に見ますと男女合計で、二〇〇〇年を推計した資料でありますけれども、この中で唯一減っているのが十五歳から二十九歳と、非常に若年の部分が減ってきております。それに比べて一番ふえていくのが、男女合計いたしましたところでも六十五歳以上、そして男性も六十五歳以上、女性も六十五歳以上、この部分が非常にふえてきている、こういう推計になっているというところであります。この観点から、将来の労働力という問題を考える場合、また、今問題になっております時短ということも考えた場合に、やはりワーキングシェアリングという働き分けというのですか、こういうことが非常に大事になってくるのではないかと。そういう中で、特に今後女性そして高年齢者、そしてもう一つ、障害を持つ方々がどういふふうな社会の、労働力と言つてはおかしいですけども、そういう部分に入つてきていただけるのか、私はこれが重要であると思ひます。

昨年、アメリカでもADA法というのが成立いたしました。普通のやり方で、障害を除けば通常の仕事につけるといふ人たちに對していわゆるアクセシブルを保障する、そういうものに対する障害となつてはならない、こういう法律が成立をいたしました。女性の問題はまた別途お聞きをいたしまして、きょうは特に障害を持つ方々の問題、それから、その後で高年齢者に対する問題についてお聞きをしたいと思ひます。

まず最初に、障害者の雇用について特に大臣のお考え、御決意をお伺いしたいと思ひます。

○小里國務大臣 先生前段でお話ございましたよ

うに、労働者年齢構成の中で高齢者が顕著にふえてまいる、お答え申し上げたとおり、また御指摘のとおりでございます。そのような状況から判断をいたしまして、そしてまた、障害者に対する一つの対策という極めて大事な要素の上に立ちまわして判断をいたしまして、御指摘の、障害者がいわゆる健康者と同じような一つの雰囲気の中で、あるいは就業現場を保持するということは極めて大事なことだと思っております。そのような、一般企業におきまして自然に障害者が働けるような社会を実現していくという、言うなればノーマライゼーションの理念にのっとりまして、昭和五十七年に制定されました障害者対策に関する長期計画、あるいはまた昭和六十二年でございいますか、この推進のための後期重点施策というものが方向づけられておるところでございます。これらに基本に立ちましてその推進に努めてまいっておりますのでございます。

殊にまた国連障害者の十年、いよいよあと二年でございいます。平成四年を終期に迎えます。雇用率は停滞傾向を示しておるところでございますけれども、この間雇用される障害者も大幅に増加するなど、障害者の雇用状況は言えれば改善されつつございます。労働省といたしましては、障害者対策を労働行政の最重要課題の一つとして努力を傾倒してまいりたいと思っております。

○石田(祝)委員 きょうの新聞でありますけれども、ホーキング氏事故、こういう記事が載っております。ホーキング氏という宇宙物理学者は御存じでしょう。御存じでありましたらちょっとお伺いしたいと思っております。

○小里国務大臣 余り細やかなことは存じ上げておりませんが、障害を持つお方ではないかとも存じております。

○石田(祝)委員 もう少し詳しく承知をしておいていただければ、これはもうすばらしいかと思っておりますけれども、この方はイギリスのいわゆる宇宙物理学者で、

アインシュタイン以来の天才ではないか、このように言われている方でありまして、現在四十九歳で、二十五年前に筋肉が退化する難病にかかった。そして現在ほとんど指先ぐらいしか動かない。そういう中でアインシュタイン以来の宇宙論、その学説の創造に向けて、本当に指先ぐらいいしか動かないところを使つて、アインシュタイン以来の天才だ、こういうふうに使われている方で、また「宇宙を語る」、こういう本を出して、今ベストセラーにもなっております。ですから、この人がこういう形で活躍できるというのは、周辺機器と申しますか、指先だけ動かしてでも意思の疎通ができる、自分の能力というものを発揮できるように状態になってきている。ですから、障害を持つていられるということが意味を言えば障害にならないで人間の進歩にも役立つ。ですから、私は先ほどから障害者の雇用ということ申し上げておられますけれども、今までだったらだめだと思われているような人も、今までのような部分にアクセスさせていく、そういう努力というものがあれば大いに役立っていただけるのではないかと、こういうふうなことで私はちょっと例を出させていたございました。

それで、我が国における障害者雇用の現状について、私、昨年もこのことをお聞きしたと思っておりますが、現状と、昨年一年間どのように進展をされたのか、ちょっとお伺いしたいと思います。

○若林政府委員 障害者雇用の状況につきましては、平成二年の六月一日現在におきます障害者の雇用状況を見ますと、一・六％の身体障害者雇用率が適用される一般民間企業に雇用されております。障害者数は二十万三千六百三十四名でございまして、この一年間で八千三百五十八人の大幅な増加となっているわけでございます。しかしながら、一般の労働者数もこれまた大幅に増加いたしましたので、実雇用率につきましては一・三％でございまして、前年と同じ率になっております。規模別に見てまいりますと、この実雇用率は依然として規模の大きいところで低いという状況でござ

います。また、産業別では製造業が高く、これも従来の傾向でございまして、卸、小売業等の第三次産業で低いというところでございます。

○石田(祝)委員 残念ながら実雇用率は上がっていない。その中で、八千数百人の方が新たに雇用されるようになった、これは非常に喜ばしいことだと思えます。しかしながら、大企業ほど未達成の部分が多い、このお答えは去年とたしか同じであらうかと思えます。極端に言えば、それだけ社会的責任を持つて取り組みなければならぬ大きな企業ほど達成率が低い、このことは去年、この問題ではなくて、ある意味で言えば、長い期間同じような傾向が続いてきているのではないかと私は思います。

その間どのように指導されてきたのか。また、これからどうされるのか。特に去年の監察指導のときに指導事項として出されて、とにかくそういう企業は発表しない、たしかこういうふうな指導をいただいたのであったのではないかと。去年の段階では私も質問をいたしませんでしたが、けれども、ある意味では、もうちょっと強く働きかけると申しますか、未達成企業は名前を公表する、これからはそういうふうな弱い立場の人たち、また環境等に配慮できないような企業というのは生き残っていけない、こういうふうなことを、労働行政の監督官庁として明確に出す必要があるのではないかと私は思います。とにかくそういうこちら側の姿勢というものをはっきりさせて、そして、そういう中で障害者をしっかりとこれからの労働行政の中に位置づけていく、私はこれが大事だと思えます。この二点についてちょっとお願いいたします。

○小里国務大臣 率直に申し上げまして、私も労働省に入りましてその辺の基礎的なところを勉強してまいりました。

ただいまお話しのとおり、規模別に見ても、規模の大きいところこそ障害者の雇入れというものは小さいところよりもやりやすいはずだけれども、成績が極めて不振である、そういう状況、あ

るいはまた産業別に見ましても、製造業を除いて、小売、卸売あるいは飲食店というような第三次産業等において極めて不調であります。という状況でございます。本来、御承知のとおり、雇入れの計画作成命令制度等を中心にしたしまして労働省は集中的な指導を図つてまいっておるところでございますが、これらの指導もより積極的に、そして強く対応してまいらなければならぬと思ひますが、どうしてもなおかつ最終的にその実効を期し得られない、成果を上げ得られないような企業に対しては、たまたま先生御指摘のように、厳罰に公表する等の措置も当然必要だろう、私はそう判断いたしております。

○石田(祝)委員 ぜひ、最終的にはもう公表も辞さない、こういうぐらゐの強い態度で臨んでいただきたいと思ひます。障害

私は昨年もしかお話をしたと思ひますけれども、障害を持つ親には四つの苦しみがある、こういうお話をさせていただいたと思ひます。一つは子供が生まれたとき、そして学校に入るとき、そしてその後は卒業するとき、就職ですね、そして四番目は親自身が死ぬときだ。障害を持つ親には四つの苦しみがある、こういうふうなお話を私もさせていたいたと思ひます。そういう中で、生まれてきたときに障害があるかどうかかわかるわけですから、あと本当に親の立場としてできること、これは就職ですね。先ほど大臣からも、積極的に働きかけていくという言葉をちょうだいいたしました。

私は、そういう中で諸外国と比べてどうかという点も思ひます。日本の中だけで考えておつてはなかなかわかりにくい面もございまして、そういう意味で、諸外国の現状をおわかりになる範囲で、外国ではどういふふうな雇用されておるか、簡単にお願ひしたいと思ひます。

○若林政府委員 障害者の雇用対策につきまして、大きな二つの流れがあるかと思ひます。欧米諸国におきましては、西ドイツ、フランス、イギリス、オーストリアなどの多くの国におきまして

日本と同じような雇用率制度等の割り当て雇用というものが行われております。しかし、アメリカとかスウェーデンはこういったような割り当て雇用は望ましくないという考えでございまして、そのような制度は採用いたしておりません。今回アメリカでは差別禁止といったようなアプローチからの障害者対策がとられているわけでございまして、これもやはりそういった基本的な考え方に沿っておるわけでございます。

そして、こういった二つの流れをとるいずれにおきまして、リハビリテーションにつきましては同じでございまして、職業リハビリテーションの制度を充実させてきております。内容は、障害者に対するカウンセリング、職業評価、能力開発、こういった点につきましてはいずれの流れもとっているところでございます。

我が国につきましては、御承知のとおり、西ドイツ等と同じような割り当て制度をとっておりまして、また、こういった外国と引けをとらない職業リハビリテーション体制が設けられておるわけでございます。

○石田(税)委員 諸外国の現状、割り当て制度をとっているところ、西ドイツ、イギリスなんかもそうであったかと思いますが、西ドイツはたしか今重度障害者法で六%になっているというふうに記憶しております。西ドイツの例で構いませんが、この六%の雇用率に対して実雇用率は西ドイツでは直近の資料では何%になっておりますか。

○若林政府委員 少し古い資料で恐縮でございませうけれども、一九八七年の資料でございまして、西ドイツでは雇用率が六%ということになっております。それに対して一九八七年の実雇用率が五%でございまして、まず法定雇用率が高いわけでございませうけれども、これは日本と障害者の概念が異なっておりますので、広くとらえておられますと、西ドイツではトリプルカウンットの制度などが取り上げられておりますので、そういった関係で法定雇用率の率が高くなっているというふうに理解いたしております。

