

第百二十三回国会 衆議院 労働委員会 議 録 第 六 号

(二三四)

平成四年五月十三日(水曜日)

午前十一時一分開議

出席委員

委員長 川崎 寛治君

理事 愛野興一郎君 理事 大野 功統君

理事 長勢 甚遠君 理事 三原 朝彦君

理事 岩田 順介君 理事 永井 孝信君

理事 河上 覃雄君

赤城 徳彦君 野呂田芳成君

林 義郎君 平沼 赳夫君

池端 清一君 岡崎 宏美君

鈴木 久君 外口 玉子君

井上 義久君 金子 満広君

伊藤 英成君 徳田 虎雄君

出席国務大臣 労働 大臣 近藤 鉄雄君

出席政府委員 労働省労働基準局長 佐藤 勝美君

労働省職業安定局長 若林 之矩君

委員外の出席者 公正取引委員会事務局長 山田 昭雄君

経済企画庁総合計画局計画官 安原 宣和君

経済企画庁総合計画局計画官 星野 順君

文部省生涯学習局長 小野 元之君

文部省初等中等教育局長 近藤 信司君

林野庁林政部長 関川 和孝君

林組合課長

通商産業省産業政策局企業行動課産業労働企画官 生田 章一君
中小企業庁計画部振興課長 佐藤 哲哉君
中小企業庁計画部下請企業課長 柚木 俊二君
労働大臣官房政策調査部長 椎谷 正君
労働省労働基準局長 井上 文彦君
労働省労働時間部長 下野 一則君
労働委員会調査室長

本日の会議に付した案件
労働時間の短縮の促進に関する臨時措置法案
(内閣提出第七九号)

○川崎委員長 これより会議を開きます。
内閣提出、労働時間の短縮の促進に関する臨時措置法案を議題といたします。
これより質疑に入ります。

質疑の申し出がありますので、順次これを許します。三原朝彦君。

○三原委員 トップバッターとして時短の問題の質問をさせていただくわけですが、実は私自身もこの前の連休は休んだわけではないのですが、同僚議員のお誘いもあって五日間ばかりアメリカあたりに行っていました。

向こうの同僚議員たちといろいろなディスカッションもしてきたのですが、やはりどの国も政治家は職業の中でも一番忙しいような職業でありまして、私たちと議論している間でも、委員会の採決だと走り込んでいく。次はといいますと、地元の中学生在が来ているから、向こうのキャピタル

ヒルの前で一緒に写真を撮らなければいけません。行ってくるというようなことで、何だか身につまされたような感じでした。しかし、私自身としては、外国に行っておる電話がかかってこぬ、これが何となく私にとつてのストレス解消になるわけでありまして、休み、ホリデーではなかったのですが、命の洗濯を少しはさせていた。たいたような気持ちにもなるわけでありまして。

話はさておきますけれども、確かに日本も経済大国と言われて久しいものがあるのですが、他の諸国と比べて経済大国と言いながら劣っているとはいえないような感じと我々がまだまだ足りないような感じと言われるのは、いろいろあると思います。

例えば、外国に行きますと、生鮮食料品といいますが食べ物値段というのはいくらも差があります。ずっと前、大臣の所信表明の後の質疑で同僚議員の方がいろいろ質問された中で、大臣が、購買力平価で考えるとアメリカの労働生産性は一・六倍ぐらいまだいいのだ、それから考えるとまだ日本も考えなければいけない場面があると。おっしゃったことを思い出したわけですが、労働時間もそうでしょう。

また、通勤する時間も我々は大いに考慮しないといけない。東京中心の一極集中の生活環境の中で働くために、二時間も三時間もかけて来て八時間働いて、それでまた夜の夜中に二時間、三時間かけて帰る、こういう状況もあります。

また、休暇、休みのとり方使い方も、私自身もそうだけれども、休みが三日あると朝六時に起きて夜の十時までA地点からB地点、B地点からC地点というように、俗に言うヨーロッパ流のパカンスなんという精神構造が全くない。そういうメンタリティーにも我々はあるのじゃないかと思えます。

確かに一人当たりのGNPではもう世界の三本指に入るぐらい、アメリカなんかとうの昔に追い越しちゃったのですけれども、その他の面では、GNPのパーキャピタだけ見ると世界に冠たる経済大国日本ですけれども、まだまだ我々が学ばべき点、改良、改善する点がたくさんある、こう思うわけでありまして。

この中で、まさに今回議論される労働時間の短縮の促進のための法律はまさに時宜を得たものであると私は考えて、これから我が国がより人間的な生活を国民がする上で、その衝に当たる労働省に大いに頑張ってもらわなければいけません。とおるところであります。

ところで、働く時間はもちろん少ない方がいいですが、といて働く時間が少なくて所得が減ると、これはやはりおもしろくない。それで、働く時間が少なくとも報酬、対価というものはバランスよくしておる、減ることがない、そういうような考えでやっていただかなければいけないのです。が、ちょっと質問が大きくなりますけれども、その点に關してのグランドデザインみたいなことをもう一度お聞かせいただきたいと思えます。

○近藤国務大臣 先生から大変貴重な御指摘があったわけですが、我が国の生活水準が低いときに、また経済力が足りないときには、休むよりも働いて収入を上げていろいろなものを買いたいというのが率直な気持ちだったと思うわけでありまして、ここまでは来ますと、働いて余計収入を得る方がいいのかそれとも休んだ方がいいのかということについての考え方がどうもだんだん変わってきて、むしろ、所得も大事だけれども時間的余裕がもっと大事だという気持ちが強くなってきているのが現状だと私は思うわけでありまして。
ただ、先生、そういう働く時間が短くなったか

収入も減るかというところじゃないのであつて、私はいろいろな方々に申し上げているのだけれども、働く時間が短くなったけれども、その短い時間で従来並みの生産性を上げるといことだから、時短というのは怠け者をつくることじゃないのであつて、むしろ時短こそが本場に勤勉な効果的な労働というものを同時に進めるのだ。だから、収入がレジャーとか余裕とかいうのじゃない、ある意味じゃ時間を短くして収入をもっと上げるといことも可能だ。殊に日本のような生産技術が進んでいるときには同時並行的に行うことができるのであつて、そういう腹のくくり方——ただ、一人じゃできない、一会社じゃできないから、横並びで条件を整備していこうというのが今度の時短促進法の基本的な考え方だといふふうに御理解いただきたいと思つておられます。

○佐藤(勝)政府委員 大臣が申し上げたとおりだと思つても、さらに具体的に申し上げれば、おっしゃいますように、時短によって収入が減ることが労働者の意識に影響するといことが非常にあるわけでございます。

かつては低賃金・長時間労働といふことでありましたが、最近では低賃金とは言えないまでも、やはり教育の問題であるとかあるいは住宅ローンの問題であるとかあつて収入が多い方がいいといふことで、その問題が大変大きな問題になつていゝと思つて、が、総務庁で行いました調査を見ますと、収入増よりは労働時間の短縮を選択するという人の比率が昭和六十一年から平成元年までの間に大変ふえているところがございます。そういう意識の変革もございまして、また、そういう問題は問題として、やはり本場に豊かな労働者生活を実現するといふことになりまして、考え方なり生活様式の改革も伴わなければいけませんが、大変大きな問題であるかと思つて、したがうして、そういう収入の問題といふ一方で、労働時間の短縮をそういう問題に影響させないでどういふふうに行つていくかといふことが必要になるわけでございますけれども、そのため

には、先ほど大臣がお答えになりましたように、生産性の向上によつて短い時間でさらに同様な生産を上げる、売り上げを上げるということも必要になるわけでございます。

私も、中小企業について行いました調査を見ますと、労働時間の短縮を行つたからといふのじゃなくて、行つたためにいろいろな設備の改善をやる、あるいは時間管理の合理化をやる、あるいは労働者のモラルが向上するといふようなことで、むしろ時間短縮をした割合以上に生産性を上げていゝ事例がほとんどでございますけれども、今後ともそういう方向を支援するための中小企業の設備投資に対する助成等を積極的にやつていきたい、かように考えているところでござい

○三原委員 今局長さんの話の中小企業のことですけれども、次の質問になります、数日前の新聞あたりにも書いてありましたが、自動車産業、あるいは家電産業、自動車産業の中でも、時短をやる可能性が強いところとなかなか厳しいところでは、年間何らかの三時間くらい差があるようだという事です。それでも自動車産業の会社といふのはみんな大手です。大手でもそんな差があるといふことですね。

横並びと大臣おっしゃつたけれども、なかなかそう簡単にはいかない。一つの産業の中の大手同士でもそれだけ差があるのに、ましていゝわんや、今局長さんがおっしゃつた、今度は中小企業と大企業といふ、一つの産業じゃなくて中小企業と大企業といふ、一つの産業じゃなくて中小企業と大企業といふようなことを比較してみたら、これはちよつとそう簡単に時短時短と言つても解決できる問題じゃない。

つまり、私のふるさと北九州ですが、大手の企業もあり、その下請もある、本場に小さな企業もあり、その下請もある、本場に小さな企業あつたりと聞くと、残業をしてそのお金を足したところがやつと大企業の給与に追いつくくらいだといふような状況があるわけですから、その面では、私はやはりこれから先も、もちろんこれは労働者だけがやる問題じゃない、産業界に指導的役割を持つ通産省だとか、あと建設業界の建設省だとかそういうところもあるわけですが、そういうところから大いに中小企業により日の当たるようにすることが大切だと思つて、

給与の面とか生産性とかいふだけじゃなくて、例えば、同じような休みをもらつても、大企業なら海の家、山の家、保養施設を安く利用できる。中小企業だとそんなものはない。それで、お金のない人の方が高いところへ行つて休まなければいけぬといふのは、そういう面から見ても不合理的な、福利厚生の中でも私はやはり中小企業の方がおくれであるといふことは否めない事実でありますから、そういう面を時短の中でもつときめ細かくやつていただかなければいけぬと思つて、それは、私もそう思うといふことを申し上げて、次の質問に移ります。

きめの細かい指導といへば、今もう日本は第一次産業、第二次産業、第三次産業とある中で、第三次産業の中でもサービス産業が一番主なところですが、サービス産業といへば、それこそでかいデパートやスーパーから、父ちゃん母ちゃんを持つていゝ店に、子供が大きくなつて手がかからぬようになった近所のおばちゃんあたりが来て働いておる商店まであるわけですが、その従業員の人だつてやはり労働者でやつていゝわけですから、私は何度か言つてみたりとか指導も行き渡らぬと思つて、今一番の人口動態の中で働くことが多いサービス産業の中での小さなところに対するいろいろな指導に対する考え方みたいなものを少し教えてもらいたいので

先日もトラック協会の人たちが会つたのですが、大手の一部に上場してゐるような流通関係のトラックの会社といふのは、それはやはりかなりしっかりと法律にのつとつてやりますけれども、実際私の地元にある小さな運送屋さん、軽を四、五台持つてやつていゝとか、ちっちゃなトラックの運送屋さんあたり、大手の流通業界の下請、孫請をやつていゝようなところでは、今の労働時間の問題で短縮されたらもう会社がつぶれちゃう、こつたやうです。それなら、かわるものとして、外国人労働者でもどんどん入れてもらふねといふようなことになるわけですね。

トラックも一つ買つて何千万しますから、トレーラーなんて、そうすると、それはできる限りたくさん動かしてないで、八時間なら八時間だけ、週に五日で四十時間としたんじや元が取れない。人手が足りないから、八時間しか働かせられないといふようなことになりまして、週に四十時間だなんて、フレックスとかいゝいろやつても、トラックを動かしてないでトラックにかけたお金が払えない。といふ人は時短で働かせられない、どうするか。どうするかと私に聞かれても答えられない。詰まつたのですけれども、そういう点までのきめの細かい指導といふのはどういふでしょう、ちよつとそこそこを尋ねたのですね。

○佐藤(勝)政府委員 ただいま中小零細企業、特にトラック運送事業のような労働時間の短縮が非常に難しい環境にあるところの問題に触れられましたが、確かにトラック業界あるいはサービス業、例えば理容、美容といふようなところもそういうことになるかと思つて、特に本質的に労働集約的な事業の場合に生産性を上げるといふことはなかなか難しいといふことは事実でございます。

そういう場合には、やはりその生産性を上げる、あるいは時間短縮をするための工夫はいろいろあり得るわけですが、やはりある場合にはどうしてもコストに反映してゐると思つて、例えば先般のタクシー運賃の値上げにいたしましても、タクシー労働者の労働条件の向上、確保といふことを一つの大きなねらいとして認可されたわけですが、まあいゝやうなことが労働時

間の短縮等に件いまして一種の構造改革のような形で進んでいかざるを得ない面はどうしてもあるだろうと思ひます。しかしながら、それじゃそういうものをコストに転嫁をすれば労働時間短縮はすぐ進むのかということになりますと、これはまた別の問題であらうかと思ひます。

そういう大きな動きの中で、さらに労働時間の短縮が難しいところにつきましては労働省として、もきめの細かい指導援助が必要であるということ、例えば今例に挙げられましたトラック、道路貨物運送というものを例にとりまして、事業主の団体の代表の方あるいは学識経験者の方を交えまして、どういふふうにしたら労働時間短縮ができるかというふうなことで、具体的な検討を昨年三月に行つてゐるわけでございます。

そういう中で当該業界に特有の問題を扱ひました労働時間短縮の指針を策定したわけでございますけれども、そういう指針の周知、広報であるとか、あるいはその指針で示された目標を達成するための労働時間短縮推進員の選任を勧奨するとか、あるいはこういう推進員が労働時間短縮を推進していくために必要な知識等を盛り込みましたマニュアルをつくるというふうなこと、それから推進員に対しまして研修会を開催するというふうなことで、それぞれの業界の事情に即応した指導をきめ細かくやることをしているわけでございますけれども、特に時短の難しい業種につきましては、こういう努力は今後もさらさら一層強化される必要があるというふうに思つておるわけでございます。

○三原委員 時短の問題は、次の問題に関連してゐるのです。

これまで労働省の枠内で今いろいろ議論されております外国人労働者の問題でございけれども、これは質問じゃなくて私の考えですが、やはりその面からも研修制度をはつきりと基準を決めて、二年間のサイクルで来てもらつて研修して帰す、そういうシステムを、今最終状況にありますけれども、これから先議論して、今まさに局長さんが

おっしゃつたような生産性の向上を図るにも図れないような場面も、物を売つたり買つたりするのに生産性といつても、スーパーあたりではできるでしょうけれども小売店ではもうぎりぎりのところにきてゐるでしょうし、トラックの運転だとかタクシーにしたつて、生産性の向上といつたつて一人の人が道を走るのにつまみし車は運転できないわけですから、トラックの場合だつたらでかいのにして輸送量をふやすとかあるかもしれないけれども、いづれにしても、働く時間が少なくなればそれだけそこに、産業に人を入れなければいけないと私は思ふのです。これから先議論にもなるでしょうけれども、地元なんかで説明するときに、いづれ外国人も入つてくる、研修に入つてくるような制度にせざるを得ない日本の状況になるんじゃないか、まして人口もこれから先高齢化して働く人が少なくなる、そうなるんじゃないかというふうなことを言つておつたんです。

その話はさておきまして、私たちというのは仕事柄週末は——私は普通金曜月来で、東京におるときの方が時間的、精神的余裕があるのでしようね。地元にはいますと、ほとんど選挙区内にいますから、朝起きてから寝るまで、電話も朝八時前からかかってくるし十時過ぎでもかかってくる。そういうことで余暇なんというのは、五年と八カ月ぐらゐ二期生で代議士をしておりますけれども、先輩議員がたさんいらいしやるのでおまえまだ甘んといふのを数えたつて十本の指に入るだろうかと思ふ。正月だつて一日から働きますから、そんな生活を僕らはやつてきておるのです。

五月一日からは公務員の人だつて今度は週休二日、でも局長さんたちなんかは土日だといつたつて仕事、仕事かもしれないが、普通そうなるのはやはり精神的にも余裕ができるのでしよう。そうすると今度は、本が好きなのは朝から晩まで二日間本を読むような生活もできるでしょうが、そうじゃなくてアウトドア、外でいろいろな

ことをやるのが好きな人は、それに対してのいろいろな意味でのサービスみたいなことがないと、例えばA地点からB地点へ行こうとすると、車で行くことと徒歩なら鉄道だつて要るでしょう、バスだつて要るでしょう。また、一泊二日なり二泊三日で行こうと思つたらリーズナブルなお金で、平均の家族で子供二人ぐらゐですが、夫婦で子供二人連れていつてもサラリトマンの人がそれを払えるぐらゐのものじゃないと、そうそう行けませぬ。そういうことになつてくるとそつちの方の受け皿の準備も必要だと思ふのですけれども、そういうことに関してのいろいろな他省庁との関係、連絡みたいなことはもう既に行われておられますか。それと、労働省あたりでもそういうことに關する指針みたいなものがあつたらちよつと示していただきたいと思ひます。

○近藤國務大臣 まさに先生も御指摘のとおり、暇ができても行くところがないじゃないか、行つても結構高くなつてきて、そして大企業の場合、従業員はそれなりの会社で寮やリゾート施設を準備しているからそこへ行けるけれども、むしろ相対的に待遇の悪い中小企業の勤労者が遊びに行くときには高い金を使う、大変じゃないかという御指摘、全くそつだと思ふのであります。

先生も御案内だと思ひますけれども、こういう点については労働省としても従来から非常に強い関心を示しておりました、今も雇用促進事業団でいろいろな労働者の福利厚生施設についての整備を行つております。

例えば、実は私は今度の連休に、労働大臣として少しそういった地方の福利施設、レジャー・リゾート施設を見てみたいと思つて山梨県に参りまして、いこいの村八ヶ岳だつたかな、一泊二日、家内、子供を連れて行つてまいつたわけでございます。大変適正な値段で、決して豪華でないですけど、山村というか山ろく地帯でございますが、すつきりした、まさにそついったふさふさい施設がある。こついったものは、いこいの村だけでも全国に百ぐらゐあるのかな、数十はあるよう

であります。結構満杯なようです。こついった施設を今後さらに充実をしていくことで、中小企業の従事者の方々が大企業の従事者、従業員と同じような、そついったいわば余暇時間活用条件を整えるということもこれからの労働行政の大きな役割じゃないかというふうに思つております。

労働省以外にも厚生省、文部省、建設省、運輸省それぞれのアイデアで、例えば運輸省は家族旅行村だつたかな、いろいろなアイデアでやつております。ですから、私は、それなりに各省がそれぞれのアイデアでいろいろなこつた施設をつくることは大事だ、ただ、いわゆる既成の観光地、例えば温泉旅館地帯にこつた公的な施設をつくることによって既成のこつた温泉街なり観光街が影響を受ける面もありますので、そのあたり、まさに余り従来も入つてないような多少山の奥なり寒村、山村に入つていって、風光のいいところ、こつた公的な施設をつくつていくこともこれからは大事なこつたと思ひますので、従来もやつてまいりましたが、労働省としてもこれからも真剣に取り組んでまいりたいと考えております。

○三原委員 休むのと怠けるのとは全然違ふのであります、休むのは次のエネルギーのための充電期間だといふ気持ちでおるのですが、休暇でも、このごろは夏休みになつたら新聞あたりで、また新聞で喧伝するののともおかしいのでしようけれども、何々株式会社は十日間連休をとりますよとか二十日間休みになるそうですとかや。大体そういうのがニュースになるのは、まだまだ日本がそういう時間に対する觀念に關しておいては、私自身は、やはり休むことによつて、そのときになつておつたこつたがまた次のエネルギーになることは当然のことだと思ひます。今から我々がデイスカッションをするこの時短の問題も、宮澤総理言われるところの生活大國の一つの基軸として、時短を目指して大いに我々は

努力していかなければならぬ。そして、より余裕のある時間をみずからのため、また家庭のためとか社会のために使えるように、GNPをふやすことと同じように、よりみずから使える時間がふえることが幸せ度をふやすことだという気持ちでやられぬといかぬなと思うわけであります。

ところで、もう一つ、この時短のことに関して地元でよく言われることは、特に子供さんが小学校、中学校、親のまだ指導下にあるような年齢の子供さんを持っておられる親御さんから言われるのですが、学校の先生もやはり週五日になつてくれれば半面ありがたいと思っておられるかもしれせんね。それはそうでしょうね、やはり自分の自由時間があるでしょうから。今度もうすぐ、この秋からですか土曜日が休みになるのですが、他の俗に言うヨーロッパ、アメリカなどの先進国ではもう既に週休二日、学校週五日をやっておるのです。我が国として今までもずっと土曜日まで、土曜日は半ドンですけれどもあったのですが、文部省あたりの指導で、ゆとりある何とかといつて、休みにならぬけれども、週のうちの土曜日か何かはもうのんびりしない、学校にかばん、教科書は持ってこぬでもいい、自由にやりなさいとかいつてやっていると、それが今度は中学校に行つたら、中学校の先生が、あそこ小学校の子供は成績が悪い、それが継続して、高校の進学校か何かにいくと、それが糸を引いてきて、とうとう最後は、比較してみたら統計上は、〇〇高校に入るのはこの小学校から行ったのはできが悪かった、こういうことが実際言われているんですね。言われているし、親というのはそういうことを調べているようでありまして、どうしてくれるというようなことを私たちの方に話しに来るわけですよ。

となりまして、よくやゆされるように、時短で五日になった、子供は五日になったらあとの二日は塾へ行くんじゃないか。それじゃ何のことだろう。親は自由な時間があるけれども、子供は逆に受験戦争の中で締めつけられるようなことにな

る。しかし、逆に塾へ行くことによって心の安らぎを感じる子供もこのごろおるそうですから、私もよくわかりませんが……

これは直接労働省と関係がないですけれども、しかし、やはり時短ということから考えると、それによって影響を受ける子供に対しても、政府として、文部省としてどういう考えを持っておられるか、私はちょっとお尋ねしておきたい。時短をするによって、より早くつくとか成長し二十一世紀を目指す子供たちに何か悪い影響があるようでは、これは二十一世紀の日本にとって禍根を残すと思うのですが、その点はどういうふうにお考えでしょうか。

○近藤説明員 お答えをいたします。文部省におきましては、学校週五日制に関する協力者会議を設けてこの問題について検討してきたわけでございますが、去る二月二十日に協力者会議から審議のまとめをいただきました。その提言の趣旨に沿いまして、幼稚園、小学校、中学校、高等学校、それから盲・聾・養護学校におきまして平成四年度の二学期から、月一回でありますけれども、学校週五日制を実施することにしたわけでございます。

今先生からお話がありましたように、みずから使える時間がふえることが大切である、こういう御趣旨の御発言だったかと思ひますが、今の子供たちの生活を見ておると、概してゆとりがないとか、あるいは社会体験、生活体験が不足をしている、こういうことが言われておるわけでございます。まして、学校週五日制の導入が次代に生きる子供の望ましい人間形成を図ることを基本的にいたしまして、子供たちがみずから考えて、主体的に判断し行動できる、そういう力を身につけてほしい、こういうことで導入しようということでございますが、おっしゃるような、教育水準の維持、学力の問題でございますとか、あるいは土曜日にあつて学習塾通いがふえないであらうとか、あるいは逆に月曜日から金曜日までの子供の学習負担が増加しないであらうか、あるいは家庭、地

域社会の受け入れ態勢がまだ十分に整っていないのではなからうか、こういった課題がいろいろあるわけでございます。

私もそういったしましては、例えば学力の問題で申し上げますならば、これからの学校におきまして、体験的な学習でありましてとか問題解決的な学習、そういうものを二層重視していただく、そして基礎的、基本的な内容を子供たち一人一人に確実に身につけさせる、そのために、個に応じた指導でありますとか、そういった指導方法、指導内容の工夫、改善が一層必要であらうと思つております。

そういった趣旨につきましては、既に都道府県の教育委員会等を通じて指導もしたところでございますが、先生の御指摘のように学校週五日制の導入がえつて教育に禍根を残すことがないように、まことにこのこともなことを思つておりますので、そういう意味におきまして、まず月一回からスタートいたしました。その過程で出された問題点を一つ一つ解決しながらこの問題について対応してまいりたい、かように考えているところでございます。