○石田(税)委員 各国でいろいろと障害者の概念も違うということは、私も聞きをして承知いたしております。そういう中でも、やはり西ドイツがトリプルカウンタだった、日本もダブルカウンタもあるわけですから、そのあたりも率で見たときにならぬ、例えば西ドイツが六%の目標に対して実雇用率が五%ですから、これは八三%の達成率になっております。日本は目標に対しては七%ですから、目標設定値の部分というのは別としまして、その設定値に対してだけ達成されているかという、割に低いわけですね。ですから、そこをやはり障害者の概念とも違うので一概に比較はできないかもしれませんが、目標として定めている以上はやはりそれに近づけるのが当然であるし、それがだめであればこれは目標を下げるということが妥当だと思っております。目標を決められている合理的理由があればそれに近づけるように頑張っていたきたいと私は思います。

それから、法定雇用率の算定基礎から除外される部分があります。この除外率についても各業種の除外率の見直し、これは五十一年に除外率というものが算定をされて以来見直しがされてないというふうに向っておりますけれども、十五年間もそのままだというのはいかが、これはそろそろ除外率等も、また、業種ももう一度見直しをするべきではないかと思っております。その点についてどのようにお考えか、ちょっとお聞かせください。

○若林政府委員 五十一年のときにはいわば身体障害者雇用促進法が制定以来の大改正を行ったわけでございます。納付金制度等の新しい制度を導入いたしました。いわば全く新たに制度を構築したような形でございまして、この除外率制度というものはそのときどきの産業の変化、職種の変化によりまして当然変わってくる問題でございませうけれども、これはちょっといじって済むという問題ではございませう、極めて根本的な問題でございませう。

そのこれは除外率から外してくれとか、そういう御議論が大変多いわけでございませうけれども、しかし、率直に申し上げまして、これはなかなか手のつけにくい問題であるというところでございませう。それに引きまして、障害者の雇用率制度が、全体が総洗いしなければならぬ、こういう問題でございまして、確かに十五年たっているではないかという御指摘もございませうけれども、私ども実務を担当する者としていたしましては、そして、ただいま御指摘のような計画作成命令、適正実施勧告というものを適用し、そういったものが十分扱われない場合には公表をもつて臨むというようなことで、強い行政指導を続けておる者としていたしまして、ただいま御指摘のような点はなかなか難しいというところを御理解賜りたいと存じます。

○石田(税)委員 私は、そこはちょっとおかしなところがある。直すことが必要であればそれはやるべきであるし、必要でないというお考えであればそれは結構だと思っております。しかし、十五年間、先ほど御答弁の当初に、産業構造も変わってきておる、こういうお話があったらうかと思っております。十五年間も一つのことがフィックスされて、固定されてやるといふことはおかしい。御答弁をぜひ明確に言っていただいたいのことは、その中でこれは直す必要があるのかないのか、難しいとか難しくないとかいふのは別の議論といたしまして、これはもうテクニカルな問題として、障害者の雇用、大臣も強い御決意を述べられました。この除外率というものは、極端に言えば、三角形の面積を出すときに底辺掛ける高さ割る二というものは、これは面積です。これは底辺の長さを削っているわけですから、その底辺の長さを削る部分を多くしてあげれば、幾ら高さというものを高くしても面積はふえない。いわゆる実雇用数はふえないというところでございまして、その部分が十五年たったときに見直す必要があるのかないのか、これだけは端的にちよっとお答えいただきたいと思っております。

○若林政府委員 理論的に申しますと、先ほどおっしゃいましたように、産業構造の変化、職種の

変化がございませうので、常にそういうものは見直しの対象になり得ると思うのでございませうけれども、しかし、私ども実務を担当する者としていたしまして、そして、それが大きく影響するものであるかというところ、それはそういうことではないというふうにも思っております。確かにある一つの、一点を見ますと、御指摘のこともたまたまという点はございまして、しかし、その産業なら産業の全体を見まして、それで変えなければならぬということになりますと、そこまでのことはないとはいふように考えております。

○石田(税)委員 私は、先ほどホーキング氏の例を出してお話をさせていただきました。今までだつたらとても考えられないようなことを周辺の機器の発達等によって、今もう最大に人類に貢献できる学者として活動されている。これが例えば十五年間だつたらどうであつたらうか、そういうことも考えるわけでございませう。そういう意味で最初に申し上げたわけであります。

ですから、この除外率というものは最大のところで確か百分の五十とかそういう大きな数字のところもあるんじゃないですか、数は、私は細かいのをちよっと手元に持ってきておりませんが、ですから、そういう部分があるということ、また、産業構造も変わってきている、また、ホーキング氏の例を引いても、やはりそういう周辺がよくない、こういうこともあつたわけですから、いろいろな難しい問題等あるのはそれはわかりますけれども、見直すべきなのか、見直さざるべきかというところ、少なくとも十五年も置いておいたのですから見直しをするべきだ、その中で、できない、今のままでいいというところであれば私は結構だと思っておりますけれども、そういう合理的な理由があるのか、いまだ一度お答えをいただきたいと思っております。

○若林政府委員 先ほど申し上げて繰り返しの御答へになって恐縮でございませう、私ども実務を担当しておる者としていたしまして、全体として見て

見直さなければならぬということになりますと、そういう段階ではないというふうに考えております。個別の、ある非常に限られたところの仕事というのを見ますと、それはあるいは難しくなるかあるいは可能ではないかという点はあろうかと思えますけれども、業種全体として見てその除外率の率を変更するというような事態ではないというふうに考えております。

○石田(祝)委員 御答弁が、大体頭に実務を担当する者としてというのがおつきになっておりまして、私の聞いている感じでは、どっちを向いて仕事をされているのかなと。実際、変えるのが難しいとか、御自分の仕事、実際できるかどうか、産業界の協力も得なければいけないわけですから、そういうこともあろうかと思えますけれども、ちょっと向いている方向が私は違うのかなという気がいたします。このことはまた、いずれ機会がありましたらやらしていただきたいと思っておりますけれども、その点だけ最後に申し述べさせていただきますかと思っております。

それでは、あと時間もございませんで、平成三年度の予算で、ここに予算案を持ってきておりますけれども、まさしく今審議をされているわけでありまして、この中で障害者雇用対策の推進予算、これが平成二年がおよそ三百四十億、三年が三百六億、こういうことで、およそ三十四億減っております。これは、いろいろな事情もございまして、減った原因というのは何ででしょうか。○若林政府委員 平成三年度の予算は、先生御指摘のとおり三百六億でございまして、平成二年度は三百四十億で、三十四億の減となっておりますが、この主な理由は、平成元年度より建設に着手してまいりました障害者の職業総合リハビリテーション施設、障害者職業総合センターでございまして、このセンターが本年度に完成することになったに伴いまして、その建設等の経費が減額になった、必要なくなったということに伴う減少でございます。

○石田(祝)委員 それでは最後に大臣にお伺いをします。アメリカで去年ADA法が、大統領が署名をされて発効する予定になっております。このADA法について、御感想を大臣の方からひとつお願いいたします。

九十七事業所、それから、特定労働者派遣事業が九千二百八十八事業所でございます。合計一万一千二百二十五事業所となっております。制度発足後三年間で一般労働者派遣事業につきましては約二倍、特定労働者派遣事業につきましては約一・五倍の増加になっております。

○小里国務大臣 お答え申し上げます。あらゆる社会の分野におきまして障害者の差別をなくする、そしてまた、障害者の人権を保障しようというこの構想は、私は大変高く評価するべきものであると考えております。対比いたしましたら、我が日本の場合、先生御承知のとおり、言うなれば事業主の連帯社会の理念に立ちまして、この障害者雇用率を向上させていこうという一つの発想で基盤を置いておるもの、さように理解をいたしております。殊に、またアメリカの場合には、いわゆる差別禁止というアプローチによって立っておるところに一つの特性もあろうかと思っております。今申し上げておられる障害者雇用対策というのは、今申し上げておられる障害者雇用率を向上させていこうという一つの発想で基盤を置いておるもの、さように理解をいたしております。殊に、またアメリカの場合には、いわゆる差別禁止というアプローチによって立っておるところに一つの特性もあろうかと思っております。

それから、労働者の数でございますが、事業報告の集計結果によりますと、一般労働者派遣事業、これは登録者と常用雇用労働者の合計数でございますが、平成元年度が約三十五万四千人でございまして、制度発足後約三・五倍でございます。また、特定労働者派遣事業、これは常用雇用労働者だけでございまして、平成元年度約七万四千人ととなっております。制度発足後約一・五倍でございます。

○石田(祝)委員 どうもありがとうございます。関連で同僚議員がやりますので、よろしくお願いたします。

それから、保険の状況でございますけれども、労災保険につきましては、いかなる就業形態でございしても適用されるわけでございまして、すべての労働者が加入をいたしております。派遣労働者についても同様でございます。平成元年度末でございますと四十二万八千人ということになります。雇用保険につきましては、特定労働者派遣事業につきましては、基本的には加入要件に合致するすべての派遣労働者が加入ということになります。平成元年度末では七万四千人とということになります。それから、一般労働者派遣事業につきましては、常用労働者につきましては基本的にはすべての派遣労働者が加入ということになりますので、平成元年度末では三万七千人ということになります。登録型の労働者につきましては、断続労働を繰り返す状態に即しまして、一定の加入基準を設定して適用いたしておりますが、平成元年度末では四万二千人と推定をいたしておりますのでございまして。

○大野(由)委員 派遣労働者問題につきまして何かお尋ねしたいと思っております。

加入率につきましては統計は今までとっていないわけですが、法施行後三年後の見直しに關します中職審の労働者派遣事業小委員会報告に基づきまして、平成三年度以後、社会保険も含めて実態を把握することといたしております。