○三原委員 もう質問の時間が終わつたので次へ進められないんですが、本日は、私思つたのは、大人の側でも余裕があればそれだけ今度はもっと自分を向上させるために、大学あたりをもっと開放して、都心にあれば夜間にしてみたりとか土曜、日曜学校みたいにしてそれで単位を取つて、それはうまく修士だとかそんなところもやればいいですけれども、そこまで行けるかどうかかわらないですが、そういうことをやることはそれこそ日本人一人一人の資質を高める上でも大いに効果がある。休みでのんびりするの休みだし、何度か言いますけれども、自分が自由にできる時間がふえることは大いに価値あるのですから、その中で、自由な時間ができればその分だけ自分の選択、オプションが広げられる。ただただ海辺に行つて寝転がるだけしかできないような環境ではまずいのでありまして、ここに生涯学習局の課長

さんいらしておられますけれども、時間がないので終わりますが、そういう面でも、私は、大いにみずから高める上でも政府の方で努力していただきたいということをお願いして、質問を終わります。

○川崎委員長 池端清一君。

○池端委員 一九八八年に経済審議会の「世界とともに生きる日本」という表題のもとに経済運営五カ年計画が策定されました。同じ年に第六次雇用対策基本計画、そして労働時間短縮推進計画、これらも策定をされたわけでありまして、これらの計画のいずれにも労働時間の短縮について、おおむね計画期間中、すなわち一九八八年度から一九九二年度までの五カ年間に週四十時間労働制の実現を期し、年間総労働時間を計画期間中に千八百時間程度に向けてできる限り短縮する、こういう目標がそれぞれの計画で設定をされたわけでございます。

いよいよことしとその最終年度を迎えるわけでございますけれども、この目標の達成は、今日までいろいろ出されております調査結果から見ましても極めて困難である、絶望的である、こういうふうには思つておられます。改めてその計画達成の見通しについて近藤労働大臣からお答えをいただきたい、こう思います。

○近藤労働大臣 実は昭和六十三年に改正労働基準法が施行されたわけでございますが、それまでも年間総労働時間は停滞しておつた、低迷状況だったわけですね。そこから年間大体三十時間前後、まあ最近四十時間近い労働時間の短縮が年間行われてきたことは事実でございますけれども、先般も労働省が発表いたしましたのが、平成三年度でも残念ながら二千時間の壁は破れなかったという実情でございます。ですから、例えば一年間従来の率で今年度も労働時間の短縮が行われたとしても、御指摘の千八百時間はまだ達成できないというのが残念ながら現状でございます。

○池端委員 ただいま答弁ありがとうございました。労働

働省がこの五月一日に発表いたしました毎月勤勞統計調査結果によりますと、平成三年度の労働者一人当たりの年間総労働時間は二千六時間、こうなっているわけであり、確かに昨年度に比べますと三十八時間の減少はなっておりますけれども、しかし、今大臣も言われたように二千時間の壁を破ることができなかったわけでありま

す。
経済運営五カ年計画にしても第六次雇用対策基本計画にいたしましても、これは閣議決定をなされた計画でございます。私は、その決定は極めて重いと云々ざるを得ないわけであり、閣議決定であるにもかかわらず目標よりもはるかにほど遠い、こういう現状について労働大臣としてはその政治的な責任をどういうふうに考えておられるか、どういうふうに認識をされておられるか、その点を明確にお答えをいただきたい、こう思うので

す。
○近藤國務大臣 先生がまさに御指摘のとおり、新経済五カ年計画、現行の計画は閣議決定したものでありますから、その決定の線に沿って私ども極めて重大に考えて努力してまいりました。労働時間の点では、例えば完全週休二日制をぜひ実現してもらいたい、有給休暇をちゃんととってもらいたい、所定外労働時間も減らしてもらいたい、こういうことであるという声かけは実は真剣にやっております。各会社それぞれ個別の事情もございまして、例えば人手不足解消のため省力化をするためにはそれなりの設備をしていかなければならない、ロボットにしていかなければならないとか、自分たち一社でやっても、横並びでやっていたらだかたやったところだけ例えば入札におくれをとるだとか、いろいろなことがござい

ます。
ですから、我々としても閣議決定の線に沿って目標達成に真剣に努力をしてまいりましたけれども、現在は、先生も御指摘ございましたように、二千六時間が平成三年度の実績でございます

で、これをひとつこれから現実に進めてまいりたいということ、実は今度時短促進法を提案させていただいて、それを実現するための社会的な、経済的な、またはいろんな雇用関係等総合的な環境整備を図っていきなさいということが、まさに今法案を御審議いただいている基本的な私どもの気持ちでございます。

○池端委員 五年前に労働基準法が改正をされたわけであり、その改正の際の国会の議論は、政府案ではどのぐらいの労働時間短縮が期待できるか、これが議論の一つの焦点でございました。当時、一九九〇年度年間総労働時間二千時間、この達成が政府目標として設定をされておったわけであり、しかし、一九八七年四月に発表されましたいわゆる新前川レポートでは、さらに二〇〇〇年に向けてできるだけ早期に千八百時間程度を目指すことが必要である、こういうふうになつておりました。政府の改正案では一九九〇年度を迎えようやく労働時間の短縮の効果があらわれる、しかし、効果があらわれるといつても、それもわずかに年間五十五時間程度にすぎないから、一九九〇年度の年間総労働時間二千時間という政府目標はとて達成することはできない、こういうことで政府案は極めて不十分であるということをもっとも指摘をしたところでござい

ます。
しかし、そのときの労働省はどうであったか、労働大臣はどうであったか。我々の主張を認めようとはしませんでした。しないばかりか、例えば一九八七年九月十七日の参議院社会労働委員会における当時の平井労働大臣は、我が党派本参議院議員の質問に対してこういうふうにご答えてお

けでござい。平井卓志労働大臣であります。
昭和六十一年の年間総労働時間は、御案内のよう約二千百時間でございます。昭和六十五年二千時間の目標を達成いたしますためには約百時間の短縮が必要であるということになります。

一方、おっしゃいますように、今回の法改正

による直接的効果だけでも三年間で約五十五時間が見込まれるわけでございますが、そのほか、法定労働時間短縮の目標を四十時間と定めるわけでございますから、これから労使の自主的努力もこれは当然促進されるものと考えられます。

以下、中略であります。そして
経済情勢から見まして所定外労働時間も縮小傾向で推移すると考えられますことも一つの理由でございます。この目標の達成は十分に可能なものであるというふうに考えております。

すなわち、一九九〇年度年間総労働時間二千時間という目標の達成は十分に可能なものであるというふうに考えております。こういうふうな胸を張ってお答えになつたわけであり

ます。
ところが、結果はどうでありましょうか。今大臣も言われましたが、政府のこの答弁は、政府の期待とは反して見事に裏切られた、こういう結果になつたわけであり。私は、これについてもう一回労働大臣に、この辺の経過についてどういうふうな受けとめておられるのかはつきりお答えをいただきたい、こう思うのです。私は、これはやはり温故知新、古きをたずねて新しきを知るという、これからの展望を見出すためにも過去のこのように誤ったことについてしっかりとした教訓として踏まえていかなければならない、そういう思いから再度大臣の認識をお尋ねしたいと思つて

あります。
○近藤國務大臣 先生から再三御指摘がござい

ます。今年度中に千八百時間の総労働時間の達成ができないということは私も非常に残念に思つておるわけでございますが、先ほど申し上げましたように、総労働時間の減少が改正労働基準法施行以来着実に進んでいることも事実でござい

まして、いま一つそれが進まなかったのは、これも申し上げておきますように、我が国の企業における横並び意識の問題もあれば、片方では労働省力化のための投資よりもどちらかというと生産拡大の方に投資が傾いておつたという面もあれ

ば、雇用状況、労働力の供給の問題とかいろいろ問題があつて、残念ながら目的達成には今回は至らなかった、こういうことでござい

ます。
こういった現実の反省に立ちまして、政府として、実は平井さんが労働大臣当時の経企庁長官は私だつたわけでございますので私も多少責任の一端を感じておるわけでございますけれども、(池端委員「多少じゃないですよ」と呼ぶ)重大に感じておりますが、ただ、経済計画というのは多少一つの設計、ビジョンの面が強くて、それを具体的に実行するための政策手段については、従来は必ずしも正確というか、現実的なそういう施策に欠けるところがあつた。

経済企画庁が経済審議会をつくっておりますので、私実は閣議等その他のいろいろな場で現経済企画庁長官の野田君と話をいたしますが、ひとつ今度具体的ないろいろなことを盛り込んでいこう。そのためには、先ほど申しましたけれども、時短ができるための例えば必要な融資措置を、現在も中小企業における労働力確保法等がございまして、こういった問題について最低五・五%の低利の金利でお貸しすることになっておりますが、こういったものをもっと拡充していくということで、今度はいよいよふんどしを締め直してというところとあわせて、具体的に、まさに政府を挙げてこの時短の推進に取り組んでいく、その大きな柱が今度御審議をお願いしている時短促進法でございます。

○池端委員 今度こそは今年度こそはということ、今までは再三聞いてきたようなそういうこと、ふだ、こう思うのであります。

そこで、大臣は、目標は達成できなかったけれども、労働時間の短縮は着実に前進をしているんだ、こういうふうな言われたわけであり。それでは、具体的にどういうふうなところにあるのかという点でお尋ねをしたいと思つておるの

か。
一九八八年の六月十七日に策定をされました労働時間短縮推進計画、これは労働省で決定をされた計画でございますが、この中に「個別的課題として幾つかの問題が挙げられております。一つ

は、

五

は、完全週休二日制の普及促進、二つ目には、年次有給休暇の完全取得の促進、三つ目には、連続休暇の定着、四つ目に、所定外労働時間の削減、五つ目に、変形労働時間制の利用、そして、自由時間の活用促進、こういう個別的課題が列挙されておるわけですが、これらの課題がどういうふうな普及促進、定着をしてきたのか、具体的に何をしたいと思う。

まず第一に、完全週休二日制の問題についてはどのような前進がこの五年間で図られてきたのか、これについてお答えをいただきたいと思えます。

○井上説明員 完全週休二日制の六十三年から現在までの状況でございますが、まず週休二日制については、何らかの形で週休二日制が適用されている労働者が、昭和六十三年には七九・九%でございましたが、平成二年におきましては八六・四%になってございます。完全週休二日制が適用されている労働者につきましては、二九・五%から平成二年には三九・二%という状況でございます。

○池端委員 次に、年次有給休暇の完全取得の促進について、この重大課題はどういう状況で推移をしてきたのか、その点についてもお尋ねをしたいと思います。

○井上説明員 年次有給休暇でございますが、昭和六十三年には取得率が五〇%でございまして、平成二年には五二・九%と、ほぼ横ばいの状況で推移しているところでございます。

○池端委員 年次有給休暇の取得状況は、取得率は横ばい、こういう答弁でございますが、それでは次に、所定外労働時間の削減についてはどういう推移をたどってきたのかお尋ねをし、また、数字だけではなくて、それについてどういう評価をしているか、それについてもひとつお尋ねをしたいと思います。

○井上説明員 所定外労働時間でございますが、所定外労働時間については、昭和六十三年には年間で百八十八時間でございますが、平成三年度には

これが百六十九時間というような状況でございます。

所定外労働時間につきましては、六十三年から平成二年ごろまでに減しましては、景気が順調に推移したこともございまして、高水準な状況を続けてございました。最近につきましては、景気の停滞等も反映いたしまして、先ほど申し上げましたように百六十九時間と、少し減少傾向が見られるところでございます。

○池端委員 今何とおっしゃったんですか。景気がよくなったから好調に推移してきた、所定外労働時間がふえてきた。これは好調に推移してきた、こういう判断ですか。

○井上説明員 平成二年ごろまでは景気が上昇過程にございまして、企業における人手不足等も反映いたしまして、企業として所定外労働時間に頼らざるを得ないという面もございましたので、かなり高い水準で推移しているところでございまして。

○池端委員 次に、連続休暇の定着が重点課題として設定をされておりますけれども、これも五年間でどのような推移をたどってきたのか、またそれに對する現時点での評価についてもお尋ねをしたいと思います。

○井上説明員 連続休暇につきましては、昭和六十三年に連続休暇を実施しました企業の一企業の平均の連続休暇日数でございますが、これが十一・六日でございました。これが平成二年には十三・六日というふうに着実に伸びているところでございます。

特に、ゴールデンウィークとか夏とか秋というような形で、まとめてとる傾向が最近見えるところでございます。

○池端委員 今部長から答弁がありましたように、確かに我が国の最近の労働時間の動向を見ますと、所定内労働時間は着実に減少しているわけでございます。それは私も率直に認めるところでございます。完全週休二日制にしても若干の前進はございます。しかし、年休については、その取

得率については横ばいだという答弁もございました。連続休暇については、日数はふえておるといふ答弁でございますけれども、実施割合はむしろ減っている、これはデータが示しているところでございます。ゴールデンウィークを除いてはいずれも下がっている、下回っている、こういう状況でございます。

また、所定外労働時間については、平成三年度百六十九時間と前年度より十六時間短縮されたといつても、これは昨年来のいわゆる景気減速の影響を受けたものだ、こういうふうに思われるわけでございます。残業、休日出勤は一向に減っていない、こう言っても決して私は言い過ぎではない、これが今日の現状である、こういうふうにも思われるわけがあります。しかも、よく言われますようにサービス残業あるいはふろしき残業、フロッピー残業等々、労働者の調査に含まれていない残業というものは極めて膨大になっている、こういうふうに言わざるを得ないと思うのであります。

こうやってかねや太鼓、鳴り物入りで時短時短といつてやってきた。しかし、実際にはこの目標計画が達成できなかった。さっき大臣からその理由の一端は答弁がありましたけれども、もう一度この目標計画が達成できなかった要因は那邊にあるのか、どこにあるのか、その理由を明らかにしていただきたいと思うのです。

○近藤国務大臣 先生、私、端的に言いますと、私が労働大臣になったからそういう気になったのかですが、これまで過去五カ年間の経済計画期間の間で、確かに千八百時間という数字を政府は挙げて私たちも取り組んでまいりましたけれども、社会通念的のといひますか、企業の経営者の方々、労働組合の方々はさておいて、この時短というものの対する取り組み方において、今日ほど社会的な環境といひますかムードといひますか、そういうものの盛り上がりはなかったのではありません。殊に、私は宮澤内閣の閣僚の一人としてあえて申し上げますけれども、宮澤内閣が誕生し

て、宮澤内閣の大きな政策課題として生活大国を目指そう、そのためには時間短縮というものが非常に大きな柱なのだということを宮澤内閣発足以来申し上げておりました。予算委員会でも、国会の予算委員会ほど時短に對して衆参両院を通じて御熱心な御討議があったことはなかったと思えます。それから、先般の春閣におきまして、こういう時期で、賃上げはもうろん大事だけれどもそれと同じくらい大事な課題として時間短縮、この時短についてはまさに労使双方において基本的な合意が見られるに至った、こういうことでございます。

なぜこれまでできなかったのだといういろいろなことを御指摘ですが、私も責任者の一人として十分反省を込めてお答えしているわけでございます。が、やはりこういったものは一つ一つ社会的な環境だとか、それから企業の経営においても千八百時間に、例えば自動車業界が二千二百時間の労働時間を千八百時間というところは、ある意味では二割労働時間カットですから、それがどういふふうな経営に影響してくるのか、もっと具体的に、今度は勤労者の方々の収入にどう影響するの、そういういろいろな問題があるわけでございます。ですから、先ほど言いましたけれども、やはり相当ふんどしを締め直していかないと、今度は腹をくくってかかっていかないとできない問題がある。あるいは、釈迦に説法でございますが、大企業、中小企業、下請の問題、いろいろな問題があります。

ですから、なぜできなかったかとおっしゃると確かに私もよくじつたるものがございますが、そういう環境がまさに昨年からここに掛けて急に盛り上がりてきた。私が労働大臣になったからではない。そういう社会的な環境が醸成されてきた。ですから、この機会に法律を通していただきた、さらに具体的な環境整備に一步前進させていきたいと思いますというのが私たちの切なる思いであり願ひでございます。

○池端委員 この法律はそういう意味での環境整

備を図るものだといいことですが、真に実効あるものにしていくため十分国会の中でも議論をする必要がある、こう思っておるわけでありま

そこで、年次有給休暇や時間外労働の縮減についても一向に進んでおらぬということ、我々かねてからこれについても法的措置が必要だと主張してまいってきたわけであり、こういう今日の状況を見ますと、ますます法的措置の必要性を痛感せざるを得ないというふうに私は考えるわけですが、労働省としてはこの法的措置の問題についてどういうふうに考えておるか、その点についての御見解を承りたいと思います。

○佐藤(勝)政府委員 年次有給休暇とか所定外労働の実態につきましては、ただいま先生から御指摘があり部長の方からお答えしたような実態であるわけでございます。

労働省としても、従来から、労働時間の短縮を進めるためには完全週休二日制の普及促進であるとか年次有給休暇の完全取得、連続休暇の普及拡大、所定外労働の削減等が必要であるということ、そういう見地からいろいろな施策を講じてきたところでございます。例えば削減要綱であるとか、いろいろな意味での啓発指導をしてきたわけでございます。

また、先生がただいま申されましたように、年次有給休暇の取得率を上げるために一体どういう方策が法的にあり得るのか、あるいは所定外労働時間についてもどういう方策があり得るのかということは大変大事な論点でございます。

こういう論点につきましては、ただいま、平成三年の四月からでございますけれども、労働基準法の改正附則に基づきまして労働時間法制全般の見直しを中央労働基準審議会にお願いをしまして検討していただいているところでございます。御承知のように公労使三者構成で、特に労使はそれぞれの組織を代表しての大変熱心な議論が交わされているところでございますけれども、そういう議論を通じて一定の結論が得られるかと思

います。

この結論を得ました時点には、我々としても所要の措置を講ずるといふふうに考えているところでございます。

○池端委員 私、政府の答弁を聞いてみると、いつも審議会に全部げたを預ける、こういうことで労働省は一体存在価値があるのか、本当に理念、哲学、エネルギーがあるのか、こう言いたいくらいなんです。

確かに中央労働基準審議会は、法律に定められた審議会で三者構成です。その中でしっかり議論してもらうこと、本当に結構です。そして、それを尊重するというのも我々は今日までやってきたわけであり、しかし、それにしても、単に審議会に検討していただいていますからその状況を見て、見ただけで判断をしたいということではなしに、時短というのは国民的課題なんです。それから、労働省はもっと積極的に、本当に真の哲学を持って推進する、そんな迫力がなければだめなんじゃないですか。いつも審議会にげたを預けるという方式、これではもうだめだ。これは単に労働省ばかりではなくて、政府全体がまず初めに審議会ありきという発想、これではだめでないかと私は思うのですが、大臣どうですか。

○近藤国務大臣 先生のお気持ちは私もわからないではありませんが、ただ、一つの政策を実行してまいりますためには、やはり関係者の方々の御理解、御支持、そして国民的なコンセンサスがなれないといけないわけでございます。ですから、私も大臣になりましてから、いろいろな審議会の先生方とお会いしてお話する機会がございますけれども、率直に申し上げて、審議会にお任せして、そして結論を得てというの、事務方、お役人さんは多少遠慮して申しておりますけれども、実際の審議会の中では、労働省でこういうことをやりたいのだけれども先生方どうでしょう、こういうことを実は言っておりますので、その点は、全部ボールを預けてしまつて先生方にお任せするということでは全くないのであって、先生方、労使

の代表の方々、学識経験者、それぞれお忙しい方々にお集まりいただいて短期間でするわけですから、ボールを投げてしまつてさあどうでしょうでは、実は審議会は運営できないのです。

ですから、これは率直に言って、私は大臣としてあえて事務方が言えないことを申し上げるわけであり、事務方は案をつくって、こういうことなんですけれども御審議いただきたい、こういうことを申し上げるもので、何でも審議会に逃げておきたいということではございません。まさにこの時短については内閣挙げて、特に担当の役所である労働省挙げて取り組みたいということ、そういううちとした目標でそれを先生方に徹底的に議論していただく、そして結論を得る、こういうことをやっておりますので、御理解をいただきたいと思ひます。

○池端委員 私もそうだと思うのです。そうであるならば、政府も率直に、我々もこう考えているんだ、それでこういう形で審議会に今検討をお願いしているんだという、もうちょっとはっきりした物の言い方があつてもいいんじゃないか。何か奥歯に物が挟まって、それこそ遠慮がちに国会で答弁をする、そういう作風は改めてもらいたいと私は思うのです。国会は議論をする場であり、私は思ふのです。国会は議論をする場であり、私は思ふのです。国会は議論をする場であり、私は思ふのです。国会は議論をする場であり、私は思ふのです。

そういうことで、二言目には審議会の御判断を待つてとかなんとか、そういう物の言い方はひとつこれからはぜひやめてもらいたいというふうに私はあえて苦言を呈しておきたいと思ふのであります。

次に、現在経済審議会において新しい経済計画策定に向けての検討が進められておるようでございます。この計画は今後二十一世紀に向かう日本の進路を明らかにする重要なものである、こういうふうに考えるわけであり、この新しい経済計画に関連して二、三、経済企画庁と労働省にお尋ねをしたいと思ふのであります。

ここに「新しい経済計画の基本的考え方と検討の方向」という本年四月十五日に経済審議会運営委員会から出されたペーパーがございます。このペーパーの中で、こういうふうに書かれているわけであり、「経済全体の豊かさ」と豊かさに対する個人の実感との間に乖離がみられている。また、個人が多様な選択肢を公正に選べるような環境が必ずしも整えられていないことが、豊かさの実感を妨げている面もある。」「豊かさの実感を妨げている面もある。」というくだりがござい

確かに、言うまでもなく、経済全体の指標から見ても我が国はいわゆる経済大国として大きく発展をいたしました。しかし、国民一人一人の生活は、欧米諸国と比較いたしましても、労働時間の問題、土地を初めとする物価の問題、あるいは賃金の問題等々からいって、とても豊かとは言えない、こういう現状であることはもう申し上げるまでもないわけであり、それを「豊かさの実感を妨げている面もある。」と表現することは、私はどうも合点がいかないものであります。

これは、国民は実際には豊かんだけれどもその豊かさを実感していないのだ、つまり、問題は現実ではなくて感じ方にあるのだというような表現に受け取ることができるんじゃないか。これはおかしい言い方ではないか。こういうことを言っている、宮澤総理や近藤労働大臣が言われている生活大国を目指すというように、経済企画庁、このくだりについての見解をひとつ承りたいと思ふのです。

○星野説明員 現在、経済審議会におきまして、新しい経済計画の策定のための審議が精力的に続いているわけでございます。先生先ほどお話しありましたように、先月の十五日に、今後の各部署のいわば審議の見取り図といたしまして、いわゆる中間報告の取りまとめがなされたところでございます。その中で、先生御指摘のように「経済全体の豊

省當局としても具体的にここで申し上げる段階には至っていないわけですが、私どもとしては、中央労働基準審議会の結論をことごとくまじやうにいただきたいということで審議会にお願いをしているところでございます。

それで、この審議会の結論を得まして、それと並行して我々としてもこの考え方を固めてまいりまして、この審議会の結論を踏まえまして必要な措置を早急に講じたい、こういうふうに考えておるものと存じます。

ところでございます。

○池端委員 中央労働基準審議会の結論をことしじゅうにいたしたいということですから、次期通常国会にはこれは出されるものというふうに私は理解いたしました次第であります。

そこで、「所定外労働の削減を図るため法定割増賃金の引上げについて具体的に検討する。」というくだりがございいます。

我々もかねてから現行の一二五％ですが、これは企業にとっては労働者の追加採用よりも時間外労働による対応の方が得である、したがって、時間外労働削減の実効を上げるためには割り増し率の引き上げは極めて緊急の課題である、こういうふうに主張してきたところであります。したがって、こういう検討事項を加えたということは私は評価するにやぶさかではございません。

その具体的な検討の方向とか内容とか、今答弁できるものがありましたら経済企画庁からお聞かせをいただきたいし、労働省もこの割り増し率の見直しについて着手したと先般報道がございました。国際的にも我が国の割り増し率は非常に低い水準にあり、これは当然見直し、改善を図らなければならぬと思うわけでございまして、この点についての労働省の見解もあわせてお聞かせをいただきたいと思ひます。