○若林政府委員 事業所数でございますが、平成三年三月一日現在で、一般労働者派遣事業が二千

す。

○大野(由)委員 今お話を伺ってまして、派遣労働者が非常に数が多いという、そういう現状にあるかと思っております。また、この派遣事業が急増している過程におきまして、この制度を充実させるために社会保険制度の確立が大変重要な課題になってくると思っております。

法案審議が行われました昭和六十年六月、参議院の附帯決議の中で「労働者派遣事業、労働組合が行う労働者供給事業その他の民間の労働力需給調整システムにより就業する労働者について、社会・労働保険の適用の促進その他福祉の向上が図られるよう、適切な指導に努めること。」、このような附帯決議がなされております。この加入率に關しましてはまだ調査をされていない、そのような今お答えでございましたが、東京都が実施いたしました登録型派遣労働者の労働、社会保険の加入状況を見ますと、雇用保険は三二・八％で三人に一人しか入っていないという状況でございます。健康保険は、自分名義で加入している人は二〇・三％で五人に一人、厚生年金保険に加入している人は二〇・五％で五人に一人、そういう状況になっております。国民年金に加入している人が四五・九％、どの保険にも加入していないというものが三〇・〇、国民皆保険の中で約三分の一がどの保険にも入っていないという現状が出ております。

確認のためにお伺いいたしますけれども、労働省は、この附帯決議の趣旨どおり派遣労働者においても社会保険や労働保険の適用の促進が必要と考えていらっしゃる、このように理解をさせていただいてよろしいでしょうか。

○若林政府委員 この派遣事業、特に登録型のものにつきましては、働いておられる方の気持ちとお気持ちはあつて、この加入の促進はなかなか難しい点があるのでございまして、しかし、私どももいたしましては、こういったような労働保険、社会保険につきましては、ただいま御指摘の

す。

ございました附議も踏まえて積極的に加入させていく、こういうスタンスでこれまで指導いたしております。

○大野(由)委員 派遣労働者の方で、社会保険が一定の条件があれば加入できるというシステムを知らなかったという方が非常に多い、そういう現状でございます。登録の段階で、派遣元である労働者派遣事業者から一切そういう話を聞かされていないという実態がございます。これが加入者が非常に少ない要因ではないか、そのように思っておりますが、これに関連しましてお尋ねをしたいと思っております。

二月十五日、東京都中央区にあります大手派遣会社が、会社が負担すべき社会保険料を実質的に派遣社員に負担をさせていた、そういう問題がございまして、労働省は東京都とともに合同調査をなさったと思いますが、この問題について概要を説明していただきたいと思っております。

○若林政府委員 御指摘の件につきまして調査を行ったわけですが、この派遣会社では、福利厚生面で社会保険の加入について要望が強くなってきたことから、派遣労働者確保のための方策の一つとして社会保険の加入を行うことといたしました。そして、派遣労働者が社会保険に加入いたします場合には、加入前の時給よりも一〇％低い額で時給を設定いたしました。設定後の賃金支払い額を基準に本人負担分の社会保険料を控除したというものでございました。しかしながら、この派遣会社は、本来加入させることが当然のものに対してこのような制度を適用したというのはいささか適切でない、こういうような判断のもとにこの制度を廃止いたしました。さかのぼって差額相当分を返還することといたしております。

以上が、私どもが聴取いたしました、あるいは関係書類から確認いたしました内容でございます。

○大野(由)委員 (委員長退席、石破委員長代理着席) ちようどここに派遣事業者が配

っております一覧がございます。「社会保険導入について」こういう用紙を配っておりますが、平成元年の十月からこの制度を、派遣元が自分たちの保険料を労働者から徴収していた、一割削減していた、そういう状況でございます。これは明らかに健康保険法七十二条、また厚生年金法の百三十九条に違反するのではないかと、そのように思います。厚生省の社会保険庁の方の御意見も伺いたいと思っております。

○田中説明員 御説明申し上げます。これまでの調査で明らかになりましたところによりまして、問題の企業が賃金を従前のものより一〇％減額して設定をいたしていた理由につきましては、社会保険加入に係ります事務手続に要する費用にそれを充てるためというふうに説明をいたしております。

社会保険庁といたしましては、健康保険法、厚生年金保険法に基づきます事務処理は事業主の本来業務であるというふうに考えておりまして、被保険者から諸経費に充てるということでの費用を徴収してはならないものというふうに考えておるところでございます。

その後、この企業につきましては、この取り扱いが適切でないということで全額返還をするというように私どもは聞いておりますが、これは返還が当然のことというふうに考えておるところでございます。

○大野(由)委員 こうした問題が行われているということは、これは水山の一角でございます。ほかにもこうした派遣元事業所がたくさんあるのではないかと、私はそのように思いますが、労働省としてはこうした問題にどのように対処されるか、お伺いしたいと思います。

○若林政府委員 労働省といたしましては、御指摘の問題につきましては、派遣元事業主は派遣労働者の福祉の増進を図るよう努めなければならぬといたしております。労働者派遣法第三十条の趣旨に照らして不適切であると考えておりまして、この派遣会社に対しましては、今後労働者派

遣法の三十条の精神に反することのないように派遣労働者の福祉の増進に努めるように指導をいたしたわけでございます。

また、ただいまお話ございましたように、ほかの事業所、登録型派遣会社の事業主団体に対しては、本件のようなことが今後生じないように既に文書で指導をいたしました。さらに、各都道府県に対しましては、社会保険の加入により派遣労働者が不利とならないように定期指導等、機会をとらえて指導するように通知をすることといたしております。

○大野(由)委員 労働省は、二月十五日の東京都との合同調査で派遣会社に対し事情聴取をされているわけですが、その中でこの事業所が、違法行為を行うに当たりましてマニユアルに頼った、そのように言っていたということですが、そのものを入手されていると思っておりますが、それを御存じでしょうか。

○大石説明員 残念ながらこのような出版物が出回っているというところは全く承知していなかったわけですが、今回、本件の調査に当たりました、その過程の中でそうしたものが存在しているということを知りました。次第でございます。

○大野(由)委員 今お話がありましたマニユアルがこの本でございます。私、この本を実は国会図書館で借りてまいりました。四万八千円という大変高いマニユアルでございますが、このマニユアルの中の二部をちょっと読ませていただきたいと思っております。三百七十七ページにこのように出ているのでございますが、「賃金の約一割の事業主負担を消化する為には派遣時間料金を百二十円程度引上げるか、該当者の時間給を実質的に百十円程度引下げざるを得ない。実際には前者の値上げ策が採られることになる。」このように出ているわけですが、また、少し飛ばしますが、最近の「若年層新入員の現在志向を念頭におくとき」賃金の実質手取額が同種労働者のその二割減ともなれば積極的に加入の要請をする者は少いであろう。」

のように出ています。二割減というのは、事業者負担分の一割と本人負担分の一割、合わせて約二割ということをやっているわけでございます。

こうしたマニユアルをもとにしてこの事業者が行った。この事業者は、新しい業界なので経験が少なく、このマニユアルに頼った、高梨先生が序論を書き、社会保険労務士が執筆しているもので、このとおりやればいいと思った、そのように言っておりますが、私は、この本を読んだとき、この事業者が違法行為を行うに当たりまして、かなりやはり影響を受けている、そういう感じがいたします。言葉が適当かどうかわかりませんが、違法行為をそのかすというか、示唆するといつか、そのような表現になっている。これは非常に問題ではないか、そう思うわけですが、労働大臣の御見解を伺いたいと思っております。

○若林政府委員 ただいまの御指摘の点でございますけれども、今伺っております限りにおきまして、先ほど申しましたように、派遣法の三十条の精神という点から申しまして、やはり問題があるというふうな気がいたします。この点につきましては、私ども、こういったような派遣事業をなさる方が誤解を受けることがないようによく指導していくべきではないかというふうに、今伺いまして感じた次第でございます。

なお、けさも新聞で報道されておりますが、高梨教授はインタビューを受けられてお答えになつたようでございまして、私ども聞いておるところでは、監修とかそういうことは全くしておられませんし、ほかにもどういうような記述があるか一切なく、自分だけがインタビューを受けたというふうな形でお受け取りだったように伺っております。

○小里国務大臣 当該事業主に対する厳正な指導を含めまして、ただいま局長が答弁いたしましたとおりでございます。

○大野(由)委員 インタビューに答えただけとおっしゃいましたけれども、この本の冒頭のところに「本書の制作にあたっては、信州大学の高梨先

生、また社労士の皆さんに多大なご協力を頂戴した。編集者として感謝に耐えない。「このように書いてあります。」

また、この文章を私幾つか拝見したわけですが、この本は明らかに「きりきり」書いてあるわけですが、「派遣先・派遣社員」企業のための設問八十三項目」ということでQ&A方式になっているわけですね。この文章の中にも「登録型派遣労働者は常用労働者とは労働意識を異にする者が多い」「登録型労働者の場合は生計補助または余暇利用の労働との認識に立つ者が多数を占めると考えられる」という認識のもとでつくられている本であるわけですね。これは、とんでもない間違いでありまして、東京で、高い家賃の中で一人暮らしで、本場に必死で生きている、そういう女性もたくさんいる派遣労働者の中にいらっしゃると思います。生計の中心として、家族を養いながら派遣労働者で頑張っている方もたくさんいらっしゃると思います。そうした立場ではなくて、労働者派遣法というのは、派遣事業の適正な運営とともに労働者を保護するということ、そのために設けられた法律であると思いますが、このように一方的な「ユーザー」の側に立った本、そういうマニュアルの方に序論を書き、そして便宜を計らっている。また、明らかに高梨先生が書いていらっしゃるということ、信用してこのマニュアルに従った、そのように事業所は言っているわけですね。御見解を伺いたいと思います。

○若林政府委員 ただいま、序文にはそのように高梨先生の協力に感謝するというふうに書いてあったというふうに御指摘でございましたが、高梨先生御自身はその本自体も見えておられないようでございます。高梨先生のところにはその本は送付もされていないということでございます。事実だけ申し上げます。