○安原説明員 御指摘の箇所でございますが、「また、所定外労働の削減を図るため法定割増賃金の引上げについて具体的に検討する。」という記述になっているところでございますが、この記述が入りました経緯をまず申し上げますと、経済審議会の審議の過程におきまして、先ほど来いろいろ議論が出ておりますように、現状で労働時間がなかなか短縮が進まない一つの要因に、所定外労働時間が最近減っておりすけれども依然高水準であることがあるということで、今後一層の労働時間短縮を進めていくためには、最初の段落に書いてありますような四十時間労働制への移行と同時に、所定外労働時間の削減を進めていくことがぜひとも必要ではないかという御指摘がござ

いました。その有効な手段として割り増し賃金率の引き上げが必要であらうという、これも強い御意見がありまして、その委員の皆様方の御議論の趣旨を踏まえまして記述しておりますのがこの部分でございます。

ただ、経済計画というものの性格でございまして、これは先ほど労働大臣の御答弁の中にもございましたように、経済計画と申しますのはあくまで経済運営の基本的方向を示すという性格でございまして、したがって、この法定割り増し賃金率の引き上げの具体的な内容、方法等につきましては、これを所管しておられます労働省あるいは中央労働基準審議会の中で具体的に決められ実行されるべきものではないかというふうに考えております。

○佐藤（勝）政府委員 労働時間短縮を一層進めるためには、所定外労働時間、とりわけ恒常的な所定外労働時間を削減する必要があるということにつきましてはコンセンサスが得られているというふうに考えておりますけれども、その一つの方法として、所定外労働時間に対する賃金の割り増し率を上げたらどうかという有力な議論がござい

ます。もちろん、これはコストが高くなるということを通じて、事業主、使用者のサイドでは抑制効果が働くという考え方でございすけれども、一方におきまして、労働者の意識が最近変わってきたといひましても、なお所得維持あるいは所得増加の考え方が非常に強い中で、これが一体どこに働くのかという考え方もあります。また、とりわけ中小企業につきましては、労働時間短縮そのものが大変難しいところにダブルパンチになるのではないかと、実態からいいますと、ほとんどが、現在、法定の二五％で支払っているというような実態もございす。

こういう実態についてどういう判断をするか、あるいは考え方をどうするかということは、今一例として申し上げました主な論点を踏まえて真剣に議論すべき問題であると思っております。

また、国際的な基準として申しますと、労使協定で五〇％なりあるいはそれを超えるような率を定めている例も数多くあるわけでございますが、ただ最低基準としての労働基準法あるいはその類似の法制としては、外国と比べても、現在の日本の基準法の水準は可もなく不可もなく普通のところであるというのが本場のところでございます。

いずれにしても、先ほど申しましたような論点をめぐっての議論が、これから中央労働基準審議会の場においても本格化をいたしますし、私どもとしても、この問題にどういふふうに対処するかという点についての考え方をいよいよおこしにまて、いずれ結論を得て適当な措置を得たいというふうに思っておりますけれども、先ほど企画庁の方から御答弁ございましたように、経済審議会の方の経済計画につきましては、非常に大きな立場から一つの問題点、課題をお示しになっているわけでございますけれども、この問題に関しましては、労働基準法の問題、運用の問題あるいは制度の問題を直接接してございすのが労働省、あるいは審議会が申しますと中央労働基準審議会がございすので、そちらの方で議論をすべき問題であるという立場でございす。

○池端委員 次に、下請中小企業の労働時間短縮問題について、二、三お尋ねをいたします。申し上げるまでもなく、我が国の産業、企業には、欧米諸国に見られない重層下請構造が見られ、下請企業が我が国中小企業の大部分を占めていることから、いわゆる大小格差問題、これを抱える結果になっておるわけでございます。このことが労働時間短縮が進まない一つの大きな要因になっているわけでございますが、多頻度少量発注あるいは小口配送、ジャスト・イン・タイムなどの、今までもいろいろこの委員会でも議論をされてまいりましたが、親企業による発注方法が下請中小企業の労働時間短縮を阻害しているというところが再三指摘をされておるわけでありす。

この問題について労働者はどのように受けとめて対応されてきたのか、それについて承りたいと思ひます。

○井上説明員 御指摘のように、下請企業につきましては、親企業の発注方式の問題とか、多頻度小口納入、多頻度小口配送等が下請企業に對しまして長時間労働を生み出しているという面が強くあるわけでございます。

このため、労働省といたしましては、平成三年八月に策定いたしました所定外労働削減要綱におきまして、適正な納期の設定とか過度な多頻度小口配送の是正、また、過度な過剰サービスが長時間労働を生み出すというような面もございすので、そういう意味での社会的コンセンサスの形成等につきまして要綱で御指摘いただきました。それをもとに業界団体等とその趣旨の徹底等をお願いしているところでございす。

○池端委員 中小企業庁は、昨年の二月に下請中小企業振興法第三条に基づく振興基準を改正したわけでございますが、この振興基準改正の趣旨と、また、その後この内容を具体的に浸透、徹底させるためにどのような施策、方途を講じてきたか、この点について御説明をいただきたいと思ひます。

○柚木説明員 お答え申し上げます。下請中小企業の労働時間短縮を図るためには、自助努力が必要なのは申すまでもございせんが、限界が当然ございす。発注方法等の面におきまして親企業の協力が不可欠であるということでございます。

こういった認識から、私も平成三年二月に下請中小企業振興法第三条に基づく振興基準を改正いたしましたとして、親企業の発注方法の改善を図るというところといたしてございす。具体的に申しますと、例えば、週末発注週初納入あるいは終業後発注翌朝納入といった下請企業側の労働時間短縮の妨げとなる、こういう無理な発注の抑制等を追加規定した次第でございす。振興基準の改正後でございすますが、親事業者団体に対しては通達はもちろん発出いたしました。そのほかにも、パンフレットを多数配布いた

しましたし、それから親事業者の発注責任者に対しては、全国各地で講習会等を開催いたしまして周知徹底を図りました。そののみならず、私どもの担当官によります下請代金支払遅延等防止法に基づきます親事業者検査の際にも指導を行う等、振興基準の普及啓発に全力を尽くしている次第でございます。

○池端委員 今振興基準の改正の内容とその具体的な施策について答弁があったわけでありまして、しかし、本年二月二十七日に発表されました「発注方式等取引条件改善調査の結果」、これは中小企業庁計画部下請企業課で作成したものでございますが、この結果によりますと、終業時刻後発注翌朝納入という発注がある下請企業は一八・七％、休日前発注休日直後納入は四一・二％、発注内容の変更がしばしばあるとする下請企業は四一・九％、こういう数字が出ておりまして、残業、休日出勤で対応した企業もかなりの割合を占めている。発注方式等の取引条件改善が依然進んでいないということが明らかになったわけでございます。

これについて中小企業庁としてはどういうふうな受けとめ、また、今後これをどういうふうな改善をするのか、その対策、今後の対処方針について明らかにしていただきたいと思うのです。

○榎本説明員 お答えいたします。

昨年二月の下請中小企業振興法の振興基準改正後の下請取引に係る親企業の発注方式等取引条件の改善状況の実態を把握するためにいたしました調査結果を、本年二月に取りまとめたところでございます。

その結果、先生御指摘のとおり、納期に関する協議といった一部につきましては改善傾向が見られたところでございますけれども、振興基準改正後日が続くこともございまして、全体的に見ますと残念ながら改善が進んでいないという実態が判明した次第でございます。

私もかかると結果を深刻に受けとめておりまして、これを踏まえて振興基準の遵守等につきま

して、先般、親事業者団体に対して中小企業庁長官名あるいは関係局長名で通達を發出したところでございます。

今後は、さらに全国各地での講習会の開催あるいは各種広報を充実するといったことによりまして、振興基準の普及啓発に努めることといたしますが、そののみならず、下請代金支払遅延等防止法に基づく検査を一層強化いたしまして、振興基準の悪質な違反につきましましては代金法違反にもつながるわけでございますので、こういった代金法の検査といった下請取引の適正化を通じて下請中小企業の時短の促進のために努力を続けてまいりたいと思っております。

○池端委員 一層の努力を傾注していただきたいということをお願い申し上げます。

企業活動の実態を見ますと、今申し上げた親企業と下請関係だけではなく、出版と印刷あるいはデパートやスーパーと取り扱った商品の製造業者といった横の関係についても、取引慣行によって労働時間の短縮を阻害している面も多々ある、こういうふうな我々は押さえているわけでございますが、この取引慣行の全体にメスを入れていくこともこの際必要ではないか、大胆にここにメスを入れる必要があるというふうには私に思うのでありますけれども、通産省はこの点についてはどういうふうにお考えでしょうか、この点についてもお尋ねをしたいと思います。

○榎本説明員 お答えいたします。

先生御指摘の出版、印刷といった業界につきましては、これは私どものやっております下請概念に入ります。下請代金支払遅延等防止法あるいは振興法というのは物の製造に関する行為の規制でございまして、その中に出版と印刷という関係が入っております。かなり広い概念とお考えいただいて結構でございます。

ただ、流通問題となりますと、これは私どもの言っている下請概念には確かに入らないわけでございます。

これにつきましては、先般、公正取引委員会か

ら、ひどいケースは独禁法で禁止しております優越的な地位の乱用に当たるということで、かなり具体的な指針が出ております。これに基づきまして各省は指導しているところと承っているところでございます。

○池端委員 中小企業の労働時間短縮を促進するために中小企業労働力確保法案、これが成立をいたしましたので、去年の八月から施行されていると思っておりますが、この事業と今回の法律による時短実施計画承認制度、これとの関係はどういうふうな考えたらいいの、この点についてお尋ねをしたいと思います。また、この労働法の実施状況、これはどうなっておりますか。やがて一年たとうとしてお尋ねをしたいと思います。

○若林政府委員 初めに、労働力確保法の実施状況について御説明をさせていただきます。

中小企業労働力確保法に基づきます都道府県知事によります改善計画の認定状況でございますが、ただいま先生御指摘ございましたように昨年八月からでございますが、本年三月三十一日時点で百二十一団体について認定をしたという報告を都道府県から受けていますところでございます。

業種別に見ますと、鉱業が二団体、建設業が四団体、製造業が六十九団体、運輸業が五団体、卸・小売業が十八団体、サービス業が十四団体になっております。残る十団体は複数の業種で構成されております。

この計画内容は、労働時間の短縮、職場環境の改善、福利厚生充実、募集・採用の改善等となっておりますわけでございます。このうち労働時間の短縮に取り組むものは百二十一団体のうちの百十五団体、九五％でございます。

以上、実施状況でございます。

○井上説明員 中小企業労働力確保は、ただいま御説明いたしましたように、中小企業におきま

る労働時間短縮実施計画の承認制度に基づきまして、同一の業種の方々が労働時間短縮に向けた取り組みを推進するため計画を立てた場合に、労働大臣と所管大臣が承認し援助を行うという仕組みになってございます。

このように両者の制度の仕組みや目的は異なる面もございまして、雇用管理の改善には、先ほど申し上げましたように労働時間の短縮が当然含まれてございまして、私どももいたしましては、双方の制度を互いに連携をとりますことによりまして、より実効が上がるようにしていきたいと考えております。

○池端委員 次に、この第十条の関係でお尋ねをしたいと思います。

この労働時間短縮実施計画の承認制度において、その十条で公正取引委員会との調整が必要とされているわけでありまして、私は極めて煩雑な手続が要求されているな、こういうふうな思われたいでございます。労働時間短縮といった国民的な課題に公正取引委員会がどういう立場にあるのか、どうもよくわからないわけでありまして。

公正取引委員会とはどのような立場にあって独占禁止法の運用をこの問題について行っていく考えなのか、ひとつ基本的スタンスをお示しいただきたいと思うのです。

○山田説明員 公正取引委員会といたしましては、労働時間の短縮が政府全体として取り組まなければならない非常に重要な課題であるというこ

とは、十分認識しているところでございます。従来からも、事業者あるいは事業者団体が労働問題の対処のために休業日でありま

と、特段の問題の基準を設定することにつきましては、特段の問題のない限り独禁法に抵触することはないとの考え方をとっております。このような考え方に基きまして、公正取引委員会として、事業者や事業者団体が実施しようとする労働時間短縮のための取り組みに関する相談には積極的に対応しているところでございます。また、この法案に盛り込ま

れているものにつきましても、調整手続というのがあるわけですが、適切に対応してまいりたいと思っておりますのでございます。

○池端委員 ちよつと具体的に二点ほどお尋ねをしたいわけでありませう。

事業者団体が会員の労働時間短縮のために休業日や営業時間を申し合わせた場合には、これは独占禁止法に違反することになるのかどうかという問題。もう一つは、例えば一定の業種の商店が労働時間短縮のため一斉に休業をすることを申し合わせたならば、これは独占禁止法に違反することになるのかどうか。この点についてしかとお答えをいただきたい、こう思います。

○山田説明員 御質問の点についてでございますが、既に昭和五十四年に私ども「事業者団体の活動に関する独占禁止法の指針」というガイドラインを公表しております。事業者団体あるいは事業者の方々に独占禁止法違反行為が起らないように未然防止を図っているところでございます。

その中で、事業者団体が労働問題への対処のために休業日等の基準を設定することは、需要者の利益を不当に害さず、構成事業者がその遵守を強制しないものである限り原則として独占禁止法上問題ないとの考え方を明らかにしております。従来から事業者団体からの相談に對しましてはこの考え方に即しました回答を行っているところでございます。

したがいまして、御質問のような、団体が労働時間の短縮を推進するために会員の休業日や営業時間について話し合つて基準を設けたといったとしても、需要者の利用を不当に害さず、かつ会員にその遵守を強制しないものであれば独占禁止法上問題にならないという考え方をとっております。

二つ目の、例えば一定の業種の商店等が時短推進のために一斉に休業日を申し合わせる場合はどうかという御質問の点でございますが、これにつきましても同様の考え方でございます。

○池端委員 これからもいろいろなケースが想定されると思ひますけれども、やはり時間短縮を推進

めるといふのはもう国全体としての課題としてやっているとありますから、そういう立場を十分配慮してこれから運用に当たっていただきたいということを申し上げておきます。

そこで、時間も残り少なくなりましたけれども、条文に即して一、二お尋ねをしてみたいと思ひます。

まず、この法案の第四条で、国は労働時間短縮計画を策定する、こういうふうになっております。その二項の二で「労働時間の短縮の目標に関する事項」というのがございしますが、当然ながら、この「労働時間の短縮の目標に関する事項」では、四十時間法制、総労働時間千八百時間の達成時期、完全週休二日制の達成時期、年次有給休暇の付与日数の増加と完全取得、長期連続休暇制度の導入、時間外労働の年平均百五十時間程度への削減、こういった具体的目標が明確に入るもので、このように理解をいたしておりますが、それ

でよろしいかどうか、その点についてお答えをいただきたいと思います。この労働時間短縮計画は閣議決定されるものでありますけれども、これはいつごろ計画を策定する予定なのか、その点についてもお尋ねをいたしたいと思ひます。

○佐藤（勝）政府委員 労働時間短縮推進計画につきましては、現在経済企画庁の方で作業をされております。経済計画の内容も踏まえる必要がございますが、こういったものの内容を踏まえまして、一定期間内に達成すべき目標として、年間総実労働時間あるいは週四十時間労働制の早期実現といったものを掲げることを考えておりますけれども、具体的にどのような内容になるかということにつきましましては、法律が成立をいたしました施行された後に、中央労働基準審議会の意見も聞いた上で具体的に固めてまいりたいというふうに考えております。

いつこの作成をするのか、こういうことでございますけれども、これは当然企画庁の方の経済計画の策定期間あるいはこの法案の成立後の施行日程にもよるわけでございますけれども、いずれに

しましても、経済計画が策定されました後に、それと調和するようにできるだけ早く策定をした、こういうふうに考えておるところでございます。

○池端委員 第八條の労働時間短縮実施計画の承認の問題についてお尋ねをしたいわけでありませう。

この承認について、原案では、同一の業種に属する二以上の事業主が共同して労働時間短縮実施計画を作成し、これを提出して承認を受けることができる、こういうふうになっておるわけでございます。

私どもは、これはやはり労使対等の立場に立つて考えていくべきではないか、時短実施計画の提出が事業主または事業主団体だけに限定されておる、これはおかしいのではないかと、これについて、労働組合にもこの計画の提出権を、提出を行わすべきである、そういうことを当然認めることが労使対等の立場に立つた考え方ではないか、こういうふうな考え方をしておるわけでありまして、これは極めて大きな問題であります。

この点については私どもはぜひ法案の修正を求めていきたい、こういうふうにも考えておるわけでございますので、この点についての明確な答弁をお願いしたい。

○佐藤（勝）政府委員 労働時間短縮の問題につきましましては、労使対等の原則から、労使の間で十分に話し合いを行うことが重要であるという認識は十分持っておりますのでございます。

この法案の中にも、事業場内で労働時間短縮の問題を話し合う場の設置というふうなことの規定もございしますけれども、この労働時間短縮実施計画につきましましては、その内容が労働時間短縮のために経営事項その他事業主が実施をしようとする措置に関する計画でございしますので、その実行に直接責任を持ちます事業主を計画の策定に当たるとして申し出の主体としている、こういう意味でございます。

からの責任において直接実施するという立場とは違つてございしますので、そういう立場での計画の策定、申し出ということになりますと、この計画の物の考え方、理屈からしてこれはちよつと難しいのではないかと、かように考えているところでございます。

○池端委員 難しいのではないかと、これはどうも私にはわからないわけでありませうが、この時短というものは、やはり労使双方が積極的に協力し推進をしなければならぬもので、単に事業主なりその団体の立場でやるというものではないのであります。したがって、私どもは、申請者が労働組合である場合には、当該事業主ないしは事業主団体の意見を聞くということも、これは当然うたつていい問題だ、こういうふうにも考えております。

やはり労使が対等の立場で対処するということは重要なことでございしますので、この点については、委員長、ぜひ理事会でよく御協議をいただきたいということを私、委員長にお願ひしておきます。

そこで、次に、これは中央労働基準審議会の建議にもございしますが、計画の策定に当たつて関係労使の話し合いが行われることが重要である、さらに、計画の承認に当たつては関係労働組合または関係労働者の意見を聞くよう留意する、こういうことがこの建議で明記されているわけでありませう。

この留意事項をぜひ私法の中で明確にしたい、ただきたい、そして、これはまた労使対等の原則を貫いてもらいたい、このように思ひますが、この点についてはどうですか。

○佐藤（勝）政府委員 計画の策定に当たりましては、できるだけ関係労働組合等の意見を聞くのが望ましく、また、行政としても審議会の場、この計画は審議会で審議の上承認をするということになるわけでございますが、審議会の場を通じて留意を促している考えであります。こういう点につきましましては、先生今一応触れら

れましたように、審議会の中でもいろんな御意見がございまして、ただ、行政による意見聴取というのを法律上の要件とするというところにつきましては、中小企業におきましては労働組合のないところも多い、したがって、法律上の要件にした場合にはこれは厳格な運用が必要だということになるわけで、結局施行上問題が生ずる、実効性にかかわることにもなるのではないかとございまして、当ではないというふうに考えるところでございまして、また、計画の策定に当たりまして関係労働者の意見聴取を事業主の法律上の義務とするという場合には、やはり関係労働者の代表の適格性の判断について、これを法律でやるということになりますと厳格な運用が要求されるということになりますことから、これまた実効性としていかなるものであろうかというふうに考えておるところでございまして。

○近藤国務大臣 ただいま基準局長から御説明をいたさされましたけれども、労働時間短縮というものを現実に行うのは個々の企業でございまして、ですから、個々の企業のいわば経営政策、そして労務管理政策、生産計画等々というものを踏まえながら現実的な労働時間短縮計画を詰めるわけでありまして、その過程の中で、当然その企業内の労働組合の方、また労働組合のない場合には労働者代表の方々の御意見も聞きながらそういった計画をつくっていくわけでございましてけれども、最終的には企業の責任において、そのマネージメント責任で行う、そういうことでございまして、先生のお気持ちもわからないじゃないわけでありましてけれども、これは最終的には経営の責任において決めさせていただく、こういう形をとらせていただいているわけでございまして。

○池端委員 労働大臣は私の気持ちはよくわかっていますけれども、その気持ちはわかったのをひとつ素直に法案の中に書いてもらいたい。これはそんな重大な法律の基本に触れるような問題ではない、私はこう思うんです。労働対等の原則をこの法の中に盛り込むという立場

からも、これについてもぜひ御検討をお願いをしたい。委員長に申し上げておきます。

○近藤国務大臣 先生のお言葉でございましてけれども、繰り返し申し上げますけれども、その具体的な短縮計画というものは企業の責任において行うこととございまして、その中ではいろいろ労働者の代表の人の意見も十分に聞きまして、その実行に当たっているという協議をしていく、また、協力を求めるというところは当然のこととございまして、最終的な責任の所在はそのマネージメントでやらせていただきたい、こういうことでございまして。

○池端委員 それでは時間もそろそろ終わりに近づきましたので、最後に、私は林野庁と労働省に林業労働者の労働基準法適用の問題についてお尋ねをしたいと思っております。

林業労働力の現状は、御案内のように、減少と高齢化が進んでおります。極めて憂慮すべき実態にございまして。とりわけ、一九九一年の林業労働への就業率は、新規卒業者で全国でわずかに百八十三人、そのうち国有林の就業者は約百人という本当に大変な状況でございまして。

こういう状況に立って、一九九〇年十二月十七日の林政審議会の答申では、今後の労働力を確保するため、民間林業労働者への労基法の完全適用や月給制に向けた対策を含め、少なくとも他産業並みの労働条件が確保されるよう、緊急かつ効果的に講じていく必要がある、こういう答申が出されておるわけでございまして、これについて林野庁はどのようにお考えになって、また、この労基法の適用の問題について労働省とどのような協議をされているか、お尋ねをいたしたいと思うのであります。

○関川説明員 先生が御指摘のとおり、林業労働力につきましては減少化あるいは高齢化が著しいわけでございまして、その育成確保を図るということは重要でございまして。そのためには、林業事

適正化を含めました林業従事者の就業条件を改善することが重要な課題となっております。

一方、林業につきましては、労働基準法のうち労働時間、休憩及び休日に関する事項が適用除外となっておりまして、林業従事者につきまして他産業と同程度の就業条件を実現する、そのためには、労働基準法を全面的に適用できるように条件を整備することが重要な課題であると私も認識しております。

このため、林野庁といたしましては、森林組合の合併等によりまして林業事業者の経営基盤の強化、雨降り時の就業対策等の各般の施策を進めてきているところであります。今後さらに関係団体等の意向も聞きつつ、労働省とも十分に御相談をしましてまいりたい、こういうふうに考えております。

○池端委員 この点について、労働省はどういうふうに対応されるお考えですか。

○佐藤副政府委員 ただいま御質問あるいは林野庁からの御答弁がありましたように、林業労働者につきましては、労働基準法の規定のうち労働時間、休日、休憩の規定が適用除外になっておるわけでございまして。これはもちろん仕事の性質上、林業だけではございまして農林水産業に共通しているわけでございまして、いわゆる自然条件に作業が左右されるということからそういうことになっておるわけで、外国にもそういう例が多いわけでございまして。しかしながら、社会全体として労働時間の短縮が進む、あるいは労働条件の向上が求められるという中で、林業労働者につきましてもこういう点の改善を図っていくということが重要であるということは、私もとても十分な認識をいたしております。

そういうことで、現在中央労働基準審議会で行っております労働基準法の見直しの中では、この林業に対しまして労働時間等の規定の適用の問題も含めまして検討をお願いしているところでございましてけれども、先ほど申しましたように、現在これらの労働時間等の規定が外されていることに

つきましては当初それなりの理由があったわけでは、やはり私どもとしてはそういうものが適用できるような条件整備が必要だとも思います。それから実態がどうなっているかということをもとにした検討も必要でございまして、ことしの五月、六月にかけては林業も含めましてひとつ実態調査を実施をいたしまして、その結果に基づいてまた具体的な審議をいただきたい、かように考えておるところでございまして。

○池端委員 一時間余にわたってお尋ねをしてきたわけでございまして、この法案につきましては、いろいろな方面からいろいろな御意見が出ておるわけであります。この法案では時短実現の効果はほとんど期待できない、あるいは時短立法でこのような重大な労基法の改正を行うべきではない、労働対等の原則というものをこれは否認する立場である、あるいは労働組合の労働の交渉の権限を弱体化するおそれのあるものだというような御意見等もあるわけであります。十分この点については配慮をしていかなければならないと私も思うわけであります。