○小里国務大臣 局長が答弁申し上げたとおりでございます。

○大野(由)委員 そういうことが果たしてそういう答弁で済むのかどうか。それではとても納得ができません。今そういう答弁をなさいましたけれども、本場にどちらの側に立って答弁をされたのか、実態を調査された上でおっしゃったのか、ただ高梨先生のおっしゃったことを一方的に答えたのか、労働者としてはどういう立場で、調べた上で今のお答えをなさったのか、お聞きしたいと思っております。

○若林政府委員 この点につきましては、私ども本日の報道を見まして、そのような私どもの承った点を申し上げたわけでございます。あちこちの事情を聞いて申し上げているというのではもちろんございません。高梨先生御自身のおっしゃったことを申し上げたわけでございます。

○大野(由)委員 そういうことであれば、高梨先生はこういうふうにおっしゃっていますが、事実とはわかっていただけないので調査してお答えしますと、そのようにお答えしていただくのが正確ではないか、そういう意味では正確な答弁ではなかったのではないかと、そのように思いますが、いかがでしょうか。

○若林政府委員 ただいまのこととは別といたしまして、今先生が御指摘になりましたマニュアルの本と申しますか、その内容につきましては、私もよく読みまして、その内容についてやはり先生がおっしゃいますような派遣事業法、これは働いている人を守っていく法律でございますから、そういう観点からいって問題になる記述があるのかどうか、その辺はよく読んで調べてみたいというふうに思っています。そして、必要があればそういう点についての誤解がないように十分指導をしたいというふうに思っています。

か。「生みの親が語る労働者派遣法の「心」と題する序論を出されていますと、この本の内容を全面的に信用する派遣事業者が出てきても不思議ではない、そのように思っています。」

ぜひとも大臣、この際、先ほどのお話の中には一万以上の事業所がございまして、この事業所がその本を参考にしながらやっているということでございますが、半分と見ましても五千の事業所がこれをもとにして派遣労働者を使っているということとは大変ゆゆしき問題ではないか、そのように思っています。これから早速全国調査を実施していただけて、そして、本場に派遣労働者を守るために対策を講じていただきたい、そのように思います。

○小里国務大臣 せっかくの先生の御提唱でございます。十分留意をさせていただきます。研究、調査をさせていただきます。思っています。

○大野(由)委員 ぜひ早速調査をしていただきたい、そして、また、その結果を教えてください、そのように思っています。

それから、今回の違法行為は中間搾取と申しますか、それは、そういうことに当たると思いますが、この派遣法には中間搾取を規制した規定は設けられていないわけでございます。中には四割、五割という大変な中間マージンを派遣料として取っていらっしゃる事業所があるというふうなことも伺っておりますが、私は、派遣料の明示とか、また派遣料の割合でございまして、率ですか、そういうものの上限を定めるとか、ピンはねにきちつと規制を設ける何らかの対処が、法改正を行うべきではないか、そのように思いますが、いかがでしょうか。

○小里国務大臣 先ほどもお答え申し上げましたように、せっかくの先生の御提唱あるいは御注意でございます。十分留意いたしまして、チェックさせていただきます。と思っております。

○若林政府委員 ただいま派遣料金、派遣賃金の関係についての御指摘でございました。一般的に申しますと、大体七、八割というところではない

かというふうに思っています。これはいろいろなケースがあるかと思っております。これは労働者派遣というサービスに対する対価が派遣料金でございます。一方、派遣労働者の賃金は、派遣元事業主と派遣労働者との間で自主的に決定されるべきものでございます。それらはいずれも独自の立場から、いわば市場原理に基づいて決定されるものでございまして、これをいろいろと法制度で縛っていくというところは適当でないというふうに考えております。

かというふうに思っています。これはいろいろなケースがあるかと思っております。これは労働者派遣というサービスに対する対価が派遣料金でございます。一方、派遣労働者の賃金は、派遣元事業主と派遣労働者との間で自主的に決定されるべきものでございます。それらはいずれも独自の立場から、いわば市場原理に基づいて決定されるものでございまして、これをいろいろと法制度で縛っていくというところは適当でないというふうに考えております。

○大野(由)委員 しかし、何らかの対策が必要ではないか。上限を定めるとか、額を決めるのがもし無理であれば、せめて明示をする、派遣先からは幾ら支払われていますが、派遣元でマージンをこれだけ取るの、あなたにはこれだけお支払いします、ということが労働者にはっきりわかる形での明示というか、そういうものが必要ではないか、そのように思っていますので、ぜひその点、また御検討をお願いしたいと思います。

○若林政府委員 法律が施行されて三年後の見直しに關します中職労働者派遣事業小委員会という御議論がございまして、そこで報告がなされているわけでございますが、「派遣労働者の賃金その他労働条件の維持向上に資するため集計結果を定期的かつ広範に公表することが適当である。さらに、派遣労働者の賃金水準についても一定の周期で実態調査を行い、その結果を公表することが適当である。」という御指摘がございまして、

したがって、労働省といたしまして、来年度から地域ごとの派遣料金と賃金水準につきまして定期的に調査をして、これを公表したいというふうに考えております。

○大野(由)委員 それから、労政事務所に持ち込まれます派遣労働者のトラブルの問題で非常に多いのが突然の解雇の問題がございまして、これは少なくとも三十日前に解雇の予告をするとか、また、突然の解雇の前は三十日以上賃金をお払いするとか、そうしたことが非常に守られてい

かというふうに思っています。これはいろいろなケースがあるかと思っております。これは労働者派遣というサービスに対する対価が派遣料金でございます。一方、派遣労働者の賃金は、派遣元事業主と派遣労働者との間で自主的に決定されるべきものでございます。それらはいずれも独自の立場から、いわば市場原理に基づいて決定されるものでございまして、これをいろいろと法制度で縛っていくというところは適当でないというふうに考えております。

○大野(由)委員 しかし、何らかの対策が必要ではないか。上限を定めるとか、額を決めるのがもし無理であれば、せめて明示をする、派遣先からは幾ら支払われていますが、派遣元でマージンをこれだけ取るの、あなたにはこれだけお支払いします、ということが労働者にはっきりわかる形での明示というか、そういうものが必要ではないか、そのように思っていますので、ぜひその点、また御検討をお願いしたいと思います。

○若林政府委員 法律が施行されて三年後の見直しに關します中職労働者派遣事業小委員会という御議論がございまして、そこで報告がなされているわけでございますが、「派遣労働者の賃金その他労働条件の維持向上に資するため集計結果を定期的かつ広範に公表することが適当である。さらに、派遣労働者の賃金水準についても一定の周期で実態調査を行い、その結果を公表することが適当である。」という御指摘がございまして、

したがって、労働省といたしまして、来年度から地域ごとの派遣料金と賃金水準につきまして定期的に調査をして、これを公表したいというふうに考えております。

○大野(由)委員 それから、労政事務所に持ち込まれます派遣労働者のトラブルの問題で非常に多いのが突然の解雇の問題がございまして、これは少なくとも三十日前に解雇の予告をするとか、また、突然の解雇の前は三十日以上賃金をお払いするとか、そうしたことが非常に守られてい

かというふうに思っています。これはいろいろなケースがあるかと思っております。これは労働者派遣というサービスに対する対価が派遣料金でございます。一方、派遣労働者の賃金は、派遣元事業主と派遣労働者との間で自主的に決定されるべきものでございます。それらはいずれも独自の立場から、いわば市場原理に基づいて決定されるものでございまして、これをいろいろと法制度で縛っていくというところは適当でないというふうに考えております。

○大野(由)委員 しかし、何らかの対策が必要ではないか。上限を定めるとか、額を決めるのがもし無理であれば、せめて明示をする、派遣先からは幾ら支払われていますが、派遣元でマージンをこれだけ取るの、あなたにはこれだけお支払いします、ということが労働者にはっきりわかる形での明示というか、そういうものが必要ではないか、そのように思っていますので、ぜひその点、また御検討をお願いしたいと思います。

○若林政府委員 法律が施行されて三年後の見直しに關します中職労働者派遣事業小委員会という御議論がございまして、そこで報告がなされているわけでございますが、「派遣労働者の賃金その他労働条件の維持向上に資するため集計結果を定期的かつ広範に公表することが適当である。さらに、派遣労働者の賃金水準についても一定の周期で実態調査を行い、その結果を公表することが適当である。」という御指摘がございまして、

したがって、労働省といたしまして、来年度から地域ごとの派遣料金と賃金水準につきまして定期的に調査をして、これを公表したいというふうに考えております。

○大野(由)委員 それから、労政事務所に持ち込まれます派遣労働者のトラブルの問題で非常に多いのが突然の解雇の問題がございまして、これは少なくとも三十日前に解雇の予告をするとか、また、突然の解雇の前は三十日以上賃金をお払いするとか、そうしたことが非常に守られてい

かというふうに思っています。これはいろいろなケースがあるかと思っております。これは労働者派遣というサービスに対する対価が派遣料金でございます。一方、派遣労働者の賃金は、派遣元事業主と派遣労働者との間で自主的に決定されるべきものでございます。それらはいずれも独自の立場から、いわば市場原理に基づいて決定されるものでございまして、これをいろいろと法制度で縛っていくというところは適当でないというふうに考えております。

い、そういう現状でございます。労働基準法二十条、また、二十六条に書かれています労働者への基本的権利、こうしたものをしっかりと明記をする、また、派遣労働者にこういう権利があるというのを教えていくということが非常に大事なことでないかと思ひますので、こうした問題についてもぜひ早急によりしくお願いしたいと思ひます。

○若林政府委員 ただいま先生御指摘の点につきましては、派遣元事業所に対する監督指導はもとより、派遣先に対しても計画的に指導することによりまして、トラブルの解消を図ることとい

たしてございまして、そのために昨年十月に、「派遣労働者の適正な派遣就業の確保を図るために派遣先が講ずべき措置に関する指針」というものを作成いたしました。そこで、ただいま先生おっしゃいましたような契約の解除の問題でございますとか、あるいは派遣をされた場合に、その派遣労働者に関する説明をするといったようなことについて留意するように、この指針の中で定めております。

○大野(由)委員 派遣労働の人たちがますますふえると思ひますが、これからの派遣労働が適正に運用されることと同時に、労働者の保護と申しますか、福祉のために、本當にぜひ労働省によりしくお願いをしたいと思ひます。

それから、きょうは育児休業につきましてお尋ねしたいと思ひまして、厚生省、また、人事院の方にも来ていただいておりますが、申しわけありません、制限時間が来まして、質問を打ち切らせていただきます。大変ありがとうございました。

○浜田委員長 児玉健次君。

○児玉委員 小里大臣は、先日の所信表明で、労働時間の短縮は国民的課題である、そういう指摘をなさいました。私も全くそのとおりだと思ひます。当面、完全週休二日制と週四十時間を実現していく、そのためには、一般的な指導、一般的な取り組みでなく、取り組みにおいて困難なところ

ろ、おくれが出てくる、そういうところから労働省としての努力を集中すべきだと私は思ひますが、大臣のお考えを伺いたいと思ひます。

○小里國務大臣 児玉先生も御承知のとおり、昭和六十三年、労基法改正相なりまして以来、それとの関係機関あるいは企業、事業主等の御協力によりまして、時短の一つの流れはほぼ順調に流れてまいっております。むしろ今日の段階におきましては、決して気を緩めるわけではございませんが、着実に進んでございまして、感じはいたします。

しかしながら、御承知のとおり一千八百時間、そして、ただいま先生がおっしゃいました完全週休二日制という、この目標を達成するためには、まだ容易ならざる一つの上り坂を痛感させられるところでございまして、さて、その打開策として、ただいま先生、難しいところから手をつけていくべきではないかというお説でございますが、全くそのとおりであると思ひます。割と簡単に、簡単と申し上げますか、余り抵抗なく進められるところよりも、むしろ行政の重点は先生の御指摘のようなことを参考にしながら進めるべきであろう、かように感じます。

○児玉委員 労働省は昭和六十三年六月に労働時間短縮推進計画というのを発表されていらつしやいます。その中に「行政の取り組み」という部分がありまして、そこで労働省は、みずから課した課題として「公務員等の完全週休二日制の推進のため、関係省庁等との連携を密にし、環境の整備に努める。」というふうな明らかにされております。どのようなことをなさったのか、具体的に御説明ください。

○佐藤(勝)政府委員 公務員の完全週休二日制に対する労働省の取り組みでございますけれども、これは関係各省連絡会議の場はもちろんのこと、公式、非公式、いろいろな場合を通じて、総務庁あるいは人事院といった直接これを担当する省庁と話し合いを不断に行つておるところでございます。私どもの立場として、ぜひこの公務員の

完全週休二日制を推進してくれということを申し上げておる次第でございます。

○児玉委員 人事院が昨年八月に提出した週休二日制等に関する報告、この中で人事院は、週休二日制の試行実施の具体的計画が一部の部門で策定されてない、このことを指摘して、具体的な措置が速やかに講じられる必要がある、このように強調しております。人事院が言う一部の部門の中に国が設置者である病院、診療所等が含まれていて、これは多くの言葉必要ありません。国立の病院で完全な週休二日制が、たとえ試行であるにせよ実施されたら民間の医療機関に積極的な影響を及ぼす、これは疑いありません。

そこで、まず文部省に伺いたのですが、昨年七月十八日付で国立立大学病院長会議連絡協議会が要望書を出していらつしやる。この要望書の中で病院長の諸先生は、国立大学で週四十時間制を実施した場合、さまざまに綿密に調査をされたようですね、シミュレーションもなさつて。そしてその結果、全国四十二大学における看護部門の不足数は千四百一十六名だという指摘をなさつておられると思うのですが、事実はそのとおりですね。事実の有無だけを答えてください。

○重原説明員 事実、先生の御指摘のとおりでございます。

○児玉委員 文部省は、先ほどの人事院の報告だとか今の全国の病院長の諸先生のお話、そういうのをとお受けになって、看護婦の定員を百二名ふやす、さらに、その他の努力もなさつて、ことしの四月、私がお聞きしているところでは四月の十四日または二十一日から試行的実施に入られると承知しております。どのくらいの大学病院で試行に移られるか、お答えください。

○重原説明員 先生御案内のとおり、国立大学病院については、医療現場に混乱を生ずることのないよう、これまで慎重に検討を重ねてきたところでございます。また試行実施するには至っておりません。しかしながら、文部省としては、国家公務員の週四十時間勤務制の試行の意義や昨年八

月の人事院報告における試行未実施部門に係る指摘等を踏まえまして、平成三年度予算に向けて看護婦等の定員増について例年以上に努力するなど、その条件整備に努めるとともに、他方、各大学に對しても、少しでも多くの国立大学病院が試行を実施するよう理解と協力を求めてきたところでございます。その結果、現在のところ九割以上の国立大学病院において平成三年四月からの実施が可能であるという回答を得ておりますし、また、残りの国立大学病院についても、多少時期はずれますが、平成三年度中に試行に入るよう努力する意向であるとの回答を得ているところでございます。

○児玉委員 九割の国立大学病院で試行的実施に移る、東京大学は七月と伺つておりますが、それの時期がほぼ明示されてそこに進もうとしてゐる。昨年十月、全国大学、高専教職員組合が発表した看護婦の実態調査、それを拝見しました。二十四の大学、九千八百六十九名の看護婦さんを対象にして五千五百六十四名の回答を得られた。それを拝見しますと、今日なお夜勤九日以上が六三・四％、十一日以上が二五・七％、ICUが存在している職場に限定して言えば、十二日以上が二六・三％もあります。週四十時間制、週休二日完全実施、そこに向けた取り組みとあわせて月の夜勤が八日以内、複数勤務、そういった状況を実現するために、文部省は今後、どのような努力をなさるのか、承りたいと思ひます。

○重原説明員 国立大学附属病院の看護婦の確保については、従来から文部省といたしましても重点的な施策として取り上げてまして、各病院における看護水準の向上と勤務条件の改善を図るために必要な要員の確保に努力してまいつたところでございます。特に、平成三年度におきましては、この看護業務の密度が年々高まつていゝというところもございまして、また、看護体制の整備充実を図ることが重要かつ緊急な課題となつておりますことから、病棟あるいは特殊診療施設、診療科等の看護要員の確保を中心にいたしまして、要員の確

保に努力をしまいにしまして、平成三年度においては前年度の約五割増に当たる百二名の増員を予定しているところでございます。看護要員の確保については今後ともさらにこのような努力を継続してまいりたいと考えております。

○児玉委員 そういった努力を抜本的に強めていただきたいと強く要望します。

さて、国立の病院という、もう一つの大きな分野が厚生省です。厚生省に伺いますが、国立病院・療養所の関係で週休二日の試行的実施はいつから始められますか。

○眞野説明員 先生御案内のとおり、昨年の四月から交代制職員の時四時間勤務の試行に入っておりますが、国立病院・療養所におきましては実施が難しいということから御承知のとおり入っておりません。

ただ、厚生省におきましても、昨年来そういうことから各病院、療養所の業務の見直し、合理化等の自助努力を行い、なおかつ、さらには条件整備に努力をしまいたつたわけでございますが、現在のところ確たる、いつからという形で御明示できる時期は現在のところはつきりいたしておりませんが、先ほど来先生御主張のとおり週休二日制の重要性にかんがみまして、その試行の実施について厚生省としても鋭意検討してまいりたいというふうに考えております。

○眞野説明員 先ほど来お答え申し上げておりますように、いろいろな制約がございまして、その中で自助努力とあわせて条件整備を図るといふこととでございますので、各病院の各病棟における自助努力がどの程度可能かという点との関連もございまして、現在看護部門で何人というものは確たるお答えをいたせる状況にはございません。

○児玉委員 置かれていた状況という点では国立病院だけが独自ではないです。いうところの病棟の見直しとか看護の云々とか、私はそのことについて強い意見を持っていますが、さまざまな要素はすべての交代職員のところでもぶつかっている問題、にもかかわらず、あなたのところだけそれが出せないというのはどういうことですか。

御承知だと思われども、一九七七年六月に決定された看護職員の雇用、労働条件及び生活状態

に関する条約、きょうの午前中、病院、診療所は救命救急という任務があるから困難だという議論もありましたが、それは全く逆で、この条約の第六条で、看護職員は、当該国の他の労働者の条件と同等またはそれ以上の条件を享受する、でなければ救命救急のとうとい仕事に当たれないんだ、これが国際的な常識ですよ。厚生省はこの問題で労使の必要な協議を真剣に始めるべきだと思うのですが、どうですか。

高い、現状そのとおりだと思うのです。ただ、皆さんがおっしゃっているのは、訪ねた場所ですらなっているかということですから、必ずしも全体を示していないと思う。先日伺った病院で、一月の病棟の時間外労働の平均が二十四・九時間。一人の看護婦さんは月に四十五時間の時間外労働をやっていました。その月だけかと思つて翌月また伺つてみた。そうすると、その病棟の時間外労働の平均は三十三・七時間、最高が四十五時間です。これは、法の規制を受けている保健衛生業に従事する婦人労働者の二週十二時間以内、年間百五十時間以内、ここを明らかに上回っています。この部分に対する労働者の指導監督を思い切つて強化していただきたいと思います。いかがですか。

○眞野説明員 完全週休二日制の実施の前に、私もとしては試行のための可能性の検討をいたしておるわけですが、その試行に入る、または週休二日制を完全実施するということになりますと、これは勤務条件の問題になってまいりますので、労使協議を行うということは当然のことだと思っております。

○佐藤(勝)政府委員 先ほど申し上げましたとおり、特に問題のある事業場につきまして重点的にやっているわけでございます。そのような観点からは今後とも変える必要はないかと存じますが、監督指導に当たりますのは、タイムカードや賃金台帳等に当たりまして、年間労働時間の所定外労働時間の限度に係ります違反の有無につきましても、確に把握することに今後とも努力をいたしたい、かように思っております。