しかし、今日、時間短縮というものは本当にも緊急にして重要な国民的な課題であります。このことの一日も早い実現、達成というものは国民ひとしく願っておりますのでありますから、これは政府使、全国民挙げてこの喫緊の課題に取り組んでいかなければならない、こう思うわけであります。労働大臣はさらにふんどしを締め直すと

言われた、二回も言われたのでありますから、ぜひさらに決意を新たに時短問題に取り組んでもらいたいということを強く要望申し上げて、私の質問を終わります。

○川崎委員長 午後一時より再開することとし、この際、休憩いたします。

午後零時六分休憩

午後一時五十分開議

○川崎委員長 休憩前に引き続き会議を開きます

す。

質疑を続行いたします。岡崎宏美君。

○岡崎(宏)委員 午前中の池端議員に引き続きまして質問をさせていただきます。

その前に、きょうのこの労働時間の短縮を進めよう、どうやって進めていこうかという議論は、きょう、そしてこの委員会ではもう一日日程も組まれているわけですが、本日に鳴り物入りで生活大国をどう進めようか、そんなふうになが構えている課題でございますので、みずから委員会が非常に寂しい状態の中で本来審議がされるというところはやはりおかしいのではないかと。過労死と隣り合わせで働いている人あるいは本心に心から時短を願っている働く人たちがこの場にも

しもおいでになったと、そういうこともふと思ひますので、これからは本意に意識の改革もいろいろな立場の人たちが進めていかなければ、時短というものも進まないと思ひますので、委員会がそういう非常に熱心な議論の場になるように、これはお互いに心がけていくということで一言申し上げておきたいと思ひます。

そういう立場できょうは質問をさせていただきたいと思ひますが、労働時間の短縮を考へる、このことに当たりまして、私は、人が働いているというところ、人間が人間として暮らしていくために必要なことであるということ、これを抜きに語れないと思ひます。経済の情勢によって人が人らしくあるための条件が左右されていくというふうなことがあれば、これは本意に困るわけですから、このことをまず最初に申し上げておきたいと思ひます。

特に、時間の短縮を考へていくときに、私たちは一日の一人の人間の生活というものを頭に置かなければならないと思ひますし、もともとメーデーの起源にもなりました八時間労働の要求というものも、働く時間あるいは睡眠や食事という人間の生理的な部分に必要な時間、それから文化的、社会的な時間、これは人間の生活の大事なバランスの部分だと思ひますが、このバランス

を崩さない、この考へ方に立っていると思ひわけです。今の社会が進んでいく中で求められているのは、八、八、八のこの三分のバランスを、休息のための時間、生理的に必要な時間、あるいは文化的、社会的な時間の方にだけ働く部分を移していくのか、それが結局は生活大国の中身であったり、ゆとりが実感できる、豊かさが実感できるということになってくると思ひわけですが、ここにかかっていると思ひます。

特に、家庭責任を持つ人、家庭責任を有する労働者というのは、これはもう一日を単位に家族責任を果たしていかなければなりません。このために、労働時間の短縮についても、一日を単位とする時間短縮ということ、これが最も大切だと思ひます。ILOの百五十六号条約でも、仕事と家庭の両立ということが図られるように、これはもうはっきり記されているところですし、この基本的な考へ方に対して、まず大臣からお考へをお聞きをしたいと思ひます。

○近藤国務大臣 先生から御指摘がございましたILO百五十六号条約におきましても、「家族的責任を有する者であつて就業しているもの又は就業を希望するものが、差別待遇を受けることなく、また、できる限り就業に係る責任と家族的責任とが相反することとなることなく就業する権利を行使することができるようになることを国の政策の目的とする。」と規定してございますが、まさに私たちこれから労働行政の大きな課題は、就業の態様と家庭的な責任というものをどういうふう

に調和するかということが大きな課題でございます。そういう線ではいろいろ考へてございますから、通常の場合に、おっしゃる通りに、一日単位の時間短縮というものが大切であるという御指摘については十分理解できることでございますが、同時に、労働の需要の側と労働の供給の側で、一日単位でお互いの要請といえますが条件がうまくマッチする場合もあれば、また、人によってはむしろある程度一日まとめて仕事をして次に休むという

ような形の労働の供給のあり方と、それから今度は労働を需要するいわば企業の立場の需要と、むしろそういう方でマッチするというところもそれはあり得るわけでございます。私は、これからの就業形態というのはいろんな形があつていい、労働を供給する側と需要する側のまさに調整、調合という問題もございします。

ただ、一つの基本的なあり方として、労働時間というものを一日単位で考へていつて、したがつて、時短も一日単位でいくということは十分配慮すべき就業の形態であり労働時間のあり方である、私はこういうふうに理解をしております。

○岡崎(宏)委員 確かに、例えば人の命を預かる職場は二十四時間その体制を持っておかないといけませんし、そこに働く人が夜も働いているというところは私も否定をするものではないわけですが、けれども、人の本来の、生身の人間のリズムから考へますと、例えば寝だめを三日ぐらいすればあと三日ぐらい起きたまま仕事ができるかというところはいきませんし、子供を育てているお父さん、お母さんからいえば、お父さん、お母さんの働き方はどうあれ、子供は朝決まった時間に起きて決まった時間に保育園や学校に行つて、そして夕方には帰つてきてきちんと食事しなければいけないし、子供は成長する過程で夜更かしはよくないというところもあるわけですが、こういう生活のリズムというものはきちんとしていかないとはいけません。

家庭責任を有する労働者がなぜ働く場面にそこを配慮することを求めているかというところ、結局そういう子供たちのことも含めてやはり一日の人間の生活の単位というものを崩してはならないというところが言われるわけで、これをILOの条約にはっきり書いてあるということですね。

このことを大臣がいろいろな状況があるいろいろな働き方があるというところで包んでいかれてしまふと、いろいろな働き方がある中でも、それでもなおかつ家庭責任を有する労働者というのは

男であれ女であれそういう配慮が必要だ、このことを強調していただかないと、これからお父さん、お母さんたちは仕事と家庭の両立する際に大変な困難があるということを申し上げておきたいと思ひますし、当然そのことを配慮していただきたい上で、十分配慮をするというお答えだったというふうに受けとめたいと思ひます。

〔委員長退席、永井委員長代理着席〕
そこで、労働時間の短縮を進めるといふことで、例えば前回の労働基準法の改正にいたしましても、弾力的な方法あるいは段階的に目標を設定していく、いろいろな方法がとられました。その方法によって労働時間の短縮は大きく進んだのか、あるいは今回の時限立法が提案されているわけですが、これは今回の時限立法が提案されているわけですが、これはもうこの法案で大きく踏み出していくことができるのか、そのあたりを頭に置きながらお尋ねをしていきたいと思ひます。

まず、前回の労働基準法改正後を中心に置いて、時間外労働の推移についてお尋ねをしたいと思ひます。どうなつていっているでしょうか。

○井上説明員 昭和六十三年以降の所定外労働時間の状況でございますが、昭和六十三年が百八十八時間でございます。それから、元年が百八十八時間、二年が百八十五時間という状況でございます。平成三年度につきましては百六十九時間というふうな状況でございます。

○岡崎(宏)委員 これは午前中の池端議員も実は指摘をされていたわけですが、前回の労働基準法の改正審議の際に、当時の労働大臣が目標を十分に達成できるというふうにおっしゃった言葉を引用されておいででした。特にその言葉の中で、所定外の労働時間というものが縮小の傾向で推移をする、その時点でそういう予測をされて、だから計画が達成できるというふうにもおっしゃっておられるわけですね。

しかし、その後の推移というのは、今もお答えいただきましたけれども、目に見えて大きく時間外労働が縮小されたということではないわけですし、これは労働省の方も随分統計もとっておられ

るようだが、むしろ大企業と言われる大きな規模のところではこの所定外が伸びている、こういう結果もあるというふうに思っております。

ことしの三月に時間外・休日労働調査結果、これは労働時間課から発表されていると思うのですが、昨日の日経新聞のトップでは時間外労働協定に関する指針改定のことと報道されていたわけですが、そのガイドラインを作成していくための基礎資料ということでことしの三月に発表されています。それによる時間外・休日労働の現状というのはどういうふうになっているのでしょうか。

○井上説明員 この三月の調査でございますが、これは三六協定で届けていた場合の時間外の目安を定めているものでございますが、それに関する調査でございますと、年間の目安の労働時間が平成元年に追加されたという事情がございます。年間単位の時間外労働の協定を締結している事業所が前回の四・二％から今回の調査では五・九％と非常に多くなっているところでございます。また、協定されました延長時間の実態を見ますと目安時間に接近しました延長時間を定めるものが多い状況にございまして、一月単位の目安の場合ですと四十五時間を超え五十時間以下のものが四五・九％、年間で見ますと四百時間を超え四百五十時間以下のものが四七・六％というような状況でございます。

○岡崎(宏)委員 今報告をいただいたように、現行のガイドラインの上限ぎりぎりのところでですね。一週間の単位で見ても一カ月を単位で見ても一年を単位で見ても、実は上限ぎりぎりのところにはほとんどの企業が集中をしているということが出てくるわけなんです。これは本場に申しわけない言い方ですが、お世辞にも時間外が短縮に向かっているというわけではございませんか、それなふうに思うのですけれども、一体こういうふうな集中した数字が出てきた原因というのはどこにあるというふうな分析をしていらっしゃいますか。

○井上説明員 目安の労働時間の協定でございますが、これは先生御承知のように、企業内における時間外について最高の基準を労使が協定するという性質のものでございまして、どうしても労使が企業内で話し合う場合には、安全といえますかゆとりを持ったという形で目安のぎりぎり、限度いっぱいである傾向が強いというふうな状況でございます。

ちなみに、前回の改定で一年四百五十時間というふうなものが新たに設けられましたので、今回の調査で見ますと、その四百五十時間ぎりぎりのところでも安全性を見込んで労使が協定しているというふうな実情がこういう数字に反映しているというふうに考えてございます。

○岡崎(宏)委員 安全性を見込んでというその一言は、実際、現場の感覚からいいますと、労働者の方にはもっとも現場を見ていただきたいなと私思うわけです。

ところで、そのおとこの新聞によりますと、結局このガイドラインの改正をするに当たって、今の上限は年間という四百五十時間ですが、その二、三割程度短縮をするという方向が検討されているように書いてあるわけですね、もう見出しのトップであつたわけですから、この報道についていかがでしょうか、そういう検討がされているわけでしょうか。

○佐藤(勝)政府委員 時間外協定の限度時間の目安の検討を、現在、中央労働基準審議会にお願いしていることは事実でございますけれども、ただ、今先生引用されました大きな見出しで二、三割という具体的な数字が出ておりました件につきましては、私どもとしては実は承知をしていないわけでございます。

○岡崎(宏)委員 新聞に書いてあることはもうそだったのでしょうか。実は私は二、三割でいいというふうには思っておりませんので、そういう意味で違ふのなら結構なことだと思っておりますけれども……。

ただ、この調査結果からも、先ほども申し上げておりますように、ガイドラインの上限に協定は集中をしている、しかも、大きな企業ほどその傾向が非常に強いということがわかるわけですね。そうすると、さっきもそこ集中するかどうかという分析をなさったように、結局ガイドラインの上限まではやっていい、そこをやっている限りは大丈夫なんだ、こういう感覚があるという、そのとおりだと思います。

そうすれば、この時間外をいかに短縮するかというのを本気で考えれば、この上限のラインはうんと低くしていかないと、もうほとんどの企業はちよつとでも高いところ、ちよつとでも高いところというふうにいってしまうから、これは人間が暮らすというところからいくと、二、三割などと言わないで、ぜひ私は大幅な短縮をしていただきたいというふうに思ふのです。

前回の労基法の改正の審議のところでも、特にこの時間外・休日労働の法的規制については、少なくとも三年後の見直しをときまでにこれをどういうふうな実施するか検討すべきだ、いろいろな追加があつたわけですから、それに対して、時間外労働の短縮については、今後さらに年間の時間外労働時間の短縮の限度を含む新しい時間外労働協定指針によつてその遵守の徹底を図るとともに、御趣旨も踏まえ引き続き有効な規制方法について検討する、これはそのときの労働大臣が答えていらっしゃるわけですね。有効な規制の方法というのを追求するならば、ぜひこの上限は思い切った削減をしていくべきであるというふうに思ひます。

この点について、当時の大臣はそういうふうにお答えになっているわけですが、さらに状況が整つてきつたある今の大臣からぜひ御決意をお伺いしたいと思います。

○近藤(國)大臣 時間外労働の短縮につきましては、まず実施のための指針を労働省としてつくつて、この趣旨に沿つてやっていただきたいたいとお願ひしているわけでございますけれども、これは現実には先生のお話のこともよくわかりますが、実行していただける範囲の中で漸次その指示をさせていただくということではないかなと私は考えております。

先生御指摘もございましたように、実際我が国の場合にはいろいろな生産調整というものを労働時間の調整でやっている面があるわけでありまして、その時間外労働の短縮ということは即生産の調整、場合によっては、それをカバーするための頭数の確保とか、そういう具体的な経営の措置と並行して進められているわけでございますので、方向としてはそれを縮減するというところでございまして、実際実行していただける速度というものを見ながら、しかし、我々としては基本的な方向は時間外労働時間の短縮だということを踏まえての措置をこれまでも続けてまいりましたし、こういうことでございまして、さらに従来よりも一歩進んだ措置は十分考えさせていただきますたいと思つておる次第であります。

○岡崎(宏)委員 これは二月かな、ことしの労使関係白書の中での、やはり中小企業で残業を減らすには法律で残業を制限しないとだめじゃないかというふうな見解まで出てきておまして、確かに時間を短縮するということについてはさまざまな意見がある。立場によつてはつきり意見が異なるということも承知をしております。しかし、もうここまで来て、しかも、労基法改正の時点からいけば、目標を少しずつ設定しながら時間をかけてやってきて、なおかつ達成できないという時点において、やはり労働大臣を先頭にならぬ思い切つた、一歩を踏み込んだと今おっしゃいましたけれども、私は現実にはみんなの目に見える形でぜひ進めていただきたいというふうに、これは重ねて申し上げておきたいと思ひます。

その場合に、これから具体的な目標数値というのは出てくるわけですが、私は一人の女性で働いてきた、こういう立場からいいますと、今の女性の時間外の制限といえますか枠というのは百五十時間あるわけですね。これがいいのかどう

かということについて私は自身の受けとめ方がありまして、もっと少なくないといかないというふうに思うのです。

しかし、それはさておきまして、せめて男の人のも女性の百五十時間まで上限を抑えていくということが必要ではないのか。男性と女性に差をつけないという事態をつくっていくために百五十時間、今の女性の枠、そこまで男性を制限をしていく、こういう方向が必要ではないかと思ひますが、これについてはいかがでしょうか。

○佐藤(勝)政府委員 現在の計画では、年間総実労働時間千八百時間というのが一つの目標になっているわけ、その内容の一つに所定外労働時間が年間百五十時間程度というのがございます。これは平均でございますけれども、実際は御承知のように平成三年度で百六十九時間ということでございます。

それで、本来所定外労働というのは臨時、緊急の場合にのみなされるのが原則であるということでございますけれども、率直に言ってそういう認識は非常に乏しい。率直に言ひまして恒常的な残業、休日労働が行われている実態がかなりあるということが一つございまして、また一方におきまして、先ほど大臣も申し上げましたけれども、日本の場合に景気が悪くなってもできるだけ解雇しないというこの半面、忙しくなったときに人をふやすよりは時間でカバーをするという面もございまして、そういう両面を考へてどの辺で調和をさせるかというのは大変難しい問題でございます。

今先生がおっしゃいました女子の百五十時間という上限に男子も近づけるべしということでございますが、平均で百六十九時間というのは、御承知のように女子が百五十時間よりずっと少ないところで、男子はそれよりずっと多いところで、その平均が百六十九時間ということになっているわけですから、これを男子も百五十時間までというのは、先ほど申しました千八百時間の内容からしても、そこが究極の目標であるにしまして、実

態としてすぐにそこに持っていくことは、これまたなかなか現実の問題としては困難な問題であろうと思ひます。

しかし、男女合わせて平均で百五十時間ぐらいにしないと千八百時間が達成をしないということはそのとおりでございますので、できるだけそこに近づけるような努力をいたしたいというふうにしております。

○岡崎(忠)委員 現状がなかなか難しいというのは必ず出てくるお答えではありますけれども、しかし、さっきも大臣にお答えいただいたように、男性であれ女性であれ、例えば家庭責任を有する労働者が本当に仕事と家庭と両立をさせていこうとすれば、ここを乗り越えられないと現実にはできないということですから、ぜひこの上限は近づけていっていただくようにお願いをしたいと思ひます。

それで、先ほど時間外が恒常的だということにおっしゃっているわけですが、何でそうなってしまうのでしょうか。その原因と、どうやって減らしていくのか、その具体的な方策についてお示しをいただきたいと思ひます。

○井上説明員 所定外労働時間の問題で先ほど御説明申し上げましたが、やはり日本の雇用体系という面を考へますと、景気の繁閑に応じて企業としてはどうしても雇用量よりもむしろ残業の時間で調整するという傾向がございまして、そういうことを反映いたしまして、企業としては雇用量をできるだけ維持するという観点から、所定外労働時間の一定量といえますが恒常的な量をどうしても企業の生産計画で考へるといのが実情ではないかというふうに考へてございます。

ただ、残業の問題は、先ほど局長もお答えいたしましたように、恒常的というより緊急かつ臨時、そういう性質のものでございまして、できるだけその水準が低いことが望ましいと我々も考へてございます。

そういう意味で、所定外労働時間の削減に對しましては、私どもといたしましては、先ほどもお

話が出てございますが所定外労働時間削減要綱等をつくりまして、ここで年間の所定外労働時間の削減とかサービス残業の廃止、休日労働の廃止等と呼ばれていられるわけでございます。また、時間外の労働協定、目安に關しまして、現在、中央労働基準審議会にその検討についてお願いしているところでございます。私どももいたしましては、その結論を早急にいたしまして所定外労働時間の削減に努力してまいりたいというふうに考へてございます。

○岡崎(忠)委員 審議会で議論をされるそのたまたまは労働省が積極的に出していかれるということとございまして、ぜひ注目をしていきたいと思ひますけれども、その時間外を短縮させる一つの方法として割り増し賃金、これがあるんじゃないかというふうに思ひます。

この問題はもう過去にも何度も議論が行われてきていたわけですが、現行は二五％の割り増しである。しかし、労働省御自身が出されております、少し古くなりますが、昭和六十一年の労働白書では、所定外賃金の割り増し率を六二・九％にしたときに初めて、「追加的採用による業務の遂行と所定外労働による業務の遂行に係る労働費用は同一となる。」六二・九％の割り増しで、そこを超えて初めて一人一人雇うより高くなるんだというふうに出していらつしやるわけですね。

割り増し率が低ければ、これはもう雇う企業にとつてみれば悩むことなく、コストが安い方といえますが所定外の労働の方を利用するというのははつきりしているわけでは、やはりこれをさわらないことには時間外というのは減少はしないのではないかとこのように思ひますが、この割り増し率の大幅な引き上げを私は望むわけですが、いかがお考えでしょうか。

○井上説明員 時間外労働の割り増し賃金率の問題でございますが、これにつきましては、先生御指摘のようないろいろな意見がございまして、例えば、先ほど御指摘になりましたように、割り増し賃金率を引き上げることによりまして事

業主の負担が増加する、これが時間外労働の抑制効果に働くのではないかという意見もございまして、また、時間単価がアップすることによりまして、時間外労働が削減した場合の労働者の収入減をカバーするという意見もございまして、また、国際的に見ても、欧米諸国の実態と比べるとかなり低いという指摘もございまして、また一方では、割り増し賃金の引き上げはコストアップにつながるというところで、時短自体のコストアップとダブルになりまして中小企業等を中心にかんがりの負担を与えるのではないかと意見もございまして、また、これは現場の労働者で収入増に誘発されまして時間外労働を好むというふうな傾向もあるんじゃないかというふうなことも指摘されてございます。

といひますように、割り増し賃金率については今いろんな議論がございまして、先ほど申し上げてございまして、中央労働基準審議会、現在、労働時間法制全般について検討されてございまして、その中の重要な項目としていろいろ議論されてございまして、私どももいたしましては、この審議会の結論を早急にいたしたいので所要の処置を講じたいというふうに考へてございまして、

○岡崎(忠)委員 現状をそのままの形で認めていくと何だか悪い線り返しをしていく以外にないんですけれども、例えば働いている人も実は黙ってこれを受け入れているわけではありせん。一番いいのは、働く時間も短くなり、そして、例えば賃金もその単価が上がっていくということだろうと思ひますし、また、それがうまく滑り出せば、人手不足というふうに言われているけれども、人間はやっぱり正直ですから、物すごい長い時間働くところと適度な労働時間であるところとあれば、適度な労働時間のところに行きたいし、賃金だってそうです。だから人手不足も解消されていくわけで、現状を固定したまま追認をしていくという姿勢で物事を見ていくと、これは私は労働省としてはなかなか前向きにはいかないのではないかなというふうにも思ひます。

ところで、昨年の九月に京都の労基局、それからことしの一月に東京の労基局が金融機関に立入調査を実施をされましたね。そこで把握されました実態、それから、その後監督指導された内容について御報告をいただきたいと思ひます。

○佐藤(勝)政府委員 昨年労働基準局、具体的には京都と東京の労働基準局で銀行の立入調査を行いました。

平成三年度でございますが、東京につきましては都内の金融機関十二行八十店に対して監督指導を実施をいたしました。この結果、臨検監督を実施した今申しました八十事業場のうち六八％に当たります五十四事業場で、労働基準法、労働安全衛生法に關して何らかの法違反が認められました。その違反の主な内訳を見ますと、労働時間に關する違反が一六％、時間外労働の割り増し賃金に關する違反が三五％、それから就業規則の変更に関する違反が一五％等でございます。

それから、京都の場合でございますが、これも平成三年度でございますけれども、金融機関を監督指導の対象といたしました。管内の金融機関を監督指導に対して監督指導を実施した結果、五十九事業場に対して監督指導を実施した結果、臨検監督を実施いたしました五十九の事業場のうち、十一事業場において労働基準法に定める労働時間あるいは時間外労働に関する法律違反が認められた。また、二つの事業場におきまして女子の深夜業にかかわる法律違反が認められたところでございまして。

法違反の認められたところには直ちに是正勧告をいたしまして、その後は正勧告に対しての処置の報告を徴するわけでございますが、是正勧告をしたものにつきましては、是正されたというふうな理解をいたしております。

○岡崎（宏）委員　是正勧告の中身を少し御報告いただだけませんか。

○佐藤勝政府委員 個々の是正勧告の中身、一つ一つの例についてここに持っておりませんけれども、例えば割り増し賃金が払われていないといふ事例を発見すれば支払えといふ是正勧告をいたす

しますし、あるいは就業規則が適正に作成され届け出られていないものがあれば直ちに是正をさせるということで、具体的な法違反の内容に即してこれを是正する、ちょっと言葉の繰り返しみたいになりますけれども、そういう指導をいたしておるわけでございます。

○岡崎(宏)委員　その結果、できているだろうとさっきお話があったのですが、具体的に詰めができましたでしょうか。

○佐藤 勝 政府委員 是正勧告をいたしましたものにつきましては、その是正勧告に対してどういう処置をしたかという報告をとりましますので、その報告の内容で判断をいたしますので、報告が出ていないということ、あるいはその処置がとられていないということがわかりますれば再監督ということもあり得るわけで、そういう方法によって、法違反が発見されたものを直していくという方法をとっておるわけでございます。

○岡崎(宏)委員　ちよっとくどくお尋ねして申しわけないのですけれども、違反を見つけた、そして是正勧告をした、そこまでもかなり行政としては仕事としてされているわけですが、本当に是正というか、今後再び違反状態を起こさないというふうにしていこうと思えば、例えば割り増しの賃金にしても、結局払われていなかったというところも含まれている三五％というふうな数字があると思うのです。きちんとさかのぼって払うとか払わせるということ、一つ一つを押さえていかないと

きちんとした是正につながらないのではないかと同じことが繰り返される心配があるのではないかと、とうとうに思いますので、これは次の機会でも結構ですから、最終的には正勧告をしたところに、ついてどういう結果になったのか、ぜひ御報告をいただきたいと思います。