○児玉委員 現状は極めて不十分だということを強く指摘し、この面の努力の抜本的強化を強く求めます。

○眞野説明員 労働時間の短縮を国を挙げて進めていく。しかも、これは、一九八八年六月の閣議で「おおむね計画期間中に」の「期間」というのは、言つてみれば、それまでにとりいう意味でして、そうなるにつれて、政府として省庁の別を超えた取り組みの体制の確立、そして、取り組みの抜本的な強化が必要だと思つて、時間のようですから、その点で大臣の考えを聞いて、終わります。

○小里国務大臣 しばしばお答え申し上げておるところでございますが、労働時間の短縮はまさに国民的な課題でございます。また、労働省にとりましても、労働政策推進の上から考えまして当面極めて重要な課題でございます。先生がただいま、目標期限を切つての切実な課題ではないかというお話でございますが、こもつともなお話でござい

○児玉委員 昨年この委員会の質問でも私、強くそのことを求めたわけですが、今女性の方が率が高

○眞野説明員 もちろんその重要性につきましては私も十分認識をいたしておりますし、その努力をいたしておるわけでございますが、一方におきましては定員をふやさない、予算をふやさないというような形で、他の交代制勤務職員のところでは試行に入つておるわけでございまして、大変大きな職場を抱えておる国立病院・療養所といましては、そういう制約の中でどういふ形で試行が可能かということは今鋭意検討しているわけでございます。

○眞野説明員 検討が真剣であるかどうかという、そのことを見分けるメルクマールは、皆さんが完全週休二日制を実施するために今不足人数が何人になつてゐるか、そこをつかんでいらつしやるかどうかだと私は思います。先ほどの国立大学病院についていえば、病院長が大変な苦勞をなさつて、そこに移るためには千四百一十六名が必要だ。この数字について教職員組合がどういふふうな判断をしているか、それは全く別のことです。ともかく病院長として千四百一十六名が必要だ、こういう数字を出していらつしやる。国立病院・療養所の分野で完全週休二日制に移るために不足数は何人ですか。

○眞野説明員 先ほど来お答え申し上げておりますように、いろいろな制約がございまして、その中で自助努力とあわせて条件整備を図るといふこととでございますので、各病院の各病棟における自助努力がどの程度可能かという点との関連もございまして、現在看護部門で何人というものは確たるお答えをいたせる状況にはございません。

○児玉委員 置かれていた状況という点では国立病院だけが独自ではないです。いうところの病棟の見直しとか看護の云々とか、私はそのことについて強い意見を持っていますが、さまざまな要素はすべての交代職員のところでもぶつかっている問題、にもかかわらず、あなたのところだけそれが出せないというのはどういうことですか。

さいまして、十分前向きできちんと対応をいたさなければならぬ、かように決意をいたしておるところでございます。

○児玉委員 終わります。

○浜田委員長 この際、内閣提出、勤労者財産形成促進法の一部を改正する法律案を議題とし、趣旨の説明を聴取いたします。小里労働大臣。

勤労者財産形成促進法の一部を改正する法律案

〔本号末尾に掲載〕

○小里國務大臣 ただいま議題となりました勤労者財産形成促進法の一部を改正する法律案につきまして、その提案理由及び内容の概要を御説明申し上げます。

勤労者財産形成促進制度は、勤労者の計画的な財産形成を促進し、その生活の安定を図ることを目的としており、現在、勤労者財産形成貯蓄を行う勤労者は千九百万人を超え、その貯蓄額は十四兆円近くに達するなど、我が国の勤労者の生活において大きな役割を果たしてきております。この制度につきましては、既に、六次にわたる法改正が行われ、内容の充実が図られてまいりました。

しかしながら、最近における勤労者の持ち家取得の困難化、高齢化の進展、教育費用の高額化等社会経済情勢の変化に対応し、勤労者の財産形成を一層促進していくためには、現行の制度について所要の改善を図り、財形貯蓄原資の一層の活用と制度の魅力の維持、向上を図っていく必要があると見られます。

政府は、このような状況にかんがみ、勤労者財産形成施策の充実強化を図るための案を勤労者財産形成審議会に諮問し、その答申をいただきまして、ここに勤労者財産形成促進法の一部を改正する法律案として提出した次第であります。

次に、この法律案の内容につきまして、概要を御説明申し上げます。

第一は、勤労者財産形成貯蓄制度の改善であります。

高齢者雇用の拡大に伴い、一般財形貯蓄の契約締結についての年齢要件である五十五歳未満の要件を撤廃するとともに、いわゆる社内預金について事業主の貯蓄金の管理が中止されたときには、その貯蓄金を一般財形貯蓄への預け入れ等に充てることができるようにすることといたしております。

第二は、勤労者財産形成給付金契約及び勤労者財産形成基金契約の改善であります。

最初の信託金等の払い込み時については、その以前一年間を通じて勤労者財産形成貯蓄を有していることから、勤労者財産形成貯蓄を有することと緩和するとともに、勤労者が支払を受ける給付金を、原則として、勤労者が有する勤労者財産形成貯蓄契約等に基づく預け入れ等に充てることができるようにすることといたしております。

第三は、勤労者財産形成融資制度の改善であります。

勤労者財産形成持ち家個人融資の貸付限度額を、勤労者財産形成貯蓄の額が属する政令で定める額の区分に応じ十倍に相当する額の範囲内の額から勤労者財産形成貯蓄の額の十倍に相当する額に改めることといたしております。

また、雇用促進事業団が行う進学のために必要な資金の貸し付けを、教育を受けるために必要な資金の貸し付けに拡充するとともに、雇用促進事業団は、事業主団体、福利厚生会社及び日本勤労者住宅協会に対し、事業主がその雇用する勤労者に貸し付けるために借りることとなる住宅の建設、購入等のための資金を貸し付ける業務を行うことができるようにいたしております。

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

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。

○浜田委員長 以上で趣旨の説明は終わりました。

○浜田委員長 次に、内閣提出、児童手当法の一部を改正する法律案を議題とし、趣旨の説明を聴取いたします。下条厚生大臣。

児童手当法の一部を改正する法律案

〔本号末尾に掲載〕

○下条國務大臣 ただいま議題となりました児童手当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の概要を御説明申し上げます。

近年、我が国の人口構造は急速に高齢化するとともに、核家族化、女性就労の増大、出生率の低下など、児童や家庭を取り巻く環境は著しく変化しております。このような環境変化を踏まえ、二十一世紀の社会を担う児童が健やかに生まれ育つための環境づくりを総合的に推進していくことが重要な課題となっております。

児童手当制度については、昭和六十一年の法律改正において、制度のあり方をさらに検討すべき旨が法律に規定され、また、昭和五十七年から実施されている特例給付の期限が平成三年五月までとされていることもあり、児童が健やかに生まれ育つための環境づくりの重要な柱として、制度全般の見直しを行うことが必要となっております。

こうした状況を踏まえ、中央児童福祉審議会において、幅広い観点から検討をいただき、その意見具申の内容に即して、世代間における社会的な扶養及び経済的な支援の必要性の高い児童養育家庭に対する育児支援の強化という観点から、支給対象を第一子に拡大するなど、我が国の実情に即して児童手当制度の見直しを行うため、本改正案を提出した次第であります。

次に、改正案の主な内容について御説明申し上げます。

第一に、児童手当の支給対象につきましては、第二子以降としている現行制度を改め、第一子に支給対象を拡大することといたします。

第二に、支給期間につきましては、経済的な支援の必要性が高い時期に給付を重点化する観点から、三歳未満とすることといたします。

第三に、手当月額につきましては、現行の倍額とし、第二子については五千元、第三子以降については一万円とし、今回新たに支給対象となる第一子については、第二子と同額の五千元とすることといたします。

第四に、平成三年五月で期限切れとなる特例給付につきましては、当分の間、継続することとしております。

第五に、制度改正の実施時期につきましては、平成四年一月一日とすることとしております。なお、特例給付の実施時期につきましては、平成三年六月一日とすることとしております。

第六に、制度改正の実施につきましては、現行制度の受給者に配慮し、制度の移行を円滑にするため、経過措置を設け、三年間で段階的に実施することとしております。

その他、所要の規定の整備を行うこととしております。

以上が、この法律案の提案理由及びその内容の概要であります。

何とぞ慎重に御審議の上、速やかに御可決あらんことをお願い申し上げます。

○浜田委員長 以上で趣旨の説明は終わりました。

次回は、来る十二日火曜日午前九時五十分理事會、午前十時委員會を開会することとし、本日は、これにて散会いたします。

午後三時三十分散會

て、当該契約（当該勤労者財産形成基金が他に第号において「初回払込日」という）から一年を経過する日前に行つたる払込金にあつては当該引当金

一種勤労者財産形成基金契約を締結している場合には、当該契約又はその第一種勤労者財産形成基金契約に基づき当該勤労者のために最初に信託金等の払込みが行われた日（以下この号及び第六約を締結している場合によらず、当該契約又はその第一種勤労者財産形成基金契約が他第二種勤労者財産形成基金契約に加へられ、同項第五号中「当該契約」が「当該勤労者財産形成基金が他に第二種勤労者財産形成基金契約に加へられ」となる場合）の日までの間を通じて、当該勤労者が当該勤労者財産形成基金の運用管理を行うこととなる旨を記載するものとする。

号において「初回払込日」という。から一年を経過する日前に行われる払込みにあつては当該初回払込日から当該払込みが行われる日までの間を通じて」を加え、同項第六号中当該契約（当該勤労者財産形成基金が他に第一種勤労者財産形成基金契約に基づき預入された預貯金若しくは購入された有価証券又はこれに係る利子若しくは収益の分配に係る金銭により引き置き同一銀行等において）

約を締結している場合には、当該契約又はその第一種勤労者財産形成基金契約）に基づきその構成員である勤労者のために最初に信託金等の払込みが行われた日」を「初回払込日」に、「ついで政令」を「ついで勤労者財産形成貯蓄契約等を締結している者でなくなつたことその他の政令」に改め、「されており」の下に「かつ、次に掲げる場合を除き当該勤労者に係る勤労者財産形成貯蓄契約等に基づく預入等で労働省令で定めるものに充てることにより支払われるべきこと」とされており」を加え、同号に次のように加える。

「ついで勤労者財産形成貯蓄契約等を締結している者でなくなつたことその他の政令」を「ついで勤労者財産形成貯蓄契約等を締結している者でなくなつたことその他の政令」に改め、同項第六号中「行うものである」を「行うものであり、かつ、次に掲げる場合を除き、当該金銭の支払に係る勤労者に係る勤労者財産形成貯蓄契約等に基づく預入等で労働省令で定めるものに充てることにより支払われるものである」に改め、同号に次のように加える。

イ 中途支払理由が生じたときに支払われる場合

ロ 当該勤労者の申出に基づき他の方法により支払うことができる旨を定めた場合

第六条の三第三項第二号中「通じて」の下に「（当該勤労者の申出に基づき他の方法により支払うことができる旨を定めた場合）」を挿入する。

イ 中途支払理由が生じたときに支払われる場合

ロ 当該勤労者の申出に基づき他の方法により支払うことができる旨を定めた場合

第六條の三第四項中「第二項第六号に規定する旨を定めた場合）」を挿入する。

該契約に基づき当該勤労者について最初に行われる預入金等の払込み（当該勤労者財産形成基金が他に第二種勤労者財産形成基金契約を締結している場合において、当該他の第一種勤労者財産形成基金契約に基づき当該勤労者のうち当該勤労者の三割四角の一の第二項第貳号中の「第三項四角の一」を「第二項

る場合において、当該他の第二種勤労者財産形成基金契約に基づき当該勤労者について預入金等の金等の払込み」とあり、及び前項第二号中「第二種勤労者財産形成基金契約」と帝旨、同一の場合に

の払込みが行われた日（以下この号及び第五
等）の払込みが行われた日（以下この号及び第五
金契約）に基づき当該勤労者について最初に預入
二種勤労者財産形成基金が他に第二種勤労者財
産形成基金を締結している場合には、当該勤労者
については当該払込みが行われる日において、当
該契約（当該勤労者財産形成基金が他に第二種
勤労者財産形成基金を締結している場合には、当
該契約又はその第二種勤労者財産形成基金に基
づき当該勤労者についての預入金等の払込み」と
あるのは「勤労者財産形成基金契約を締結して
いる場合において、当該他の勤労者財産形成基金
契約に基づき当該勤労者のための信託金等の払込
み又は当該勤労者についての預入金等の払込み」
と、第二頁第二号三、「その構成員であつて、自

該に、「前項第五号」を「前項第二号」に改め、
「当該契約に基づき預入された預貯金若しくは購入された有価証券又はこれに係る利子若しくは収益の分配に係る金銭により引き続き同一の銀行等において預貯金の預入又は有価証券の購入が行われる場合における当該預入又は購入に係る金銭を除く。」を削り、「あるのは、」を「あるのは」に改める。

第七条の八第二項中「前項の規定による募集を開始した日以前一年間を通じて」及び「一年間を通じて勤労者財産形成貯蓄を有していること」のほか、「を削り、併せ有する者とする」を「有する者に限る」に改める。

第七条の十七第一項中「次項の規定による加入日以前一年間を通じて」及び「一年間を通じて勤労者財産形成貯蓄を有していること」のほか、「を削り、併せ有する者とする」を「有する者に限る」に改める。

第九条第一項第三号中「が属する政令で定める額の区分に応じ当該勤労者財産形成貯蓄の額の十倍に相当する額の範囲内で政令で定める額」を「の十倍に相当する額（その額が政令で定める額を超える場合には、当該政令で定める額）」に改め、同条第三項中「前二項の下に、第十条の三第一項第二号」を加え、「又はその持家を」、「その持家」に、「目的で」を「目的又は第十条の三第一項第二号に規定する住宅を貸し付けさせる目的で」に改める。

第十条の三を次のように改める。
（事業団の行う教育融資等）
第十条の三 事業団は、雇用促進事業団法第十九条並びに第八条の二及び第九条に規定する業務のほか、次に掲げる業務を行うことができる。
一 次のイからハまでに掲げる者に対し、政令で定めるところにより、当該イからハまでに定める資金の貸付けを行うこと。
イ 勤労者（勤労者財産形成貯蓄を有している者に限る。次号において同じ。）自己又はその親族が教育（学校教育法、昭和二十二年

法律第二十六号）による高等学校、高等専門学校又は大学その他これらに準ずる教育施設として政令で定めるところにおいて行われる教育をいう。を受けるために必要な資金（以下「教育資金」という。）
ロ 事業主 当該事業主が雇用する勤労者（公務員を除くものとし、勤労者財産形成貯蓄を有している者に限る。ハにおいて同じ。）に対し教育資金を貸し付けるための資金
ハ 事業主団体 その構成員である事業主が雇用する勤労者に対し教育資金を貸し付けるための資金

二 次のイからハまでに掲げる者であつて、当該イからハまでに定める事業主に、その雇用する勤労者に貸し付けるために必要な住宅を貸し付けるものに対し、政令で定めるところにより、当該住宅の建設若しくは購入のための資金（当該住宅の用に供する宅地又はこれに係る借地権の取得のための資金を含む。）又は当該住宅の改良のための資金の貸付けを行うこと。
イ 事業主団体 その構成員である事業主
ロ 福利厚生会社 当該福利厚生会社に出資する事業主又は当該福利厚生会社に出資する事業主団体の構成員である事業主
ハ 日本勤労者住宅協会 事業主

2 前項第二号の資金の貸付けは、同号に規定する事業主のうち、その雇用する勤労者の財産形成を援助するための計画を作成しており、かつ、同号の住宅の貸付けを受ける勤労者の負担を軽減するために必要な措置として政令で定める措置を講ずる事業主に対して、当該住宅を貸し付けることとしている場合に限り行うものとする。
第十三条中「前条を」前条第一項に改める。
第十三条第一項中「第十条の三第一号」を「第十条の三第一項第一号」に改める。
第十五条第二項中「進学資金」を「教育資金」に改める。

第二十六号）による高等学校、高等専門学校又は大学その他これらに準ずる教育施設として政令で定めるところにおいて行われる教育をいう。を受けるために必要な資金（以下「教育資金」という。）
ロ 事業主 当該事業主が雇用する勤労者（公務員を除くものとし、勤労者財産形成貯蓄を有している者に限る。ハにおいて同じ。）に対し教育資金を貸し付けるための資金
ハ 事業主団体 その構成員である事業主が雇用する勤労者に対し教育資金を貸し付けるための資金

二 次のイからハまでに掲げる者であつて、当該イからハまでに定める事業主に、その雇用する勤労者に貸し付けるために必要な住宅を貸し付けるものに対し、政令で定めるところにより、当該住宅の建設若しくは購入のための資金（当該住宅の用に供する宅地又はこれに係る借地権の取得のための資金を含む。）又は当該住宅の改良のための資金の貸付けを行うこと。
イ 事業主団体 その構成員である事業主
ロ 福利厚生会社 当該福利厚生会社に出資する事業主又は当該福利厚生会社に出資する事業主団体の構成員である事業主
ハ 日本勤労者住宅協会 事業主

2 前項第二号の資金の貸付けは、同号に規定する事業主のうち、その雇用する勤労者の財産形成を援助するための計画を作成しており、かつ、同号の住宅の貸付けを受ける勤労者の負担を軽減するために必要な措置として政令で定める措置を講ずる事業主に対して、当該住宅を貸し付けることとしている場合に限り行うものとする。
第十三条中「前条を」前条第一項に改める。
第十三条第一項中「第十条の三第一号」を「第十条の三第一項第一号」に改める。
第十五条第二項中「進学資金」を「教育資金」に改める。

第二十六号）による高等学校、高等専門学校又は大学その他これらに準ずる教育施設として政令で定めるところにおいて行われる教育をいう。を受けるために必要な資金（以下「教育資金」という。）
ロ 事業主 当該事業主が雇用する勤労者（公務員を除くものとし、勤労者財産形成貯蓄を有している者に限る。ハにおいて同じ。）に対し教育資金を貸し付けるための資金
ハ 事業主団体 その構成員である事業主が雇用する勤労者に対し教育資金を貸し付けるための資金

二 次のイからハまでに掲げる者であつて、当該イからハまでに定める事業主に、その雇用する勤労者に貸し付けるために必要な住宅を貸し付けるものに対し、政令で定めるところにより、当該住宅の建設若しくは購入のための資金（当該住宅の用に供する宅地又はこれに係る借地権の取得のための資金を含む。）又は当該住宅の改良のための資金の貸付けを行うこと。
イ 事業主団体 その構成員である事業主
ロ 福利厚生会社 当該福利厚生会社に出資する事業主又は当該福利厚生会社に出資する事業主団体の構成員である事業主
ハ 日本勤労者住宅協会 事業主

第六十六号）による高等学校、高等専門学校又は大学その他これらに準ずる教育施設として政令で定めるところにおいて行われる教育をいう。を受けるために必要な資金（以下「教育資金」という。）
ロ 事業主 当該事業主が雇用する勤労者（公務員を除くものとし、勤労者財産形成貯蓄を有している者に限る。ハにおいて同じ。）に対し教育資金を貸し付けるための資金
ハ 事業主団体 その構成員である事業主が雇用する勤労者に対し教育資金を貸し付けるための資金

二 次のイからハまでに掲げる者であつて、当該イからハまでに定める事業主に、その雇用する勤労者に貸し付けるために必要な住宅を貸し付けるものに対し、政令で定めるところにより、当該住宅の建設若しくは購入のための資金（当該住宅の用に供する宅地又はこれに係る借地権の取得のための資金を含む。）又は当該住宅の改良のための資金の貸付けを行うこと。
イ 事業主団体 その構成員である事業主
ロ 福利厚生会社 当該福利厚生会社に出資する事業主又は当該福利厚生会社に出資する事業主団体の構成員である事業主
ハ 日本勤労者住宅協会 事業主