○佐藤 勝 政府委員 労働基準監督機関が法違反を確認したと言う場合には、これは具体的にどのどの時期について、だれについて、幾らの不払いがあるということを確認したものを法違反を確認した、こう言うわけでございます。

ただ、先生は具体的な事例についての説明を御希望でございますので、またいずれ機会がありましたら幾つかの個別のケースについて御報告をすることとしたいと思います。

○岡崎(宏)委員　ぜひお願いいたします。

関連をいたしますが、サービス残業ということも指摘をされているわけです。

これは昨年暮れに出ているエコノミストですけれども、一橋大学の小野教授、この方が、労働時間間の総計は労働省は事業所単位で調査した毎月勤労統計、総務庁は働いた個人のレベルで調査をし、また労働力調査、この数字に実は差があって、大ざっぱに言つて事業所の労働時間と個人のそれとの差がサービス労働になっているのだ、こういううの一つの指摘をされているのです。それによると、ざっと年間二百時間がサービス残業になるのじゃないかという一つの指摘であります、これについてはどんなような見解をお持ちになりますか。

○佐藤 政府委員 小野教授がそういう論文をある雑誌に発表されましたのは私も読んでおりますし、よくそういう議論がなされるわけですが、私どもは普通、労働時間の統計という場合には毎月勤労統計調査の数字を使っております、これは御承知のように毎月の調査を事業所でやっているわけでございます。一方小野先生の、これは就業基本調査でしょうか、もう一つの統計の方は毎月月末の一週間の労働時間を世帯の方で調査をしているというものでございますから、年間の数字

を出さねる場合に、恐らく毎月の最後の一週間の分を引き伸ばして年間の数字を出しておられると思います。したがって、月末一週間のものを年間に引き伸ばすというところでちょっと違いが出てくるというようなこと、それから、通常月末というのは忙しい時期であるということがござい

ます。それから、事業所の場合には適正に調査をする限り、実際の労働時間が報告をされるような仕組みになっているわけですが、世帯調査の場合には、労働時間に属するかどうかは別として、とにかく事業所にいた時間を書くというよう

なこともあり得るわけで、私どもとしては、労働時間を把握をする統計としては毎月勤労統計の方が適当であろう、こういうふうに考えております。

ただ、統計によっていろいろな差がありますけれども、その差につきましては、どういうことからそういう差が出てくるかという分析を常に加えて、出てくる数字の内容につきましては十分いろいろな点から考慮していきますけれども、現在の労働時間統計の数字については、今申しましたような考え方で使っておるわけでございます。

○岡崎(志)委員 労働省は毎年定期監督等実施状況、法違反状況というのを出しておられますね。この調査の結果、多分労働時間に関する違反の状況がかなりのウェートを占めているというふうに承知しているのですが、これはどうでしょうか。

○佐藤(勝)政府委員 労働基準監督機関が定期監督を行う場合は、一つの重点は労働時間の関係と

の状況を申し上げますと、現在、年間単位で出ております一番新しいものが平成二年でございますが、定期監督を実施をいたしました事業場数が全体で十五万六千四百件ほどでございます。そのうち、労働基準法等関係法令でございますが、何らち、法の違反が認められた事業場が九万余り、率にかつて五七・七％でございます。その違反の内訳を見ますと、男子の労働時間に関するものが一万九千三百件余り、それから、女子の労働時間に関

するものが八百六十件残り、それから、年少者の労働時間に関するものが七百件弱、男の休日に関するものが三百八十件ばかり、それから、同じく女性の休日に関するものが八百九十件強、年少者に関するものが百七十件というぐあいでございます。

その前の年と比べてみますと、平成元年では何らかの法違反があったというのは五七・八％でございまして、ほとんど平成二年と同じでございます。内訳を見ますと、男子の労働時間に関するものが一万六千六百九十件、女子の労働時間に関

するものが八千件余りという状況でございます。まして、全体としての法違反は大体同じぐらいの率でございますが、二年にわたりまして労働時間関係だけ拾ってみますと、違反率に若干差がございます。

○岡崎(宏)委員 結局、協定を超えて働かせていたりということが、こういうところに含まれてくると思ふのです。ということは、時間外をしてもそれに見合う料金が払われていなかったり、いわゆるサビ残業がこういうところに含まれていくということではないかというふうに思ふます。これが、例えばさっきの統計でいう二百時間であるかないかは別にしても、実際にいろいろなところでサビ残業があるということは、これはもうだれも否定できないわけですね。

また私が働いておりました兵庫県の関係の職場で、ちょうど今健康調査とあわせて労働の実態調査を行っている最中なんですけれども、公務員の職場でも、結局大変な時間外、しかも、それに対する手当というものが合算して出ておりませんのでサビ残業をやっている、あるいは、さっきもふろしきだとかフロッピーだとかいう言葉が出てきましたけれども、そういう残業をやっている。それで、返ってくる答えは、忙しくて忙しくて忙しくて、どうしようもなく持って帰っている。こういうことが出てくるわけなんです。統計の中から出てくる数字、労働省御自身がつかんでいらっしゃる数字も含めて、やはりこの部分にぜひ目を向けていただきたいと思います。

この調査そのものは、定期監督等の実施状況の方ですけれども、この調査の方は、これはすべての事業所を対象にしていらっしゃるんでしようか。

○佐藤(勝)政府委員 御質問の趣旨をもし間違っておりまして後で御指摘いただきたいのですが、私が先ほどから申し上げております数字は、労働基準監督官が事務所に入って監督をした際に把握した数字でございますから、実際に監督をしたものに対応する統計数字ということで、全事業所に対応するものではございません。

業所に対応するものではございません。

○岡崎(宏)委員 わかりました。目を向けていただいて、ぜひそういう意味ではきちんとした現状を今後も把握をしていただきたいと思ひます。その上で、現行でさえ守れないところをどうやって改善をしていくのかということを取り組みをいただきたいというふうに思ふのです。このサビ残業と言われる部分をなくすために所定外、これは法的には違反ではない部分ですが、この所定外の労働時間というもののついてきちんとした規制というものをぜひ進めていただきたいというふうに思ひます。あえてこれはつけ加えて申し上げておきたいと思ひます。

次に、これはもう千八百時間実現の絶対的条件でもあります。年次有給休暇の問題について、お尋ねをいたします。

通産省が出している「ゆとり社会の基本構想」というふうなものを見てみましても、千八百時間達成のパターンとして、年休二十日かつ一〇〇％消化が条件になっております。午前中も少し賃間があつたわけですが、年休の付与日数、この推移と現状、そして取得率の推移と現状について、お尋ねをいたします。

○井上説明員 年次有給休暇でございますが、平成二年におきます年次有給休暇の付与日数は十五日でございます。取得日数は八・二日、取得率ではほぼ五〇％で推移してございまして、長期的に見ましても、ほぼこの水準で推移しているところでございます。

○岡崎(宏)委員 付与日数の方もほとんどふえてない、取得率の方も横ばい、決してふえていないという御報告だと思ふのですが、何でこういう結果になつていられるんでしょう。年休は、これは本当に基本的な休暇なんです。これが消化をできない原因というのは一体何でございましょう。

○井上説明員 年次有給休暇の状況でございますが、取得できない理由につきまして調査等を行いますと、例えば、周囲に迷惑がかかるからとか、病氣等有事に備えてとか、仕事が多過ぎて後が忙

しくなるとか、人手不足の問題とかという答えが多数を占めてございます。そこら辺が年次有給休暇の取得率の上昇を阻んでいる要因ではないかというふうに考えてございまして。

「永井委員長代理退席 委員長着席」

○岡崎(宏)委員 今御報告いただいたように、休んでも後で忙しい、あるいは同僚に迷惑がかかる、病氣や急な用事のために残しておくんだった、こういうことなんですか、さっきも申し上げましたけれども、本当にとかくもう忙しい、忙しくて休めない、これが一番大きな原因だと思ひます。前回の労基法の改正の審議の中でこれも出てきたことですが、実際導入されているわけですが、計画年休というふうなことが探られましたね。これは取得率向上の積極策ということで取り入れられたはずなんです。さっきの御報告を聞きましても、どうも効果の方があらわれていない、計画年休という制度を取り入れても消化の状況は横ばいである。結局、仕事に支障を来さないときに、言いかえたら暇なときを自分で選んで、それでしか計画年休というものを立てられないとしたら、もう毎日忙しくて忙しくて忙しくて、恒常的に所定の労働もある中で、計画といつても暇なときを選んではいかれないとしたら、多分暇なときはないわけですから、これは職場の実態を見ていただければ一目瞭然、もう年休をとれないというのがあ

るんだと思ふのです。

計画年休は、ある意味では何日かまとまってということ念頭に置いて考えられたと思ひます。が、休みたとき、例えば、私たちは子供がいて、一つの家庭を持っています、家族で何日かそれでは泳ぎにでも行きましょかというところになりまして、これは子供の夏休みでしかとることはできません。ところが職場の方は、ある職場では夏は猛烈に忙しい、そこにみんなが休みたいというふうなことになる、もう一斉休業以外にはないと思ふのですが、実は休みたときイコール休みは企業の方の、仕事の方都合でとる計画という

のは、労働者にはほとんどその恩恵がないというふうに言えると思ひます。

ただ、計画ということで考えたときに、これは非常に古い話になりますが、労基法の旧の施行規則の中で、「使用者は、法第三十九条の規定による年次有給休暇について、継続一年間の期間満了後、直ちに労働者が請求すべき時季を聴かなければならない。但し、使用者は、期間満了前においても、年次有給休暇を与えることができる。」というふうになりました。例えば、年の初めに、こ

とし一年間でとりたい時季というのは、これは労働者の都合でとりたい時季というのを請求をする。使用者の方はそれが例えば夏に集中しようとかそういう手だてをとる。とりたいたときに本当に休める体制を整えなければいけないというふうにしていけばかなりこの消化率は上がるのではないかと、こんなふうにも思ふのですが、いかがでしょうか。

○井上説明員 御指摘のように、年次有給休暇の取得につきましては、本人とともに企業の側の体制の整備が必要だというふうに私も考えるところでございます。

平成二年四月に、労働時間のゆとり専門家会議というのがございまして、そこで休暇取得促進についていろいろ検討していただきました。連続休暇取得促進要綱というものをつくっていただきました。それをもとに私もいろいろPR等に努めているわけですが、その中で例えば具体的なものは、個人別年次有給休暇取得計画表というものを作成いたしまして、計画的に年次有給休暇をとる、そういうことが完全取得になるのではないかと、そういうような御指摘もございまして、そういう観点に立ちましても要綱等をつくりまして、計画的な年次取得に向けてまして宣伝、PR等に努めているところでございまして。

○岡崎(宏)委員 今の現状の中で、例えば今私が提案させていただいたことがそのままと入るかという、なかなか難しいだろうという状況

はわかります。

けれども、いろいろなときにいつも比較の対象にされる、例えばヨーロッパの先進国はこうこうだからというふうに政府みずからいつも引き合いに出来るような国の年休のあり方、使われ方というのを見ていくと、そういう意味では非常に企業としても努力がされている。それによって例えばその企業がつぶれてしまったというふうなことは、そういう休暇制度がきちんと歴史を持って進んでいくということがないわけですから、本当に何度も申し上げて恐縮ですが、現状がどうかということを押さえるということとは、これは大事なことですが、現状をいづまでも固定をして物事を考えるということでは本当に進みません。思い切ってみんなが年休をとるようになれば、職場の雰囲気は変わります。もちろん変わっていくべき、企業は、あそこ企業だけが年休を使わなくてとか絶対使わないというところで競争がという心配があっても、みんながそれをするようになればそれこそ横並びというか、横ならみではありせんけれども、これは前進をしていくものだと思いますので、ぜひ検討をしていただきたいと思います。

もう一つとれない理由に、病気がとか急な用事のために残しておくというのがありますね。これはもう本当に、病気をしたときに休むことが出来る休暇制度とか、それから家族が病気をしたその看護・介護をしなければならぬというときに休める休暇制度とかが不備だということと裏表になっていると言わなければなりません。

これは後でもまたお尋ねもしようと思いますが、私は娘が二人おりまして、今中学生になりましたが、やはり小さいときというのは本当によく病気をします。それも、そろそろ病気になるという信号を送ってくれるわけではあります。例えば、保育園から帰ってきたらやりのものにかかった、急に夜中に熱が出るというふうなことで、次の日の朝どうしてもお医者さんに駆け込まないといけない、そういう場面はよくあります。

結局、その時点でどんな形で休むのか。子供の看護のための休暇があればそれを使うことが出来ますけれども、なければ自分の持っている年休を使って休む以外にありません。そうすると、自分の持っている年休というのは、これはもう年間で限りがあるわけですから、そういうことがあったときのためにというふうな、やはり使わなくなっていくものなんです。ぎりぎりになって使おうと思っても余って、ある意味では、やれやれというふうな状況も出てくるわけですね、年次有給休暇が本来の目的のためにみんなが使えるものであるためにも、病気を介護のための所得の保障も私たちは要求をいたしますが、休暇の制度が早く実現をされること、それから年次有給休暇の付与日数そのものをやはりふやしていくこと、また、今いろいろな形で働いている人がいます、短期で働いている人も出てくるわけですが、一年の勤務期間が仮になくても入社をしたら年次有給休暇が付与される、そういうふうなことが考えられないものでしょうか。そういう手だてをしていくことによって消化率もまた上がると思うのですが、これについていかがでしょうか。

○井上説明員 年次有給休暇の取得促進のために、例えば病気を介護とか介護休暇の問題でございますが、病気を介護といふのは、年次有給休暇を取得しない理由として病気を介護するを挙げられますので、そういう面で病気を介護を設けることは年休の取得促進につながるといふ面も指摘されるところでございますが、これはなかなか企業の実情等によって状況は異なる面もございますので、一律に規制をするといふのはなかなか難しいのではないかと考えてございますが、私どもとしても、そういう一つの手段として病気を介護等についても検討していただくというふうなことにつきましても研究しているところでございます。

また、介護の問題でございますが、介護休暇につきましても、現在の状況を見ますと、平成二年度でございますが、事業所の一三・七％のところ

で採用しているというふうな形で、かなり普及の動きも見られますので、こういう制度につきましても今後啓発、広報活動等も努めてまいりたいというふうに考えてございます。

それからもう一つ、年休の資格要件の問題でございます。これにつきましても、現在では労基法の三十九条によりまして、一年間継続、全労働日の八割以上出勤というふうな条件がございます。

この年休の継続要件につきましては、年休の付与が勤務に伴います心身の疲労を回復するという制度本来の趣旨とともに、これまで功労報奨的な要素もあわせ持っていたというふうにも考えてございます。一年の勤務要件をどうするかにつきましては、現在、中央労働基準審議会におきまして年休のあり方に合わせて検討されているところでございますので、早急に結論を得たいというふうに考えてございます。

○岡崎(宏)委員 恐らく諸外国でもこういったような年休のあり方、いろいろな例があると思うのですが、その研究も含めて、変えるべきは発想の転換をするということではぜひ検討を進めていただきたいと思ひます。

関連をいたしましてちょっとお尋ねしたいのですが、この四月から育児休業、この制度がスタートいたしました。前の委員会でもちょっとお尋ねをして検討も要請したのですが、この年次有給休暇の資格要件にかかわります問題でございます。

一年間を超える超期間の育児休業をした場合、育児休業の期間というのは欠勤日から労働日からも除外されておりますので、結果的に一年を超えて休むような場合、年次有給休暇を計算する場合は、ゼロ分のゼロになってイコールゼロ、育児休業明け年休ゼロ、こういう事態が起こり得るということなんです。

さっきのお話ではありませんけれども、小さな子供というのは本当によく病気をしてくれまして、こういう急な休むを必要とする場合も十分予測されますので、やはり何らかの救済措置が必要だと思ひます。年休ゼロというのは余りにも不安定

でございます。ぜひ積極的に検討いただきたいと思います。いかがでしょうか。

○佐藤(勝)政府委員 育児休業法がこの四月から実施をされるようになったわけですが、世の中の実態を見ますと、おっしゃるような一年を超えて育児休業制度を持っているところが幾つかございまして、長い場合は三年というふうなところも、私も承知しているだけでも幾つかあるわけですね。

そういう場合に、今先生おっしゃいましたように、前の年の労働日がないということで、法律上年次有給休暇の資格がないということが現実には起り得るわけでございます。これは今の法律上はいたし方ないというものの、育児休業明けで年次有給休暇がないということにつきましては、やはり労働者の福祉あるいは育児休業制度の発展のために問題ではないかというふうに思ひます。

もとより、基準法上の権利ではなくても、企業でそういう場合に年次有給休暇を与えることはもちろん差し支えないわけでございます。また、そういうことを労使間で定めることがむしろ望ましいというふうにも考えられますので、労働省としては、今御指摘のありましたようなケースにつきましては、育児休業・ゼロというところでなく、何らかの休暇が与えられるような措置がとられるように、指導するといひますかあるいは啓発するといひますか、何かの方法を考えてみたいと思ひます。

○岡崎(宏)委員 ぜひ検討をお願いいたします。多くの女性がやはりそういう形を待ち望んでいると思ひますので、お願いいたします。

今まで、時間外の労働あるいはサービス残業など、こういう実情をお尋ねしてきたのですが、女性ということで考えれば、特に均等法以降時間外の制限が緩やかになった、あるいは深夜の制限が緩やかになった、変化がございました。これが今の女性の労働者にどういった影響を与えているのだろうか、実情を教えてくださいたいと思ひます。

労働時間の推移の状況でございますが、六十一年以後は、景気の影響もございまして一時増加傾向にございましたが、平成二年以後はこれが減少に転じまして、平成三年には八十二時間というような状況でございます。

また、産業別には、運輸・通信業や製造業において長く、一方で卸・小売業等で短いというふうな状況でございます。

○岡崎(宏)委員 変形の労働時間というものが実際導入された。均等法の論議もそうでしたし、それから前回の労基法の改正の時点もそうですが、特に変形制が導入されるに当たって子供のいる労働者への配慮というものは求められたと思ひます。妊娠中や産後一年以内の女性労働者が請求した場合に、変形の労働時間制によって一日八時間以上、一週の法定労働時間以上の労働をさせることは禁止をされていると思ひます、いるはずですね。こういう配慮であるとか、禁止事項というの十分守られてきたのでしょうか、そのあたりの実情がわかりましたらお教えください。

○井上説明員 変形労働時間制につきましては、これは業務の繁閑に合わせて労働時間の効率的な配分を行うことによりまして、全体の労働時間の短縮を可能にしようというものでござい

ます。ただ、特定の日または週におきまして、通常よりも労働時間が長くなる場合もございまして、特に、長期の変形労働時間制であります三ヵ月単位の変形労働時間制につきましては、一日十時間及び一週五十二時間の労働時間の限度を定めているところでございます。

また、労働省令におきまして、変形労働時間制を採用する場合につきましては、「育児を行う者、老人等の介護を行う者、職業訓練又は教育を受ける者、その他特別な配慮を要する者については、これらの者が育児等に必要な時間を確保できるように配慮をするよう努めなければならない。」と規定をございまして、通達におきましてその旨十分指導したい、指導するということになっ

てございます。

私どももいたしまして、これら法令、通達が十分守られるよう必要な措置を講じたいと考えてござい

ます。○岡崎(宏)委員 私たちが結局そこを心配いたしますのは、きょう何度か申し上げましたけれども、一日を単位で生活をしている人というのか、私たちもそうでしたけれども、どうしてもそうすることが必要な家庭がござい

ます。その際に、労働時間の年間の枠を短縮する一つの手だてとして、例えば週休二日制の実施ということがありまして、ところが、ある職場では、週休二日制を実施するに当たって一日の労働時間が十五分とか二十分とか実は延びているというところもあったわけですね。皆さんにとつてはただだか十五分とか二十分かもしれない一日の時間延長でさえ、実はそのことによつてもう仕事をやめたいという人がないというところに追い込まれる女の

人たちがいるのはたくさんいる、このことだけはぜひ皆さんの中に受けとめていただきたいと思ひます。実際私も、子供を保育園に預けて電車に飛び乗って職場に通つて、また仕事が終われば、カン

という鐘と同時に飛び出して、電車に乗って保育園に迎えに行つてという生活をしてまいりました。そうすると、十五分の一日の時間延長は、乗る電車が十五分おくれるだけでは済まないことがあるわけですね。これは住んでいる地方にもよりますけれども、十五分職場を出るのにおくると、次の電車まで三十分待たないといけないということもあります。そうすると、その人はこれまでの生活のリズムは完全に壊れてしまひます。アウトです。保育園に間に合いません。じゃ保育園を長くあければいいのかもしれない、子供のこともどうか、あるいは今度はそこに勤める保護者のことを考えると、そんなにおいそれと保育園を長くあけるという話にもなりません。ただか十五分の延長であっても、そのことによつて仕事をやめようか、あるいはそこまで苦勞するのなら子供を産

むのはやめようか、こういう選択を、結局男の人も女の人も家庭を持つ人というのは迫られていくということがあるわけなので、そこでは変形制だと導入されたときにもいろいろな危険の音がありましたけれども、その危険の念を振り払う役目として、配慮が必要だとか、あるいは請求をした場合には一定の時間以上働かせてはいけないという禁止事項がきちんと守られているかどうかということ、これは非常に大事な問題になってきます。そのことを今後の調査の中、あるいはこれからまた労働基準法の改正があるわけですから、ぜひそういうことを頭においていただきたいと思います。

それで、今度は今回の法案の条文に移りたいのですが、七条の關係についてでございます。時短委員会の決議に労基法上の労使協定と同様の効果が与える、こういうふうになっているわけなんですか、その理由は一体どこにあるのでしょうか。本当にそれが必要なことなんですか。

○井上説明員 法七条によりまして、労働時間短縮推進委員会等におきまして話し合いが行われ

た結果をその事業場の労働時間の短縮の促進に生かしていくことが重要でございます。そのため、委員の半数が事業場の過半数労働者の推薦に基づき指名されているというふうなものであることを前提にいたしまして、委員会の決議が労使協定と実質的に同視できることを要件とした上で、委員会における決定をもつて労使の協定にかえるというふうにして

いるわけでござい

ます。委員会の決定がこのような効果を有することとするに

てござい

ます。○岡崎(宏)委員 問題なのは、ここで言う労働者の代表、この労働者の代表が本当に労働者の意思を正確に反映をされたものであるかどうか、これだといふふうに思ひます。

これは実はいろいろな団体の方からでも心配だといふ声

が寄せられている部分なんですけれども、大きな企業で大きな組合があつて、ほとんどの人がその組合に組織されているという場合は問題ないかもしれ

ません。けれども、小さな会社で組合がないところ、あるいはあつても少数の人しか組織をされて

いないところ、こういうところでは非常に不安といふものを持っておられるわけ

でして、この労働者の代表を選ぶ手続を何らかの形で明らかにしていく必要があるのではない

か、その手続は民主的でないといけないんじゃないかといふふうに思ひますが、これについてはい

かがでしようか。○井上説明員 法七条第一号の労働者代表の選任の問題でござい

ますが、労働時間短縮推進委員会の要件の一つといたしまして、委員の半数は、当該事業場に労働者の過半数で組織する労働組合がある場合にはその労働組合、ない場合には労働者の過半数を代表する者の推薦に基づきまして指名するといふことになつてござい

が約過半数でありますけれども、役付の人が三割強というか四割近く入っていたりというふうに、小さな規模では非常に問題が起り得ると思えます。

今も努力をいただくというふうにお返事いただいたわけですが、直接無記名の投票あるいは投票の秘密を保障する、使用者の介入を禁止する、代表の選出のための便宜の供与や文書の配付を保障する、不利益な取り扱いをしない、選ばれた側の方の人たちの中から、労働者の代表になる人というのは管理監督者を除外する、こういう手続が今後だれにもわかるように行われなければならないと思います。そうしないと、少数の組合の人あるいは未組織の企業というのは非常に問題が起り得る可能性が大いだと思いますので、ぜひ積極的な指導をお願いしたいと思います。

三カ月の変形労働時間制についての委員会の決議をすれば、これは労働基準監督署に届け出をしないでよいというわけですが、これについても問題は起こらないでしょうか。

○井上説明員 現在、三カ月変形労働時間制の各協定につきましては、届け出をお願いしているところでございますが、労働時間短縮推進委員会におきましては、委員の半数が労働者の過半数を代表する労働組合の推薦を受けた者であり、委員会の設置につきましては労働基準監督署に届け出ることとしているというふうな状況でございます。また、当該委員会の議事について議事録が作成、保存されていることという規定もございまして、このような委員会におきましては適正な決議が行われるものと考えられますので、届け出義務を課さないということにしたいわけでございます。