2 前項第二号の資金の貸付けは、同号に規定する事業主のうち、その雇用する勤労者の財産形成を援助するための計画を作成しており、かつ、同号の住宅の貸付けを受ける勤労者の負担を軽減するために必要な措置として政令で定める措置を講ずる事業主に対して、当該住宅を貸し付けることとしている場合に限り行うものとする。
第十三条中「前条を」前条第一項に改める。
第十三条第一項中「第十条の三第一号」を「第十条の三第一項第一号」に改める。
第十五条第二項中「進学資金」を「教育資金」に改める。

第二十六号）による高等学校、高等専門学校又は大学その他これらに準ずる教育施設として政令で定めるところにおいて行われる教育をいう。を受けるために必要な資金（以下「教育資金」という。）
ロ 事業主 当該事業主が雇用する勤労者（公務員を除くものとし、勤労者財産形成貯蓄を有している者に限る。ハにおいて同じ。）に対し教育資金を貸し付けるための資金
ハ 事業主団体 その構成員である事業主が雇用する勤労者に対し教育資金を貸し付けるための資金

二 次のイからハまでに掲げる者であつて、当該イからハまでに定める事業主に、その雇用する勤労者に貸し付けるために必要な住宅を貸し付けるものに対し、政令で定めるところにより、当該住宅の建設若しくは購入のための資金（当該住宅の用に供する宅地又はこれに係る借地権の取得のための資金を含む。）又は当該住宅の改良のための資金の貸付けを行うこと。
イ 事業主団体 その構成員である事業主
ロ 福利厚生会社 当該福利厚生会社に出資する事業主又は当該福利厚生会社に出資する事業主団体の構成員である事業主
ハ 日本勤労者住宅協会 事業主

2 前項第二号の資金の貸付けは、同号に規定する事業主のうち、その雇用する勤労者の財産形成を援助するための計画を作成しており、かつ、同号の住宅の貸付けを受ける勤労者の負担を軽減するために必要な措置として政令で定める措置を講ずる事業主に対して、当該住宅を貸し付けることとしている場合に限り行うものとする。
第十三条中「前条を」前条第一項に改める。
第十三条第一項中「第十条の三第一号」を「第十条の三第一項第一号」に改める。
第十五条第二項中「進学資金」を「教育資金」に改める。

第二十六号）による高等学校、高等専門学校又は大学その他これらに準ずる教育施設として政令で定めるところにおいて行われる教育をいう。を受けるために必要な資金（以下「教育資金」という。）
ロ 事業主 当該事業主が雇用する勤労者（公務員を除くものとし、勤労者財産形成貯蓄を有している者に限る。ハにおいて同じ。）に対し教育資金を貸し付けるための資金
ハ 事業主団体 その構成員である事業主が雇用する勤労者に対し教育資金を貸し付けるための資金

第一条 この法律は、平成三年十月一日から施行する。ただし、第六条第一項の改正規定中「五十五歳未満の」を削る部分及び第九条第一項第三号の改正規定は、公布の日から施行する。
（勤労者財産形成給付金契約等に係る経過措置）
第二条 この法律の施行の際現に勤労者財産形成給付金契約に該当している契約に対する改正後の勤労者財産形成促進法（以下「新法」という。）第六条の二第二項第六号の規定の適用については、同号中次の表の上欄に掲げる字句は、それぞれ同表の下欄に掲げる字句に読み替へるものとする。

政令で定める理由
にあつては、政令で定める日。以下この号において同じ。
次に掲げる場合及び当該給付金に係る起算日が勤労者財産形成促進法の一部を改正する法律（平成三年法律第 号）の施行の日以前の日であるものが支払われる場合

法律第二百二十八号）の一部を次のように改正する。
附則第十四条の十一第一項第三号中の「進学」を「教育」に、「進学すること」を「おいて行われる教育」に、「のために」を「を受けるため」に改める。
（地方公務員等共済組合法の一部改正）
第五条 地方公務員等共済組合法（昭和三十七年法律第五十二号）の一部を次のように改正する。
附則第四十条の二第二項第三号中の「進学」を「教育」に、「進学すること」を「おいて行われる教育」に、「のために」を「を受けるため」に改める。
（政令への委任）
第六条 附則第二条及び第三条に定めるもののほか、この法律の施行に必要経過措置は、

第一条 この法律は、平成三年十月一日から施行する。ただし、第六条第一項の改正規定中「五十五歳未満の」を削る部分及び第九条第一項第三号の改正規定は、公布の日から施行する。
（勤労者財産形成給付金契約等に係る経過措置）
第二条 この法律の施行の際現に勤労者財産形成給付金契約に該当している契約に対する改正後の勤労者財産形成促進法（以下「新法」という。）第六条の二第二項第六号の規定の適用については、同号中次の表の上欄に掲げる字句は、それぞれ同表の下欄に掲げる字句に読み替へるものとする。

政令で定める理由
にあつては、政令で定める日。以下この号において同じ。
次に掲げる場合及び当該給付金に係る起算日が勤労者財産形成促進法の一部を改正する法律（平成三年法律第 号）の施行の日以前の日であるものが支払われる場合

法律第二百二十八号）の一部を次のように改正する。
附則第十四条の十一第一項第三号中の「進学」を「教育」に、「進学すること」を「おいて行われる教育」に、「のために」を「を受けるため」に改める。
（地方公務員等共済組合法の一部改正）
第五条 地方公務員等共済組合法（昭和三十七年法律第五十二号）の一部を次のように改正する。
附則第四十条の二第二項第三号中の「進学」を「教育」に、「進学すること」を「おいて行われる教育」に、「のために」を「を受けるため」に改める。
（政令への委任）
第六条 附則第二条及び第三条に定めるもののほか、この法律の施行に必要経過措置は、

第一条 この法律は、平成三年十月一日から施行する。ただし、第六条第一項の改正規定中「五十五歳未満の」を削る部分及び第九条第一項第三号の改正規定は、公布の日から施行する。
（勤労者財産形成給付金契約等に係る経過措置）
第二条 この法律の施行の際現に勤労者財産形成給付金契約に該当している契約に対する改正後の勤労者財産形成促進法（以下「新法」という。）第六条の二第二項第六号の規定の適用については、同号中次の表の上欄に掲げる字句は、それぞれ同表の下欄に掲げる字句に読み替へるものとする。

支給要件児童のすべてが平成三年一月一日以前に生まれた児童である場合を含む。」と、「のうち三歳に満たない児童の数を乗じて得た額」とあるのは「のうち四歳に満たない児童の数を乗じて得た額（当該支給要件児童のすべてが四歳に満たない児童である場合は、一万円に当該四歳に満たない児童の数より一を減じた数を乗じて得た額から、五千円を控除して得た額とし、当該支給要件児童のうちに四歳以上の児童（月の初日に生まれた児童については、出生の日から四年を経過した児童とする。）が一人いる場合は、一万円に当該支給要件児童のうち四歳に満たない児童の数を乗じて得た額から、五千円を控除して得た額とする。）とする。」（児童手当の額に関する経過措置）

第三条 平成三年十二月以前の月の児童手当の額については、なお従前の例による。

（認定の請求等に関する経過措置）

第四条 平成四年一月一日において児童手当の支給要件に該当すべき者は、同日前においても、同日にその要件に該当することを条件として、当該児童手当について新法第七条第一項（新法第十七条第一項の規定により読み替えられる場合を含む。以下この条において同じ。）の規定による認定の請求の手続をとることができる。

2 前項の手続をとった者が、平成四年一月一日において、児童手当の支給要件に該当しているときは、その者に対する児童手当の支給は、新法第八条第二項の規定にかかわらず、同月から始める。

3 平成四年一月一日において現に児童手当の支給要件に該当している者（平成三年十二月三十一日において改正前の児童手当法第四条に規定する要件に該当していた者を除く。）が、平成四年一月三十一日までの間に新法第七条第一項の規定による認定の請求をしたときは、その者に対する児童手当の支給は、新法第八条第二項の規定にかかわらず、同月から始める。

日までの間においては、新法附則第六条第一項中「第四条」とあるのは「児童手当法の一部を改正する法律（平成三年法律第 号。以下「法律第 号」という。）附則第二条第一項の規定により読み替えられた第四条」と、同条第二項中「第五条から第十七条まで」とあるのは「第五、法律第 号附則第二条第一項の規定により読み替えられた第六、第七から第十七条まで」とする。

2 平成五年一月一日から同年十二月三十一日までの間においては、新法附則第六条第一項中「第四条」とあるのは「児童手当法の一部を改正する法律（平成三年法律第 号。以下「法律第 号」という。）附則第二条第二項の規定により読み替えられた第四条」と、同条第二項中「第五条から第十七条まで」とあるのは「第五、法律第 号附則第二条第二項の規定により読み替えられた第六、第七から第十七条まで」とする。

第六条 附則第三条及び第四条の規定は、新法附則第六条第一項の給付について準用する。この場合において、附則第四条第一項中「新法第七条第一項」とあるのは「新法附則第六条第二項において準用する新法第七条第一項」と、「新法第十七条第一項」とあるのは「新法附則第六条第二項において準用する新法第十七条第一項」と、同条第二項中「新法第八条第二項」とあるのは「新法附則第六条第二項において準用する新法第八条第二項」と、同条第三項中「新法第七条第一項」とあるのは「新法附則第六条第二項において準用する新法第七条第一項」と、「新法第八条第二項」とあるのは「新法附則第六条第二項において準用する新法第八条第二項」と読み替えるものとする。

（罰則の適用に関する経過措置）
第七条 この法律の施行前にした行為に対する罰則の適用については、なお従前の例による。

理由
家庭における児童の養育の実態等にかんがみ、三歳に満たない児童を養育している者に児童手当を支給することとし、あわせて児童手当の額を引き上げるとともに、これに伴う暫定措置等を定める必要がある。これが、この法律案を提出する理由である。

平成三年三月二十日印刷

平成三年三月二十一日発行

衆議院事務局

印刷者 大蔵省印刷局