○岡崎(金)委員 さきの部分と重なりますけれども、結局現状の労使関係、これを見たときに非常に危惧の念を持つわけです。問題が起らないように、十分なチェックの体制あるいは委員会における労働者の代表の選任について労働省の方から指導をお願いいたします。これはぜひお返事を

受けとめたのですが、いかがでしょうか。

○佐藤(勝)政府委員 今部長から御答弁申し上げましたけれども、労働時間の問題につきましては、日常的また専門的に議論を行う労働時間短縮推進委員会におきまして決議につきましては、委員全員の合意により行われるということが前提でございますので、そういう意味で十分信頼できるものというふうに考えております。

また、委員会の設置につきましては労働基準監督署への届け出が必要だというふうにされておりますし、決議は書面で行われて決議に至る議事録が作成、保管されるということでもございまして、労働基準監督官が臨検監督をいたしました際にも推進委員会の活動状況を見てチェックが可能でございますし、また、十分チェックをするように留意をまいりたいというふうに思っております。

○岡崎(金)委員 ぜひお願いをしたいと思っております。

最後になりますが、ここに一つ小さな企業の例がございまして、あらかじめちょっとお話をさせていただきます。いただいておりましたので、時間の関係もありますから細かい現状というのは避けたいと思うのですが、これは大阪にありますサンダルとか靴をつくらしている会社でございます。そこに働いていらっしゃる方が企業の名前を出してもいいということですので御報告させていただきますが、ダイケミという靴、サンダルをつくっている会社でございます。パートの人も含めて三十人以下の小さな会社なのですけれども、この会社が実は変形労働時間制を採用された。労基法が変わってそういう制度がとれることになったんだ、一カ月単位でそれをやりたいんだ、こういう会社の方からの申し入れがありまして、一年間やってみたら――実はこの変形労働時間制の導入というのは、その目的は、弾力的な労働時間の扱いをすることによって結果としては労働時間を短縮する、これがたしか目的であったと思うのですが、一年トータルしたら、変形時間を採用する前の労働時間より

も変形労働時間を採用して後の方が、一年間の労働時間は実は延びたというところでございます。

これは、実は地元の労働基準監督署にも相談を持ちかけた経過もあるのですが、変形による所定の時間の枠内ですべておさまる、こういうことなのですね。結果としてら違法にはならない、こういう答えなのです。

しかし、この変形の時間を採用するに当たっては、これはもうたくさんの人からいろいろな問題があるというふうにあの時点であったと思いたすが、それでもあえて採用に踏み切ったのは、労働時間が短縮できる、そういう目的のためだったということだと思ふのですね。ところが、結果的に延びた。これは本来の目的からすると随分外れているんじゃないか。変形労働時間制が、特に一カ月をこの会社は採用したものですから、届け出もある意味では要しない、こういう形で乱用されていって、労働時間が延びていくというふうな結果というのは非常に好ましくないというふうに思うのですが、この例はいかがでしょう。

○佐藤(勝)政府委員 ただいま一カ月単位の変形労働時間制について具体的な事例で分析ありましたけれども、この一カ月単位の変形労働時間制というのは、御承知のように昭和六十二年の基準法改正のときに、従前ありました四週間単位から一カ月単位へ改正されているというものであります。業務の繁忙に対応する変形労働時間制という位置づけ、そういう原則的な位置づけでございますけれども、この趣旨については変更がなかったものでございまして。

そういうことからしますと、この制度が本来の趣旨に沿って採用されます限り、週所定労働時間の段階的短縮に伴いまして、年間の所定労働時間も短縮されるはずでございます。

しかしながら、御指摘のようなことになりましたのは、多分、その週所定労働時間の段階的短縮に伴いまして一カ月単位の変形労働時間制を導入したときに、年末年始等の週休以外の休日分をはかりの日の労働時間として振りかえたケースである

というふうに考えるわけですが、こういった例はこの制度の趣旨に沿っているとは我々もちょっと言いかねるわけでございます。

こういう例はこの制度の趣旨からいいますと、その制度の趣旨に合わないというふうに思いたすが、いずれにしても、この法定労働時間内の所定労働時間につきましては、労使の間で決定されるものではございまして、制度が本来の趣旨に沿って有効に活用されるように、今後とも啓発指導に努めてまいりたいというふうに思いたす。

○岡崎(金)委員 本当に、変形制を採用することによってこういうふうな所定の労働時間が延長されることにならないように、こうした企業に対して強力に指導していただきたいと思いたす。

もう一点つけ加えれば、変形制が乱用されることがないように、今回の場合のように、一カ月単位の変形制についても労使協定を労働基準法上の要件とすべきではないでしょうか。少なくとも、このような変形制の実施については、やはり労働基準監督署に届け出ることを要件としていただきたいと思いたす。

前回の基準法の審議のときに、一カ月の変形労働時間についても、これは労働大臣の答弁ですけれども、乱用されることがないように十分指導するとともに、三年後の見直し時期までに十分実態を調査をして、規制の要否、その方法等について検討する、こういうふうな答弁をされているわけですので、今回一つ非常に悪い例ですけれども、こういうことが広がらないように、ぜひ検討をいただきたいと思いたす。

これについて一言伺いたいと思いたす。○佐藤(勝)政府委員 一カ月単位の変形制は、今申しましたように昭和六十二年の改正のときに、従来の四週間単位というのを企業の実態に合わせて最長限度を一カ月に延長したというものでございまして、これにつきましては、従来の四週間単位の変形制については労使協定の締結を要件としていなかったという経緯がございまして、それから、それまでそういうことにつきまして特段

問題を生じたという例を聞いていなかったという
ようなことがありましたので、そのまま現行の仕
組みに引き継いだという経緯がございます。

○河上委員 最初、日本の労働時間は国際的
にもかなり高い水準にあるわけでありまして、日本
の長時間労働が社会に対して与えた影響につい
て、大臣はどのように分析なさっているのか、こ
の点からお伺いしたいと思います。

○近藤国務大臣 先生も御案内のように、我が国
の労働時間は五十年代からずっと、むしろどちら
かというと上昇ぎみであったわけでございますが、
六十三年の労基法の改正以来着実に下がって
きたわけでございますけれども、十年以上にお
わたって労働時間短縮がなかった。その間、やはり
日本の経済は成長し続けましたし、それに並行し
て我が国の輸出も伸びて、ちょうど私が経済企画

庁長官当時にまさにプラザ合意から円高に切りか
えたわけでございますが——私が大臣をやったの
はその翌年でございまして、円高に切りか
えて、貿易収支の改善、さらに経済の構造調整、
こういったことに追い込まれたわけでございます
けれども、そういったいろいろな我が国の経済調
整の一つの原因にもなったかな、こういうふう
に思いますし、そういったことの反省に立つて、六
十三年以降は労働時間短縮を進めてまいりまし
た。

○岡崎(宏)委員 ぜひお願いをいたします。
ずっと質問させていただいたのですが、時間短
縮、この目標は非常にはっきりしているわけであ
る。今の時点で私たちはこの目標に向かってどれ
だけ有効な手段をとり得るか、その有効な手段で
ない規制があるとしたら、それをどういう形で
やっていくのか、具体的な詰め段階にきている
というふうに思いますが、まだこれから審議の
時間もございまして、ぜひ有効な方法をも
って進めていかれますように、これはお願いを
いたしまして、私の質問を終わりたいと思いま
す。

○川崎委員長 河上重雄君。

○河上委員 最初に、日本の労働時間は国際的
にもかなり高い水準にあるわけでありまして、日本
の長時間労働が社会に対して与えた影響につい
て、大臣はどのように分析なさっているのか、こ
の点からお伺いしたいと思います。

○近藤国務大臣 先生も御案内のように、我が国
の労働時間は五十年代からずっと、むしろどちら
かというと上昇ぎみであったわけでございますが、
六十三年の労基法の改正以来着実に下がって
きたわけでございますけれども、十年以上にお
わたって労働時間短縮がなかった。その間、やはり
日本の経済は成長し続けましたし、それに並行し
て我が国の輸出も伸びて、ちょうど私が経済企画

そんなことから、私たち国民が労働時間につ
いて改めてどうか、改めてというよりはむしろ初
めてと云うていいのじゃないかと思っております
けれども、お互い大変な関心を持ち始めてきて、そし
て現在に至ってさらにその関心の度を高めた、こ
ういふことではないかと思っております。

○河上委員 平成三年度総実労働時間は二千六
時間、目標の一千八百時間に対してなお二百六時間
不足をしているわけでありまして、
六十三年に閣議決定された経済五カ年計画
中の一千八百時間は既に絶望的、こういう状況に
あるわけですが、この絶望的な原因について、ど
う分析なさっていますか。

○近藤国務大臣 御案内のように、平成三年度で
二千六時間でございまして、先ほど申しましたよ
うに、三十数時間最近の労働時間が減っているわ
けでございますが、目標一千八百時間に二百時間、
そうすると、三十数時間でこれを割ってまいりま
すと五年から六年ということになるわけござい
ますが、私は率直に言って、三十時間というのは
二千時間ベースで考えますと二割ぐらいのもの
ですね、ですから、二割ぐらいずつ時間を短縮をす
るといふか、もっとずばり言いますと、百時間と
いうことで時間を短縮するということは、二千時間
ベースで五割ですから、五割労働時間が短縮する
ということとは、その五割の労働時間短縮をどこで
カバーするか。例えば五割生産性を上げれば時間
が五割減っても生産は戻るわけですが、それ
ういった時間短縮に伴う生産の調整といえますか

○河上委員 今大臣からいろいろと幅広い観点か
ら御説明いただいたわけでありまして、週四十時
間労働制、一千八百時間の達成の時期は、大臣、
いつとお考えになりますか。端的にお答えいた
だきたい。

○近藤国務大臣 先ほど申しましたように、今二
千時間ちょっと超えている、千八百時間とは二百
時間ございまして、二百時間を今のレート三
十数時間で割ってまいりますと、五年から六年と
いうことですね。六年ぐらいかかる、こういうこ
とでありますので、今度の時短促進法を通して
いただいて、さっき言いました横並びで一斉に取
組んでいく。

○河上委員 今大臣からいろいろと幅広い観点か
ら御説明いただいたわけでありまして、週四十時
間労働制、一千八百時間の達成の時期は、大臣、
いつとお考えになりますか。端的にお答えいた
だきたい。

○近藤国務大臣 先ほど申しましたように、今二
千時間ちょっと超えている、千八百時間とは二百
時間ございまして、二百時間を今のレート三
十数時間で割ってまいりますと、五年から六年と
いうことですね。六年ぐらいかかる、こういうこ
とでありますので、今度の時短促進法を通して
いただいて、さっき言いました横並びで一斉に取
組んでいく。

○河上委員 今大臣からいろいろと幅広い観点か
ら御説明いただいたわけでありまして、週四十時
間労働制、一千八百時間の達成の時期は、大臣、
いつとお考えになりますか。端的にお答えいた
だきたい。

極めて重要な意義を持つものであると考えます。
総理も、通常国会施政方針演説の中で国民的課題
と、また、予算委員会答弁の中においても、時
短はこの五年先我が国経済政策の一番の中心部
分となる、こう意欲を示されているわけでありま
す。

○近藤国務大臣 新聞では明記しないことにし
てくれ、こういうふうに伝えられておりますが、実
際日経連のこの審議会に出した文書は、必ずしも
そういうのはっきりした言い方ではなかったとい
うふうにも私知らされていくわけでございます。い
ずれにいたしましても、時間短縮というのは、こ
れはもう最終的には個々の企業が決めて、そして
生産計画を立てる、人事管理をする、こういうこ
とでありますから、周りで一つの枠をはめられる
というふうな感じは余り楽しいことではない、こ
ういふふうには経営者の方々が考えられるお気持
ちもわからないではない。

ただ、先ほどから言っておりますように、むし
ろ横並びで一緒にこれを行っていくということも
ある意味では大事なことでございまして、私
は、これは経済企画庁長官ともいろいろな会合で
話を合したわけでありまして、この先、
きちんとどこに到着時点まで進めるかというこ
とについては、これから議論をさらに進めてい
ていただきたいと思います。時間を決めて、それ
に対してどうしたら達成できるかという、難しい
から目標時点を決めないよということじゃなしに、
さきさき申しましたように、もう今の傾向値でい
っても六年たてば達成できるわけですね、それを何
年前倒しするかということでありまして、目標
を決めて、そして具体的にそのために必要な、例
えば省力化投資、時短促進関連投資についてはこ
れまで以上に国が積極的に措置を講ずるとか、そ

の他時短が目標準次に達成できるための具体的な政策、措置についてむしろ関係者の方々から政府に要望していただいて、それに私たちがこたえ一定の時期に時短を達成するということが、私はこの時期に大事ではないかというふうに考えております。

○河上委員 大臣、これは大事なんですね。

現行経済五カ年計画には、週四十時間労働制、一千八百時間というたい込まれているわけでありまして、大臣もさまざまな御説明がございましたけれども、いま一つはつきりなさらない。私は、むしろ数字も明記すべきであらう、目標が幾つかはまた別にいたしまして、目標の数値は明示すべきであらう、こう思うのですが、大臣、もう一遍この部分だけについていかがでしょう、お答えください。

○近藤国務大臣 個々の企業、個々の産業で時短が、千八百時間が達成できるのは多少違いがあってもやむを得ないと思いますが、国全体として平均で千八百時間というのはいつまで達成すべきだ、達成したいということは、やはり新しい経済五カ年計画の中ではつきり明記すべきである、かように考えております。

○河上委員 新たに決定いたしました経済五カ年計画では、むしろもっと具体的な形で明示すべきではないか。これはさまざまな側面から言えると思います。例えば所定外労働時間の規制明示であるとか、こうした観点からも、より具体的に五カ年計画の中でも盛り込むべきではないのか、私はこう考えるものでありますが、この点についての御見解を伺いたい。

○佐藤(勝)政府委員 経済計画は経済企画庁が経済審議会を御検討の上つくられるものでございませうけれども、当然、労働あるいは労働時間の分野の問題につきましてそこで取り扱われるわけにございまして、ただ、具体的な事項というところになりますと、ちよつと言ひ方はおかしいんですけれども、やはり本家は労働省の方でございまして、私どもとしましては、新経済計画に盛り込まれた

内容と調和のとれた形の姿でもっと具体的なものを、現在御審議いただいておりますこの法案の中で規定をされております労働時間短縮推進計画の方で定めたいというふうに考えております。

○河上委員 質問を少し変えて何点か伺ひしたいと思ひます。

二月四日の予算委員会で、我が党の委員がサービス残業あるいは毎勤統計の実態、さらに目安時間の見直しについてさまざまな観点から指摘をいたしました。これらの点につきまして、その後の労働省の対応等を含め、確認も含めましてお尋ねをしたいと思つておる次第ですが、最初にサービス残業の件であります。

新聞にも発表されました金融機関のサービス残業の実態、極めて劣悪、こうした指摘に対しては、大臣も、これからは監督を厳正にしていきたい、このように答弁されております。

そこでお尋ねするわけでありまして、その後金融機関に対して具体的な指導をなさったのか、どのような指導をされたのか、この点について伺ひします。

○佐藤(勝)政府委員 サービス残業という言葉が大変有名になりましたわけなんですけれども、ただ、我々は労働基準法との関係ということで法律的には見ることになるわけですが、その多くは、基準法の三十七条で定められております割り増し賃金の全部または一部が支払われていない所定外労働というふうになりますその定義をしていくわけなんです。

こういう問題につきましては、平成三年度に東京の労働基準局におきまして、都内の金融機関十二行八十店でございますけれども、監督指導を行いました。この八十事業場のうちの六八％に当たります五十四の事業場におきまして、労働基準法等関係法令に照らし何らかの法違反が認められたわけでございます。この法違反の内訳でございますけれども、労働時間に関します違反が一六％、それから時間外労働の割り増し賃金に関する違反が三五％などというふうになっているわけでございます。

この監督指導結果に基づきまして、東京労働基準局では、この三月に社団法人東京銀行協会それから社団法人東京都信用金庫協会に対して、労働時間管理の適正な実施につきまして傘下会員企業への指導の強化を図るよう文書をもって要請したところでございます。

もちろん個々の監督対象になりました事業場で法違反があったものにつきましては是正勧告をいたしておるわけでございますが、さらに、ただいま申しましたように関係団体に対しての指導を文書で要請をした、こういうことでござい

○河上委員 三月に具体的な形になされた、四月の時点でありまして、まだ余り時間は経過してないわけでありまして、確かに一部改善の兆しはあるようにも現場の方々に伺つてみますとあります。それで降女性性は早く帰れるようになった等々もありました。しかし、全く変わつてないところも実はありまして、相変わらず今東京都基準局の実態に近い現実がまだまだある。男性では六十時間働いても実際に四十四、五時間しかつかない。これはある大手の銀行でありますけれども、つい最近こういうお話も受けました。また、改善の兆候はあるにせよ、相変わらず仕事の終わつてない者はふろしき残業、お持ち帰り残業、テークアウト残業ともいうふうでありますけれども、こうしたことがまだ行われておる、これが実態じゃないかと思うのです。

その意味で、私はこれらに対する厳しい実態調査あるいはさらに具体的な対応が必要である、こう認識するんですが、いかがでしょうか。

○佐藤(勝)政府委員 いわゆるサービス残業と言われているものにつきましては、基準法との関係は、先ほど申しましたような法律上要求されている割り増し賃金の不払いということが多いわけにございまして、ただ、それではそういうものをどうやってなくしていくかということにつきましては、臨検監督をして法違反を発見して是

正勧告をするというふうなことだけではなかなか片づかない問題がございます。これはやはりもう基本には労働時間管理、特にホワイトカラーについてそういうことがありがちだと思ひますけれども、やはり労働時間管理がきちんと行われたい、場合によっては労働者の側においてさえ、不本意かどうかは別として、それを何となく受け入れていっているような雰囲気の問題もござい

そうすると、やはりその法違反を指摘するだけでは根本的な解決になるとばかりは言ひ切れないうわけ、そういう意味からいいますと、昨年労働省で策定をいたしました所定外労働時間削減要綱のように、とにかくそういうものの生ずる土壌をなくそうというふうな啓発が不可欠でござい

私どもとしてはその両面から、つまり適時適切な監督を行う、それによって発見されたものにつきましては厳正な対処をする、あるいは一般的に社会あるいは企業、労使に対してそういうものの解消を呼びかけるということ、両面から大いに努力をしていかなければいけない、こういうふう

に思つておるところでございます。

○河上委員 次に、毎勤統計の問題についてお尋ねしたいと思います。

毎勤統計が労働時間の実態を正確に把握してないのではないかと、正確に把握できる別な方法の調査を併用する等しいと、時短を論ずるベイスが正確でなくなる、我が党の予算委員会委員がこう指摘をさせていただいたことに対して、大臣は、労働者の勤務条件の実態が正確に把握できるような統計を調査し検討させてもらう、こう答弁されております。

そこで、この調査は進めていらっしゃるのか、進めているならば状況の報告、御説明をいた

○佐藤(勝)政府委員 まず、毎月勤労統計調査の問題でございますが、毎月勤労統計調査が実際の労働時間の実態を反映していないのではないかという御指摘がございました。

ただ、この統計調査の仕組みそのものとして、その仕組みのとおり記入をすれば、賃金の支払い対象となつていくかどうかを問はず実際に労働した時間を書くようになっていくわけですから、正しい統計がとれるというふうに考えております。一つには、この毎月労働統計調査が設計されているように適正に実施をされるということについて努力をするのがまず大事であらうかと思ひます。

それから、いわゆるサービス残業というものの、これも毎勤統計、制度の上ではそこには入るべきものでございすけれども、ただ、実際にそういうことから漏れているのではないかと疑ひがある。これは疑ひがあるという御指摘があるわけで、事の性質上これを確認するのが非常に難しいという面がございす。

なお、そういう問題について量的な把握についてはどうしたらいいか、問題があるとすればどういうふうな解決すべきなのかということについては、もう少し研究をさせていただきたいというふうに思つておるわけでございす。

その限りにおきまして、局長が先ほどお答えしたとおり、私どもの統計調査の手法としては、これは戦前から続いている調査でございすし、きちんとやっているとおりでございすし、きちんとして、地方の、特に都道府県の協力を得てやっていると、その意味では正確にその意思が伝わっているというふうに信じております。なお、毎年ブロック会議等で各県に対してもそういう要請をしておりますので、今後ともそういう形で進めていきたいというふうに思つております。

○河上委員 まだ進んでないわけでありすが、予算委員会の際、基準局長は時系列的にすぐれた統計である、こうおっしゃいました。労働時間の記入については、給与支払いの基礎となつたか否かを問はず実際に労働した時間を記入するようにお願いをしている、記載要領に従つて正確に記載をしていただいている限りは信頼できる統計であると思つてゐる、こう御答弁なさいましたね。

○河上委員 現金給与額等を記載されていす、時間とお金と両方出てくるわけでありすが、書く側もやはり厳しくなるわけでありすが、私は、今ここにその毎勤統計調査の調査票を持っております、これに基づいてお話をさせていただきます。一種の調査、二種の調査と二通りございすね。今データとして出ている三十人以上規模の労働時間は一種調査に該当する。そしてこれは郵送

による通信調査で行うとあります。もちろんこの調査は、今戦前からとおっしゃいましたように、昭和二十五年に対象規模を三十人以上に統一して以来行われているのでございすが、かなりの歴史的なものであると認識しております。二種の調査の方は五人から二十九人、いわゆる小さい規模のところには当てはまる調査でございまして、これは統計調査員による実地調査となっております。これは平成二年一月に始まつたものでございす。

○河上委員 もう一点、パート労働者を毎勤統計に反映させたのは、これも平成二年からでございす。パート労働者は当然短時間労働者とも言えるわけでありまして、この毎勤統計の中には、常用労働者数の内訳として常用のパート労働者の人数だけ示されております。ある視点からいへば、平成二年からパートの方々の数が入つたわけでありすが、割る分母に多くのパート労働者の方々が入つてきているわけでありすが、所定内労働時間というものは従来よりは薄くなつてくることは計算上当然そうなると思ひます。

そこで、このパート労働者を、内訳ではなくて、常用労働者と同様に統計上別にとつて独立させるおつもりはあるのかないのか、この点もお伺ひしたい。

○権谷説明員 毎月労働統計調査の上での常用労働者あるいはパート労働者の区分の問題が一つございすが、もともと言われましてはパート労働者については、それこそ昭和二十五年の三十人以上規模の事業所について現在のような基本的なスタイルになりました毎月労働統計調査を実施する段階から入つておまして、いわゆる常用労働者であるパート労働者、その場合の常用労働者というものが恐らく通常の概念より広いのかもしれない。当然もう先生よく御承知だと思ひますが、その調査票にございすように、その常用労働者の定義というのが、一つは雇用期間の定めのない人全部、したがって、期間の定めのない人についてはすべて常用労働者扱いになっておりますし、それから、日雇いですとか臨時労働者とか言われてゐる方々がおりますけれども、この人たちにございすけれども、実際に前の月二日間を見て、それぞれ月に十八日以上働いている場合には常用労働者扱いにして、毎月労働統計調査には常用労働者になっております。そういう人たちの中で、その事業所における一般の労働者よりも短い時間働いてゐる、これは一日であつてもあるいは一週間であつてもよろしいのですが、この人たちについてはパート労働者ということにございす。

在、総務庁に統計審議会というのがございますが、そこに調査の改正を諮問をいたしたところがございます。

○河上委員 これはぜひお願いをしたいと思ひます。

続いて、目安時間の見直しの問題について移ります。

基準局長の答弁で、法定労働時間が六十三年の基準法改正後下げられたことに伴い、このまま放置することは適当ではない、近くこの上限時間は改正の検討を中央労働基準審議会にお願いする予定である、こう答弁されています。

そこで、中央労働基準審議会に諮問はなさったのか、なさっていないのか、この点からお伺ひします。

○井上説明員 現行の時間外労働適正化指針につきましては、本年三月四日に、中央労働基準審議会にその見直しの検討をお願いしたところでございます。

○河上委員 五月十一日の日本経済新聞一面のトップに、具体的な形で「時間外労働上限を短縮」(二、三割を検討)「残業の監視強化」、ここにあるわけでありまして、六月に改正をして秋から実施に移したい、ここまで特定されておりまして極めて詳細な内容で掲載されているわけでありまして、この内容の是非について御答弁願ひたい。

○井上説明員 本年三月に基準審議会に適正化指針の見直しをお願いしたところでございます。現在、集中的に議論を行っているところでございまして、労使双方それぞれ意見が出てくるところでございまして、具体的な状況等につきましては、まだこれからの状況でございまして。

私もといたしましては、審議会にできるだけ早く結論を出していただきまして、目安時間に関する告示の改正を行いたいというふうに考えてございます。

○河上委員 今まだ決定しておりません、こういうことでございまして。

どうでしょうか、目安時間の四百五十時間、多いわけでありまして、どの程度がふさわしいと思つていらっしゃるか、御感想をいただきたいのです。

○佐藤(勝)政府委員 なかなかお答えしにくい問題でございます。私もとしては、あくまで中基準での、とりわけ労使の御意見をよく聞いてみたいと思つておりますが、現在のところ、全く相反する厳しい対立が続いている状況でございまして、私もといたしましては、現状でございまして、私が適当な段階にはまだ至っていないというふうに見えております。

○河上委員 基準局長、では時期について、いつごろまでにこれを実施に移したい、これも御感想をいただきたい。

○佐藤(勝)政府委員 私どもから中央労働基準審議会にお願いをしたのは、できるだけ早く、六月ぐらいにはまとめたいただきたいというふうに申し上げておりまして、具体的な実施に至るのことは秋ぐらいではないかというふうに見込みをつけております。

○河上委員 この目安時間ですが、業種別に限度時間を設定するようなお考えはありますか、あるいはありませんか。

○井上説明員 先生御承知のように、限度時間の設定でございますが、これにつきましては恒常的な長時間労働を改善するという観点から設けられてございまして、業種別には、一部目安時間の適用にない業種につきましては、現在適正化指針の適用除外というふうにしてございまして、今後の問題につきましては、現在審議会が非常に厳しい意見が出てございまして、その結論を待つていきたいと考えてございまして。

○河上委員 もう一点、時間外割増率は、現行で適正とお考えでしょうか、お考えではないでしょうか。

○佐藤(勝)政府委員 時間外割増率、労働基準法で定められております割増率のお話として受けとめさせていただきますが、基準法、つ

り最低基準を罰則をもって実施をしてもらう法制としては、日本の二五％というのはILO条約の水準でもありませんし、各国の同種の法律の水準も大体同じようなものでございまして。

○河上委員 時短の阻害要因となっております所定労働時間、目安時間の見直しの観点から、また、所定内労働時間等さまざまなお尋ねをしましてまいりました、もう一点、年次有給休暇についてお伺ひしたい。

現在その実態は、少ない付与日数、所得率も五〇％強である。この付与日数等の引き上げの検討はいつなさいますでしょうか。

○佐藤(勝)政府委員 御承知のように、前回の労働基準法改正におきまして付与日数が引き上げられたわけではございまして、現在、中小企業の猶予措置につきましては段階的に付与日数が増加をしております中で、三百人以下につきましては八日になった段階でございまして、これが十日という法律上原則の数字にまだなっていない段階でございまして、そういう状況の中で一体新たな日数の設定というところについてどう考えるかということにつきましては、今申しましたような状況も含めまして、現在、審議会での議論の中の項目になっているという状況でございまして。

○河上委員 六十二年改正で年次有給休暇の労使協定による計画の付与、この規定を設けたわけでありまして、この計画の付与の実行効果は上がったのでしょうか。そして取得率は現実的に高まったのでしょうか。

○井上説明員 労働省といたしましては、計画的付与制度につきましては、年次有給休暇の計画的取得の制度を活用いたしました連続休暇の普及促進につぎまして、労使に對して働きかけやほつとウィークプログラム等の各種のキャンペーン活動を行っているところでございまして。

また、年次有給休暇の完全取得、連続休暇の普及に向けての労使の自主的取り組みを促すために、平成二年七月、連続休暇取得促進要綱を策定したところでございまして、ここで、平均二十日

付与、二十日取得に向けて企業に対していろいろ周知啓発を図っているところでございまして。この結果、最近では多くの企業におきまして、連続休暇の導入等年次有給休暇の取得のための種々の措置を講じられていた企業が増加してございまして、平成三年夏の連続休暇につぎましては、年休の計画的付与制度を活用する企業は二七％という状況でございまして。

今後とも、これらの施策を積極的に進めてまいりたいというふうに考えてございまして。

○河上委員 公務員の完全週休二日制の観点からでございますが、国家公務員の完全週休二日制が五月より施行されました。地方公務員は、各議会とも六月の定例会で条例化の方向に進むと思ひます。そして、それ以降実施の運びに移るのではないかと、もちろん、地方公共団体の完全週休二日制、この実施率にもよるわけでありましてけれども、公務員の完全週休二日制の施行に伴ひまして民間企業の時短に何らかの影響を与える、こう考えられます。

先ほど大臣の答弁にもございましたように、六十三年から元年には二十四時間総実労働時間が年間減つておりますし、元年から二年は三十二時間減りました、二年から三年は三十八時間と、こう減少はしておりますわけでありまして、今般この公務員の完全週休二日制による民間企業への時短、これは従来どおりの形ではなくて、もっとより一層の効果をもたらすものであると考えられます。

そこで、こうした実態を見ながら、労働省はこの民間への波及効果、これはどの程度だとお考えになっておりますか。

○近藤国務大臣 実は、時間短縮の中で、中小企業は所定内労働時間が結構依然として長く、大企業が所定外労働時間が長い、統計的にそういうことが出ておるわけでございますけれども、公務員週休二日制は、まさに所定内労働時間が相対的に長い中小企業に對して、土曜日も働いてもお役所はもう閉まっていますので、こういうことで、私は、まさに中小企業の所定内労働時間の短

縮に直接的影響がある、このように考えております。

○河上委員 全体としての完全週休二日制、これは達成時期はいつごろだとお考えでしょうか。

○近藤国務大臣 これは、先生、大変難しい御質問でございます。私、ここでいつごろということは申し上げられないのですが、ただ、先ほどもちょっと申し上げましたけれども、全体の総労働時間、平均で本来ならこれから六年かかるところをどれだけ前倒しをするか、こういうことで、そこに焦点を当ててやっておるわけでございます。

○河上委員 公務員の完全週休二日制実施に伴いまして、行政としてのサービスに支障を来して住民に迷惑がかかってはならないことは言うまでもありませんし、サービス低下を招かないようにしなくてはならないわけでありまして、これは危惧する点でございます。

○河上委員 公務員の完全週休二日制実施に伴いまして、行政としてのサービスに支障を来して住民に迷惑がかかってはならないことは言うまでもありませんし、サービス低下を招かないようにしなくてはならないわけでありまして、これは危惧する点でございます。

○井上説明員 現在行革審におきまして、規制緩和や基準認証制度の見直しの観点から検討が行われていて、いろいろ理由、背景等があると思っております。もちろん、猶予措置を与えられている中には中小企業等も含まれているわけでありまして、時短促進の上から、十分熟慮しながらやはり実態の把握をしっかりと図るべきであらう、私はこのように

内における業務の簡素化等が図られてきて、そのことが労働時間の短縮に寄与することになりまして、望ましいというふうにご覧いただいております。

○河上委員 次に、週四十四時間労働制の適用を猶予されている事業場への対応の点についてお伺いします。

この週四十四時間労働制適用猶予事業場のうち、週四十六時間未達成事業場数は幾つありますか。

○井上説明員 法定労働時間につきましては、平成三年四月から、週四十六時間から四十四時間にされたところでございます。御指摘のように、一定の業種・規模につきましては、二年間週四十四時間労働制の適用が猶予されて四十六時間になつてございます。

猶予対象につきましては、事業所数割合で四五・二％、労働者数割合で四九・六％になつてございます。

四十四時間労働制移行後におきます調査のデータはございせんが、四十四時間労働制移行前の平成二年に実施した調査によつて平成三年四月における予定状況を見ますと、猶予対象事業場で週所定労働時間が四十六時間を超える事業場の割合は、二六・一％というふうな状況でございます。

今年度、四十四時間労働制への移行後の実態把握のための総合実態調査を実施したいというふうにご覧いただいております。

○河上委員 このうち、各種指導を行ったにもかかわらずそれが守られていない、こうした事業場数は幾つありますか。

○井上説明員 先生御指摘のような数字は、統計的には今私どももちょっと把握してございせんので……

考えるわけでございます。

残り時間も余り多くなつてまいりましたので、今回の本法案に関連して、何点かお伺いしたいと思ひます。

まず、本法案を審議してまいりました中央労働基準審議会の建議では、計画の策定に当たつて関係労使の話し合いが行われることが重要である、さらに、労働大臣及び都道府県労働基準局長は、労使の自主的取り組みを促すとの観点から、計画の承認に当たつては関係労組または関係労働者の意見を留意する、こういう趣旨の労使双方の立場を尊重することが明示されておりました。

私は、時短推進では、事業主の取り組み姿勢、これは大変大事である、こう思つておりますし、また、ある意味では意識改革も大事であると思つておりますし、やはり労使一体となった取り組みがなければ、この時短達成はできないのではないかと、しかし、本法案では、この計画が事業主から提出されることになつておりまして、これだけでは労働者の意思が十分反映しにくいのではないかと、こう考えるわけでありますけれども、この建議から本法案が後退しました理由について御説明願ひたい。

○佐藤(勝)政府委員 中央労働基準審議会の建議におきましては、留意事項の中に、建議に盛り込まれた労働時間短縮の促進のための施策については、立法措置による場合であっても労使の自主的努力を促すとの基本的考え方を実施されるよう留意する必要があること、それから、労働時間短縮実施計画の承認に当たつては、関係労働組合または関係労働者の意見を聞くように留意する必要があるというふうなことがございまして、

こういったことから、計画の策定に当たりましては、できるだけ関係労働組合等の意見を聞くことが望ましいというふうな私どもも思つておりますし、また、行政としても、この計画の承認に当たつて審議をいたします審議会、これは三者構成でございますが、その場等を通じて、できるだけ関係労働組合等の意見を聞くように留意をし

てまいる考えでございますけれども、ただ、行政によります意見聴取を法律上の要件とするということになりますと、中小企業におきましては労働組合のないところも多いということで、実際に法律の運用をする場合に、むしろ困難なことになるのではないかと、この点について危惧をいたすところでございます。

○河上委員 政府の計画、第四条でございますが、第四条二項に推進計画を定める事項として四つ挙げられております。国が策定する推進計画は時短推進の基本となるものであると思ひますし、重要であります。

現状で時短の阻害要因となつております所定内・所定外労働時間、具体的には完全週休二日制の実施あるいは年次有給休暇付与日数増、取得率あるいは目安時間等の目標、これらは極めて現実を進める上では大切になるわけでありますけれども、こうした観点からの目標値、これは具体的に明示なさるかどうなのか、この点についてお尋ねいたします。

○佐藤(勝)政府委員 労働時間短縮推進計画につきましては、現在策定作業中の経済計画の内容を踏まえまして、一定期間内に達成すべき目標としましては、年間総労働時間あるいは週四十四時間労働制の早期実現といったものを盛り込むというところを考へておりますけれども、具体的にどこまで書き込むかということになりますと、これは審議会の意見もお聞きをしながら、その内容を固めてまいりたいというふうに思つております。

なお、時間外協定に関する指針につきましては、現在も、先ほど申し上げましたように審議会の検討をお願いしている最中でございます。その答申を得た上で労働大臣の告示として実施をするものでございまして、この点につきましては、この計画の内容とするというところは考へていないところでございます。

○河上委員 本法は五年の時短立法となつていますが、短期間で効果を指すことになるわけでありまして、この五年と設定した

理由は一体何でしょうか。

○井上説明員 労働時間の短縮は御承知のように早急に実現すべき重要な課題でございます。本法案の作成の基礎となりました一月三十日の中央労働基準審議会の建議におきましても、本法案に盛り込まれた措置が「一定期間内に集中的に講ぜられることにより総労働時間の短縮が図られることを期待するものであることから、一定期間内の時限措置とすることが適当である。」という御答申をいただいております。

本法案につきましては、こうした建議の趣旨を踏まえまして、五年間の時限法案としたものでございまして、

○河上委員 この法案は環境整備が目的でありまして、同業他社と横並び意識が強い、大企業に比べてみまると時短の進めにくい中小企業、ここに焦点を当てたものであります。この中小企業の時短促進に、五年間でこの法律に基づいてどの程度環境整備がなされると考えられますか。御感想を述べてください。

○井上説明員 先生御指摘のとおり、中小企業におきましては、大企業に比べて労働時間の短縮は進めにくい条件がございます。例えば労働組合の組織率が企業に比べて低いこと等から、企業内におきまして労働時間の問題について日常的に話し合う場が整っていない、また、そういうことを反映いたしまして、労働時間に関する意識の改善や労働時間短縮の方策の検討がなかなか進みにくいという状況もございまして、また、御指摘のように、経営基盤が比較的弱いとか同業他社の横並び意識がとりわけ強いことなどがございまして、

そこで、この法案におきましては、特に企業内におきまして労働時間短縮実施体制の整備を進めたい、それによりまして、企業の労使の時短に向けてきた取り組みを促していきたいというふうに考えてございます。また、横並び意識等を反映いたしまして、同一の業種の事業主が共同で取り組んでいただくというふうなことで、中小企業にあつても、同一歩調で時間の短縮に取り組めば効果が上がるというふうな観点から考えたわけでござい

ます。私もといたしましては、五年間にわたり集中的に措置を講じることによりまして、中小企業の時短の環境整備に全力を挙げてまいりたいというふうに考えてございまして、

○河上委員 五年です。整備の進捗状況によって五年後も継続しないですか、五年で終わるのでしようか。

○佐藤(勝)政府委員 この法案では五年を予定しております。その期間内に集中的にいろいろな対策を講じまして、それ以後はこういった法律でやる必要のないような状態をつくるのが理想であるというふうに考えておりますので、五年を延長するとか、そういうことを今の段階で考えてはおりません。

○河上委員 それでは、最後にもう一点お尋ねします。本法案が目指す目標は何でしょうか。

○近藤国務大臣 これは先生、まさに、労働時間短縮を、これまでのスピードをさらに上げていって、速やかに千八百時間の達成をしていただきたい、こういうことでございまして、

先ほどから五年はどうかというお話がございましたが、私が申し上げましたように、やはり今の率でいって六年なら何とかなるわけです。それは三十数時間で二百時間を割っていきますから、それは何もしないと同じでありますから、したがってそれをスピードアップしていけば、端的に言って一年間四十時間ずつ減らしていけば、五年間で二百時間減りますね、理屈の上で、ですから、五年の間にはその千八百時間を達成するといふことはそんなに難しいことではない。できれば、さらにいっぺん頑張つて、どれだけ早く達成するか、こういうことでありますから、まさにこれは関係者挙げて時間短縮に積極的に取り組んでいただく、そういう計画を固めていく、そして企業内でそういう委員会をつくっていただき、また、業種内においてもそういう体制をつくって

ただ、こういうことでございまして。

○河上委員 実は通産省、中小企業庁の方にもおいていただいているのですが、時間ももう全くなくなってしまっているのが、大変申しわけないと思っておりますが、残しました質問は次の機会にまたさせていただきますこととして、これで終わります。

○川崎委員長 金子満広君。

○金子(満)委員 最初に、大臣に伺います。労働時間の短縮という問題は、大きな社会問題であり、政治問題であり、もう一刻の猶予も許されないうところに来ていいると思うのです。国政の上でも中心課題の一つであることは、もう間違いないわけですね。

一九八八年に閣議決定で新経済五カ年計画を出したとき、五カ年間で千八百時間というのを公にしたわけですから、来年の三月いっぱいではこれはならなくてはならぬ。しかし、現実、とてもじゃないが千八百時間にならないというものはつきりしているし、マスコミも絶望的の書いているわけだし、大臣もできるとは言わない。当時の総理も労働大臣も現在その職にないわけですから、それをどうしたと言っても仕方がないわけですから、いまだに二千時間を超えているわけですから、もはや来年の三月いっぱいでは千八百時間は達成できない、ここぞこういうことを言明した方がいいと私は思いますが、どうですかね。

○近藤国務大臣 当委員会でもたびたび御答弁申し上げたわけですが、いまだに、残念ながら、平成四年度末までに千八百時間の達成は不可能でございます。これは明確に申し上げておきまして、そういう反省に立ちまして、今度は、この法律で具体的な対策、措置を講じてまいりたい、こういうことでございまして。

〔委員長退席、永井委員長代理着席〕
○金子(満)委員 計画倒れというのはこういうことなんです。責任の所在は明確になっていると思うのです。計画が非科学的であったのか、それとも行政指導の面に欠陥があったのか、どちら

かだと思ふのです。両方かもしれせん。いずれにしても、達成できないということ、これは一般の企業なら倒産ですよ、立てた計画が全く進まないんだから。

そういう中で、国際的にも日本の長時間過密労働、そしてよく言われるように、過労死まで言葉が国際語になっているというのですが、そういう点で若干私は具体的に指摘してみたいと思うのです。

これはILOの機関誌で、一九九〇年第二号ですが、全文は、非常に長い、二百ページもあるのですが、その中で「働く時間—新しい勤務態様の政策と実例」というのがあります。この中で日本に触れたところがあります。それは、ヨーロッパの他国々々で時間短縮がどのところまで進んでいる、しかし、そういう中で日本はどうか。日本事例は、先進工業諸国の以上の傾向とは、非常に異なっている。これには、文化的要因が非常に大きく影響しているといえ、日本の長労働時間と、それが一九七五年以来減少してこなかったという事実は、きわめて重要である。日本における労働時間短縮の実情は、本報告が取り上げる諸国の中では、根本的な変化からもっとも遠い位置にある。」というのが日本だ。これは、ILOが機関誌で指摘をしている内容であります。

しかも、そういう中で日本における日本ILO協会、これは去年の十二月号でありますから、その中でも、ILOの問題で「労働時間短縮をめぐる国際的動向」というのがありますが、ILO本部の労働条件部のマルチーノという方が次のような文章を寄せています。「日本は、目下、年間総労働時間を一八〇〇時間に短縮するためのキャンペーンを進めているが、他の先進国では、週の労働時間が問題とされているので、容易に比較できない。日本の週労働時間は、今のところ四六時間ないし四四時間というところだが、ヨーロッパ諸国では、四〇時間を下回っているところが多い。」そして続けて「日本だけがそこに達しないという特殊な状態にある。」とまで言われております。

さらに、先般これは各新聞やテレビに報道されましたが、先月三十日に、ドイツでは年間総労働時間が千五百時間を割って千四百九十九時間になった、このように報道されています。同時に、ドイツでは「労働組合は週労働時間を現行の三十五時間から既に三十五時間になっていますが、「三十五時間から三十分間の短縮を目指しており、労働時間の短縮はさらに進む見通し。」こう書かれています。

これが最近私がビックアップした幾つかの内容なんです。

そこで、これは労働大臣に聞くのが一番いいと思いますけれども、この俗称促進法は五年の時限立法なんですよ。だから、入り口はどうであつても出口のところはどういう状態にするのか。目的ですよ。この五年間で千八百時間にはできなかったわけですが、また五年延長で十年間です、これはドイツはもう千五百時間を割ったという中で、悠長なあれを掲げているような格好になるんだが、それにしても千八百時間にするためには、週休は二日とは言っているわけですが、労働時間はどのようになり、そして今度は時間外労働の上限はどのくらいにするのか。審議会、懇談会、そっちの方へずっとやっておいたのでは行政が何もイニシアチブをとれないわけですから、そういう意味で、主管大臣として労働大臣が少なくとも出口のところではこれにしたい、そのようにすれば千八百時間あるいはそれをさらに割り込んでくることになるが、そういうような目標を今考えているかどうか。もう過去四年間でうまくいかなかったのだから、まだできないということになると同じ石にまたつまづくことになるわけですね。その点をひとつ、今考えていることを目標として数字で挙げていただきたいと思うのです。

○佐藤（労働政府委員） 大臣の前に、事実の問題も含めまして私の方から若干お答え申し上げます。

そのILOのものは私は読んでおりません。今お伺いして感じますことは、日本の労働時間は昭和三十五年から昭和五十年まで、つまり第一次石

油ショックのころまで順調に減少してまいりましたが、その後昭和五十年から六十二年までの間はほぼ横ばいという状態でありました。これは非常に厳しい企業経営環境が影響しているのかと思えますけれども、その後六十三年度から改正労働基準法が実施をされて以降、かつてないような割合、もちろん千八百時間という目標に到達するには非常にまだ距離があるわけですが、それでも、それにしましても、かつてないような率で労働時間が平成三年度まで減少してきておるといことが一つでございます。

それから、ドイツの研究のドイツでは千五百時間を切ったという調査がございます。これは新聞に出ていたわけでございます。私も、労働時間の国際比較というのはデータのとり方が違うものですから非常に難しいというところで、製造業の生産労働者についての比較可能な数字を推計をしているものを出しております。これにつきましては詳しく申し上げませんが、いろいろな機会に、こういう場でもお答えをしておりますのでございますが、ただ一言申し上げますと、今回発表されました資料はドイツの経営者団体の組織の中にある研究所でございまして、ドイツの数字はどのよう協約の数字である。日本の数字はどの数字からとったかわかりませんが、これは実労働時間のようなので、この統計自体非常に問題があるというところは私も調査でわかっておりますので、どうもこれをそのままいただくわけにいかない。ただ、ドイツなんかと比べますと、日本の場合に非常に時間が多いということは事実でございます。

こういうことをとりあえず申し上げておきます。

○金子（満）委員 今の点についてちょっと伺います。

ドイツの千四百九十九時間という場合、統計のとおり方といろいろあるという話なんですが、それならばそれなりに具体的に答えていただきたいのですが、これは所定内の労働時間と思っているの

ですか、それとも所定外労働時間も含めてやっている、それはどのように考えますか。

○佐藤（労働政府委員） ドイツの数字として出ておりますのは、協約上の労働時間から欠勤日数分を引いたものであるというふうに承知をいたしておきます。

日本の数字として出ておりますのは、どうも毎勤の数字とも合わないわけですが、実労働時間であるというところはドイツの大使館を通じての調査では承知をいたしております。

○金子（満）委員 先月三十日のドイツの発表でも、ドイツの年間労働時間が少ないのは主に祝日と有給休暇が多いため、既に一九八七年の段階で千五百八十二時間になっている、こういうことでもあります。それから、時間外は上限が一日二時間、年間六十時間に区切つてあるのですね。ですから、それをオーバーしているということはないと思うのです。したがって、いづれにしても日本の方が長いわけなんです。

そこで、今度はこの法案に戻ってお聞きしたいと思うのです。

これは時間短縮を促進するというわけですね。それが法案の趣旨だとすれば、具体的目標が数字的には全く一つも出ていないわけですが、どのような目標に対して努力していくのか、ここが非常に大事なところなんです。この法案にあるのは、時間短縮という言葉はありますが、言葉はあるけれども何で具体的な目標を出さないのか。個々には労働省の幹部も、労働大臣ももちろんですが、総理まで時間のことは言っておるわけですね。言っておるが何で数字が出てこないのか、なぜ具体的な目標を出さないのか。私は、具体的な目標が掲げられなければ時は進まないと思うのです。その点はどう考えているんですか。

○佐藤（労働政府委員） 時間短縮の目標、できるだけ具体的なものを掲げるということは、実施をする場合に重要なことだと思ひます。

この目標につきましては、経済計画あるいはそれとの調和を保ちながら策定を予定しております。

労働時間短縮推進計画の中で示されるわけでございますけれども、先生が今御指摘の計画というのは、恐らく二以上の事業主が策定する計画ということではないかと思いますが、もし間違つていたら御指摘いただきたいのですが、これは複数の事業主が例えば土曜日を休みにしても、そのために営業日をどうしようという具体的な進め方を考えて、これを実施をするということをやります。そういうものではないかと、経済計画あるいは労働時間短縮推進計画のように全体的な推進の目標を具体的に定めるといふものは、若干性格を異にするものであるというふうに申し上げたいと思います。

○近藤（国務大臣） 今局長が言つたとおりでございます。ただ、先生、もう釈迦に説法でございますが、千八百時間という数字はどうしたら出るかといつたら、週休二日をやって、有給を二十日間とって、十五日国民の休日等とって、あと二日か三日休んで残ったものを四十時間で計算すると一応千八百ですよ。ですから、千八百にするということはそういう個々のフアクターを一つ一つ実現していけばなるわけでありまして、だから、計画を示してないとおっしゃるのには必ずしも当たらないのじゃないでしょうか。

それから、タイミングについては、先ほど言いましたように二百時間残っているわけですから、それを三十数時間で割れば六年間です。ですから四十時間、あと一日やれば五年間ですね。そうすると、法律の期限もちょうど五年間ですね。それから、新経済計画もこの五年間ですね。それから、ちょうどタイミングとしては五年間で合います。

それは大体のめどで、努力目標で、場合によってはあと一、二年かそこら引張られるか前倒しできるかどうか、このあたりがこれからだと思ひますけれども、少なくとも五年後には千八百時間を達成することは決して不可能じゃないというふうに考えております。

○金子(満)委員 言われるとおり、近藤さんそうおっしゃって、確かに今言った数字があるのです。だったら法案に書いたらどうです、目標なんだから。労働大臣はこの措置法の提案理由の説明の中でも「完全週休二日制の普及」とちゃんと書いてあるわけですね。提案理由で言っているんだから本文に入るのは全然不思議じゃない。ところが、ひょっとと見るとなくなっちゃっている。全体から見ると、この法案では、一つは、時間短縮の計画をつくるのが政府ですとよくなっている。もう一つは、じゃ事業主に對してはどうかという、時短の義務づけはないのです。だから罰則があるはずがないのです。あるのは、ただ自主的な努力をしてくださいということなんだ。事業主に對しては自主的な努力をしてください、計画は政府がつくるようにということにはなっている。そうすると、今度は全体の法律は政府に一任ということになっちゃうのです。審議は国会でやるわけだ。私はそういう点で具体的な目標を出していかないとこの法案というのは何か一種の勧告とか要望のようなものになってしまつて、失礼な話だが、法律の体をなさないんじゃないか。

したがって、私は具体的な問題として提起をしたいのは、今大臣も言われた点でありますけれども、労働時間の短縮というのは本当は労働基準法の抜本的な改正で、しかも早期にやるべきだ。しかし、今ここで時短促進という法律が出てくるのだから、そういう中で最小限のくらしい目標はやるべきだ。一つは一日拘束八時間だ、そして完全週休二日、これは大臣の提案理由の説明の中にもあるとおりだから。そして、これも言われているように週四十時間労働制の実現をしていく。それからもう一つは、時間外労働の上限を、私の考えでは一日二時間、月二十時間、そして年百二十時間を上限とする。これでもヨーロッパのそれよりは多いのですから、少なくともこのくらいを最低のものとしてやる。それから、年次有給休暇についても二十日間を最低とする。こういうことを何で明記できないのか。そうすれば努力の目標と

いうのは出るわけですね。抽象的にただ努力してくれとか、事業主はとか、あるいは政府はとかいうのじゃなくて、もう出ているものは明確にこそ、あそこへ向かって進むんだというのをはっきりするのである。だから、その点を明確にすべきである。それをしない日、もう午前中からの質問でも出ているように、日経連が時間を書くとか言うのとか、いやそんな感じじゃなかったとかいろいろ言われていますけれども、そういうぼやっとしたようなものになってしまつてしまうのです。時間というものについては明確にそれをすべきだ。

なぜこれができなかったのかというところ、正直な話これはどうなんですか。

○近藤国務大臣 正直な話、先生、一応千八百時間というのはいくつかの形で週休二日、有給二十日、こういうことであるのですけれども、それは一つの基礎的な計算例、一つのモデル計算例でございまして、実際はいろいろな企業がそれぞれ特殊事情からおやりになっているわけでありますので、そういうことは一応の計算の例だけども、まず千八百時間をこの法律の有効期間五年間に達成していただくという法律にして、なぜ法律に書かないのかというお話でございませうけれども、これはそういう一つの条件整備のための法律でございまして、この後にまさに先生おっしゃったような労働基準法の改正が待っているわけですね。労働基準法の改正になれば、これはむしろ御辛抱でございませう。だから、もうしばらく、あとは改正労働基準法でございませうとさせていただく、こういうことじゃないでしょうか。

○金子(満)委員 条件づくりと言われれば、目標のない条件というのは一体何をやるのですか。皆さん幸せになる委員会をつくらせよう、こんなことをやって何が幸せかわからないのですよ。だから、労働時間の短縮を促進するというのだから、どこどころへ促進して進んでいくのか、そのためにどんな委員会をつくるのか、これは別の機会に質問しますけれども、そういうのではないとだめです。

いろいろ言われているけれども、経済審議会が四月に中間まとめを出したです。そのことについて日経連が永野会長名で五月六日に経済審議会に對して文書を出しました。「新しい経済計画の基本的考え方と検討の方向」に對する見解」それで大臣が先ほど別の委員の質問に對して答えて言ったのですが、この中で労働時間について次のようにはっきり言っているのです。「労働時間短縮については、次の諸点をとくに留意願いたい。労働時間の短縮は、労使の自主的な努力が基本である。また、労働基準法の改正を含む労働時間の短縮については、現在、「中央労働基準審議会」で論議中であるため、具体的方向については言及を避けるべきである。なお、中間報告に指摘されている週所定四十時間制への移行については、特定の産業や中小企業の実情を配慮し、適切な移行措置ないし例外措置が必要である。」というように述べてやっています。つまり、経済審議会の最終答申が六月に出るけれども、その最終答申では千八百時間という目標値は明確にしないでくれという意味です。これははっきりしている。そういうことにとらわれないというのが労働省の担当者の見解であることも私は聞いていますけれども、だとしたら、法案の中に明文化しなかつたらこちらが生きることになるのです。だから、決意だけやって、そういうのはだめです。我々の腹はしっかりしています。そのしつかりしている腹で八八年のときに打ち上げた千八百時間、あのときの総理とか労働大臣の発言を見たらえらいすごい勢いです。だんだん声が小さくなって、先ほど大臣の言明のように、これはもうあかんです、こういうことになっているわけだから、今ややはり促進法をやるのだったらそこそこは明確にしないだめです。だから気兼ねしておどおどして、口でしゃべっていること、それがなぜ全然文字に出ないのですか。

ですから、私はさっき私の考えで出しましたけれども、こういう点は明記していかないと、これは仕掛けづくりと言つたって、これは何をやりませう。うちの事業所でございませうか、やりませうか。難しいですね、じゃきょうの会議はこれで終わってまた次の機会にやりませう、そんなことになつてしまふのです。だから、目標というのは本当に明確にすべきなんだが、もう一度、こういうところに障害があるのですか、この数字を出すのに。ふんではみんなもう言葉で出ているのです。

○近藤国務大臣 先生が引用されました日経連の意見書は、字面で読みますとある意味では当然のこととございまして、労働時間というのはまさに中央労働基準審議会、専門審議会、議論したこととありますから、これは経済審議会の中でそのことと中央労働基準審議会の先乗りしてということはどうかなと私は理解をしておりますから、それは日経連としては穏当の意見ではないでしょうか。

ただ、私たち労働省としては、中央労働基準審議会に諮つておりますから、そこで数字が出てまいれば、そういう数字を踏まえながら、今度それをもう一回審議会に持っていくって、そして政府の統一した目標時期としていついつまでに幾ら、こういうふうに明確化することになる、かように私は考えております。

○金子(満)委員 くだいようだけれども、先ほど別委員からの質問で、新聞にも報道されていることですが、労働時間、時間外労働協定に関するガイドラインを労働省は改正する、現行の時間外労働協定の上限時間、年間四百五十時間を短縮する、これは二、三割と書いてあるわけですね。これは時間外労働を二、三割短縮しても千八百にはならないですよ。そういう点で、このことは審議会だか調査会だか、そっちの方で今議論願つていますというのがさっきの答弁でありましたよ。だけれども、インシアチブというのは労働省がとるべきだ。何か第三者のところへやっておいて、そ

え、一日二時間、月二十時間、そして年百二十時間を上限とする。これでもヨーロッパのそれよりは多いのですから、少なくともこのくらいを最低のものとしてやる。それから、年次有給休暇についても二十日間を最低とする。こういうことを何で明記できないのか。そうすれば努力の目標と

いうのは出るわけですね。抽象的にただ努力してくれとか、事業主はとか、あるいは政府はとかいうのじゃなくて、もう出ているものは明確にこそ、あそこへ向かって進むんだというのをはっきりするのである。それをしない日、もう午前中からの質問でも出ているように、日経連が時間を書くとか言うのとか、いやそんな感じじゃなかったとかいろいろ言われていますけれども、そういうぼやっとしたようなものになってしまつてしまうのです。時間というものについては明確にそれをすべきだ。

れで別なところではっきり言っているんだから、上限を決めなければいけぬ、こういうことですよ。

それから、先ほど申し上げた経済審議会の運営委員会の四月十五日の中間まとめの中では、「労働時間短縮については、計画期間中に達成すべき具体的な目標を示し、その実現のため、労働基準法の改正により早期に法定労働時間週四十時間制への移行を実現する。」ということまで言っているわけですね。サービス残業を解消するということまで言っているわけですね。みんな数値が全部出ているのですよ。

それで、労働大臣は、近藤さんは決意として随分述べているのですよ。だけれども、五年先まで労働大臣をやっているかどうか、これはだれも保証できないですよ。ですから、大臣が言明したということでは法律にならぬですね、これは。それはど確信を持って言明するんだったら、文書の中にははっきりできないものだろうか。このところは多くの人が望むところで、意欲があるんだかないんだか、そうすると、目標を明示しない時短ができるのかできないのか、みんな疑問に思うと思うのです。だから、初めから疑問に思うようなことだったら歯車回らないですよ。だから、行く先がちゃんとあって、そこに向かってどのようなスピードで進むのか、どんな列車に乗るのか、自動車で行くのか、目標ははっきりしない、ただこの車に乗るにせよ、乗っている中で話さないと言っても、到達できるんだかできないんだか、そんなのんびりした段階ではない。

経済計画のいろいろな関係を言いますけれども、これほど貿易摩擦で国際的に袋だたきになっている多くの要因の中の一つには、長時間過密労働があるのですよ、間違いないあるのです。そして低コストが摩擦の原因の一つになっちゃっているのですよ。だから、ここでも露骨に袋だたきになっている中で、今国際的にも国内的にも明示するというのが本場に必要だ。

も、最後に、そういう点で時短の目標を明示すべきだ、この点を強調しておきたいと思うのです。もう一度大臣に伺っておきます。

○近藤国務大臣 先生、今の車に乗っても六年ぐらいで達するのですよ、今のスピードで。だから、それを五年後に達するようにしようというのが今度の法案の基本的なスタンスでございます。それから、新しい経済五カ年計画の中にも、そういうことを踏まえてきつと最終的には書き込むことになると思いますし、私は書くべきだと思ふ。しかし、その結論は、労働省側の雇用審議会もございまして、そこで雇用対策基本計画というのを新しくつくるわけですし、やはり中央労働基準審議会の議を経てくるわけでありまして、ですから、あえて日経連を弁護するわけではありませぬけれども、全部先行して、先回りして経済審議会が結論を出すのは多少問題ではないですかということをおっしゃったというふうに、日経連の意見書を私は理解しております。

○金子(満)委員 続きは後でやりますが、その点はひとつさらに研究してもらいたいと思います。○永井委員長代理 次に、伊藤英成君。

○伊藤(英)委員 今、実は私たちは労働時間短縮という極めて重大な問題について論じているわけですね。私は、この問題はいわば私たちの生活の仕方あるいは生き方の問題を論じているんだ、こういうふうにいるのです。先回の本委員会で、私は、時間外の割り増し率の問題のときに、これは時間に対する価値の問題を私たちは今議論しているのですよという話をいたしました。

例え、よく言われることですが、レジャーという言葉がありますね。レジャーというのは一体何なんだろうかということですが、百科事典なんか調べてみますと、もともとこれはラテン語のレセレという言葉から来ているんだそうです。意味はどういうことかという、許容される時間、あるいは拘束されていない時間、それから、生活のために働くことから解放され、祈り、思索、学ぶことに充てられる時間とも書いてあるのです。

○伊藤(英)委員 まあそういうことなのですね。実は、今の日本の労働時間短縮の問題というのは非常に難しくしていることがいろいろあるなと私は思うのです。私たちも時間短縮やれ時間短縮やれ、こう言うのですが、実はなかなか大変だと思ふ。

○近藤国務大臣 先生から大変大事な御指摘があったわけでありまして。私も、人間にとって、人生にとって最も大事なものは時間だと思ふのです。時間は有限ですね、未来永劫に生きるわけではないのですから。その有限の時間をいかに有効に使うか。

ですから、私は、時間短縮という考え方は、有限な時間をいかに有効に使うかということのための措置だと思ふ。しかし、それはいろいろな社会的なしきたりやいろいろなことがあっての話でありますから、そう簡単にできないので、そのためには今法律を成立させていたいただいて、そして、それが速やかに達成できる環境整備にぜひ取り組ませていただきたい、こういうことでござい

ろ。あるいは日本の労使関係は、労働組合のあるところもあるし、ないところもある、労働組合があるとしてもそれぞれがどういう機能を実は果たしているんだらうかという問題もある。あるいは、さっきもちょっと触れましたけれども、労働観というのをどう考えるんだらうか、あるいは人生観をどう考えるんだらうかということだ。さらに、生活大進国、こう言ったりいたします。私たち、生活大進国、こう言ったりするのですが、そういうふうになっている現状はどこにどういうふうにあるんだらうかということだ。どのくらいいろいろな周りの環境、施設等が整備されているんだらうかというように、水準についてどういうふうにならうかという所得の

実は、今私が申し上げたようなことが反映をされて今日の労働時間という実態をつくり上げていくわけですね。だから、そういう意味では、言うはやすくしているいろいろな難しい話だということに思ふのです。

では、これからどういうふうにして時間短縮というのを進めていくんだらうかというふうに考えるわけですね。大きく分けると、私は、一つは今回のような法案もつくりながら、政府の経済計画にのっとって関係労使の自主的な努力もしてもらいながら行政が指導援助をするという、いわば環境整備を図るやり方というところもあるでしょう。あるいはもう一つは、本来の手法であると思うのですが、労働基準法の改正等、こういうものをやって進めていくという方法がある、こう思うのです。

今労働省としては、その辺についてどんな時代認識を持って、そしてなぜ環境整備というようにやり方をしようとしているのか、お伺いいたします。

○佐藤(勝)政府委員 現在の日本の労働時間の姿

○近藤國務大臣 例えは建設業界の時短を考えた場合には、早い話、公共事業の条件から、例えは納期をどうするかとか、そういったことがありますが、やはり建設業界を指導する建設省の協力を得なければならぬし、それから今度は運輸業界の時短は、これはバス、タクシー、そういった運輸業界を指導している運輸行政の協力がなければできない。ですから、まさに国全体として時短推進基本計画というのを決めて、そして閣議で、関係大臣が集まって閣議決定をするということとは非常に大きな意味がある。

しかし、そのことは、先生が危惧されているような不当な行政介入になるというふうには私は理解しておりませんので、むしろまさに内閣挙げて、それぞれつかさどりで時短が具体的に推進できる、促進できるようなそういう措置をひとつ協力して一斉に、まさに一斉にやっていた方がいい、こういうことじゃないかと思ひます。

○伊藤(英)委員 例えは、今回こういうときにどうしていくのかという意味でちょっとお伺いするのですが、営業日の問題で、デパートなんかは正月営業がどうかという話がいり出たりいたしますね。現在ですと、一月の二日、三日、そして四日からそれぞれ営業するデパートというのが結構あるのですが、例えは、同一の業種に属する複数の事業主から幾つかのパターンで計画が提出されたときには、どういうふうな処理をされることになりますか。

○佐藤(勝)政府委員 先生の今の御質問は、同じ業種の幾つかの事業主がそれぞれ違うグループをつくって、いろいろな計画をつくろうということでごさいます。私もそのつもりでは、事業主が自主的に労働時間の短縮に寄与する計画をつくって出してくるという場合に、それぞれ違うグループから出てきたとしても、労働時間の短縮に役立つというのであれば、同一業種の違うグループから出てきても、それはそれでいいではないか。違うグループが違う計画を持ってきても、それぞれのグループの中でその計画に従って時短を進め

ようということ、実際にそういう中身の計画になっていけば、それはそれでいいのではないかと、いうふうに考えているところでごさいます。

○伊藤(英)委員 そうすると、同じ業種の中で営業日等の問題でいろいろなケースがあっても、それは別に意に介しませんよということになるわけですね。

話は違いますが、今回の法律案は、例えは時間短縮について具体的な数値を示すというふうなことはいたしません。そして、行政がかなりいろいろな介入をしていろいろなことをやっている、そして独禁法の適用の問題についても、それを緩和するということも今回のような法律は、世界の先進国に似たようなものがありますか。

○佐藤(勝)政府委員 外国といいますが、いわゆる先進国の状況を見てみますと、最低労働基準につきましては日本と大差ないところが多いわけでごさいます。あとは労使協定で、全国産業別の協定というふうなことで進んでいる。ドイツなんかはその典型でございしますが、御承知のように、日本ではちょっと違ったところでごさいます。そういう違いがありますので、私の知る限り、今回審議をお願いしているような法律を持っている国は、私の知る限りではないのではないかと、いうふうに思っております。

○伊藤(英)委員 私も、多分、こういう法律は余りないんだらう、こう思ひます。大体、こういう法律はほとんどつくりださないと、私には思ひます。

そこで、例えは同一業種の中で、いわゆる外資系の事業主ですね、外資系の事業主に對してどういうふうなアプローチするのかな。彼らから見たときに、ひょっとして政府の不当な介入じゃないのだからかというふうに思ふことはないのであらうか。あるいは、日本の政府というのは変わったアプローチの仕方をするものだ、というふうに思ふことはないでしようか。

○佐藤(勝)政府委員 今回の法案の仕組みというのは、日本の状況に照らして、こういう方法が有

効であるという形で考えているものでございしますから、そういう意味では、ほかの国で似たようなものがあるとはちょっと思ひえないのですけれども、ただ、やはり日本の状況に合ったユニークな、かつ役に立ちそうな制度であるという評価があつても不思議はないと思ひます。私はそういうふうに、手前まで思ひます。

ただ、外資系の企業云々のお話でございしますが、外資系の企業だけの問題ではないと思ひますけれども、こういう法律が成立した際には、こういう制度があります。それでこういう制度を利用して、こういう方法で労働時間短縮をやること、応ずるといふことは大いに積極的に行つていきたと思ひますけれども、ただ、実際にこの制度を利用するかどうか、これは最後の決定は企業の労働使である事業主の判断でございしますので、仮に外資系の企業から日本政府が不当な介入をしてきた、そういうような受けを受けるようなやり方はするつもりはございしません。

○伊藤(英)委員 大臣、私はこういうふうに思ひます。

今回の法律案の基本的な認識といひましようか。そういうことで大臣にコメントを求めたいと思ひますが、私は、この時間短縮という問題を考えてときに、これは最初に申し上げたように、ゆとりある豊かな社会、そしてそこに住む人間としての労働時間のあり方、あるいは国際社会との調和とかあるいは整合性という問題から考えたときに、本来の姿は、本来のやり方は労働基準法の改正をすべきだ、企業はその法律を守つてもらひましよう、そして行政はそれを見守るといひましようか、守らせるための努力をすることだと私は思ひます。

したがって、今回の法案は、本来の進め方ではないけれども、言いかえれば、世界に對して胸を張つて私たちがこの法律を主張する、というようなものではないけれども、日本の現状にかんがみて、これはいわば残念ながら過渡的な措置として

こういう法律も必要だというふうに私は思ひますが、これはそういうふうな考えてよろしいですか。

○近藤國務大臣 当委員会でもたびたび御答弁申し上げておりますように、現五年計画で今年度末までに千八百時間を目標にしておつて、それが残念ながら今達成できない。そこで、しかし、その千八百時間というのとはそんなに難しいことかといつたら、先ほど来言つておりますように、既に現レイトで三十数時間ずつ減らしておりますから、五、六年では達成するまで来ています。それで、まず、それを達成できるようなフレームワークづくりをこの法律でやらせていただいて、そして最終的には労働基準法を改正して、週四十時間体制にびちつとやる。やる以上は、もう全業界でこれに従つていただくということになるわけでありまして、それを最終目標に置きながら、まさにそちらに向かつての促進法だ、こういうふうに私も位置づけをしてはいるわけでごさいます。

○伊藤(英)委員 法案の具体的な中身に多く踏み込む時間があるまいと、一点だけお聞きするのですが、この企業内の時間短縮推進体制の整備に關連して、時短を推進するために労働時間短縮推進委員会を設置して、そしてその決議は、時間外・休日労働にかかわる決議以外、労働基準監督署への届け出を免除することになっておりますね。私は、この届け出免除ということとは労働基準法の精神から逸脱しているのではないかと、いうふうに思ひます。

そもそも労働基準法が労使協定を要件として変形労働時間制や時間外・休日労働を認めているのは、これは経営側と対等、独立の立場に立つ過半数組合ないしは過半数の代表者に協定締結権限を認めることによって、変形労働時間制や時間外・休日労働が安易に認められることのないように歯どめをかけたものかと思ひます。

今組合の組織率が低い現状、特に中小企業の現状から考えますと、過半数代表者の委員と経営者

との関係において、対等の立場を貫き、公正な労使協定、決議ができると思定して本当にいいんだらうかということであります。

そしてまた、時短推進委員会の設置は事業主がいたします。そして、その委員の指名も事業主が行います。しかも、届け出義務は法的なチェックをするためにあるのにそれを放棄する、私は監督行政の後退だと思ふのです。そして、見方を変えれば、事業主への便宜供与をしているのかもしれない。だから、労使の自主的な努力を強調する余りに時短推進委員会の決議に法的効果を持たせて本当に大丈夫だろうかということ、そして、こういう特例を認めることが今後の労働行政について大きな影響を与えていくんじゃないか、私はこう思うのです。これは基本的にどういうふうなことから進めていくんだらうか。この法律そのものは時短立法になっていきますね。五年なら五年以内というふうになっているのですが、基本的な物の発想が本当にこれは大丈夫かな、こういうふう

に思います。

○佐藤(勝)政府委員 この法案では、時間短縮推進委員会というか、労働時間短縮のための労使の話し合いの場をつくるということを促進しようということでございますし、また、そういうことでできました推進委員会が一定の要件に該当する場合に限って労働基準監督署への届け出を免除する場合があるわけでございます。

ただ、この届け出の免除は、例えば時間外労働の協定のように免罰規定といいますが、もともと罰則をもって禁止されているものを解除するという意味の協定について届け出を免除するという意味ではございませんので、三カ月変形労働時間制とかあるいはみなし労働時間制についての届け出に限るわけでございますけれども、これらにつきましてはもととその届け出を義務づけている意味が、そういうものが適正に行われるように行政指導を行う必要上把握しやすいようにということで届け出を義務づけているという性質のものであるということが一つでございます。

それからもう一つは、この時短推進委員会の決議に届け出免除といったような法的効果を認めますのは、労働時間の問題についてはこの委員会です。日常的また専門的に議論が行われるわけで、そこでの決議につきましても委員全員の合意により行われるということが必要としておりますから、そういう意味で、十分信頼ができるのではないかと

いうことが一つ。

それから、委員会の設置そのものにつきまして労働基準監督署への届け出義務、届け出を要件としております。また、そこでの決議は書面で行われる。それから、その決議に至る議事録が作成、保管をされているということが必要としていくわけでございますので、労働基準監督官の臨検監督の際にもこういった推進委員会の活動状況が十分把握をされる、チェックができるという前提でこういう仕組みをこしらえているわけでございますので、従来の監督行政のあり方を逸脱するあるいは後退をするというおそれはないように仕組んでいるつもりでございます。

○伊藤(英)委員 時間が参りましたので、この続きは次回の委員会で行います。

○川崎委員長 次回は、来る二十日水曜日午前九時二十分理事会、午前九時三十分委員会を開会することとし、本日は、これにて散会いたします。

午後四時四十六分散会

労働委員会議録第五号中正誤

ページ	段行	誤	正
二	四	末九	大面
五	三	八	ある種
七	三	二	十五年
六	二	二	所管官庁
六	三	三	例えば、
六	一	六	提案されて