

第百二十三回 参議院労働委員会會議録第三号

平成四年三月二十七日(金曜日)
午前十時六分開会

委員

委員の異動

三月六日

辞任

補欠選任

石川 弘君

川原新次郎君

田村 秀昭君

岩崎 純三君

真島 一男君

平井 卓志君

下村 泰君

西川 潔君

三月二十四日

辞任

補欠選任

対馬 孝且君

梶原 敬義君

三月二十五日

辞任

補欠選任

西野 康雄君

角田 義一君

三月二十六日

辞任

補欠選任

岩崎 純三君

成瀬 守重君

川原新次郎君

久世 公堯君

梶原 敬義君

対馬 孝且君

三月二十七日

辞任

補欠選任

佐々木 満君

鈴木 貞敏君

平井 卓志君

星野 朋市君

角田 義一君

西野 康雄君

中西 珠子君

木庭健太郎君

出席者は左のとおり。

委員長

向山 一人君

理事

田辺 哲夫君

仲川 幸男君

細谷 昭雄君

山中 郁子君

衆議院議員

久世 公堯君

山本 昭子君

鈴木 貞敏君

成瀬 守重君

星野 朋市君

清水 澄子君

庄司 中君

対馬 孝且君

西岡瑠璃子君

西野 康雄君

木庭健太郎君

笹野 貞子君

橋本孝一郎君

西川 潔君

衆議院議員

労働委員長

川崎 寛治君

近藤 鉄雄君

労働大臣

労働大臣

政府委員

労働大臣官房長

労働省婦人局長

齋藤 邦彦君

労働省職業安定局長

松原 亘子君

労働省職業能力開発局長

若林 之矩君

事務局側

松本 邦宏君

常任委員会専門員

佐野 厚君

説明員

日比 徹君

労働省職業安定局雇用保険課長

本日、の会議に付した案件

○労働保険の保険料の徴収等に関する法律及び雇用保険法の一部を改正する法律案(内閣提出、衆議院送付)

○障害者の雇用の促進等に関する法律の一部を改正する法律案(内閣提出)

○委員長(向山一人君) ただいまから労働委員会を開会いたします。

委員の異動について御報告いたします。

去る三月二十五日、西野康雄君が委員を辞任され、その補欠として角田義一君が選任されました。

また、昨日、岩崎純三君及び川原新次郎君が委員を辞任され、その補欠として成瀬守重君及び久世公堯君が選任されました。

○委員長(向山一人君) まず、労働保険の保険料の徴収等に関する法律及び雇用保険法の一部を改正する法律案を議題といたします。

政府から趣旨説明を聴取いたします。近藤労働大臣。

○労働大臣(近藤鉄雄君) ただいま議題となりました労働保険の保険料の徴収等に関する法律及び雇用保険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。

近年の雇用保険の失業給付に係る収支状況は、平成二年度末決算において積立金規模が徴収保険料額の二倍を上回るに至るなど黒字基調で推移しており、保険料率を現行のまま維持すれば、単年度収支の大幅黒字が続くことが予想され、これに伴い積立金もさらに上積みされる情勢にあります。

一方、雇用保険制度につきましては、雇用情勢等の諸事情の変化を踏まえ、高齢者問題への対応その他検討すべき諸課題があり、今後、十分かつ慎重に検討を行うことが必要となっております。

政府といたしましては、このような状況を踏まえ、当面の対応といたしまして、暫定的な措置として失業給付費の負担者である労・使・国庫の負担をそれぞれ軽減することとするほか、失業給付に關して速やかに対応すべき事項について所要の措置を講ずるため、この法律案を作成し、関係審議会にお諮りした上、提出した次第であります。

次に、その内容の概要を御説明申し上げます。

第一は、労働保険の保険料の徴収等に関する法律の一部改正であります。

平成五年度以後当分の間について、雇用保険率を千分の三引き下げることにしております。

第二は、雇用保険法の一部改正であります。

その一は、失業給付の改善を図ることにあります。

定年後における継続雇用の促進に資するため、定年時の賃金と比べて継続雇用終了時の賃金が低い場合には、労働大臣が定める方法により定年時の賃金をもとに基本手当日額を算定することができるよう賃金日額の計算の特例について規定の整備を行うことにしております。

また、現在賃金水準が二〇%を超えて変動した場合に基本手当日額表を改定することとされており、最近における賃金水準の変動に十分対応することができるようになるため、賃金水準が一〇%を超えて変動すれば基本手当日額表を改定することとしております。

このほか、基本手当の減額に係る内職収入控除額について、前回の改正後の賃金水準の変動を考慮して引き上げる等の措置を講ずるとともに、高年齢者等所定給付日数の多い受給資格者の再就職の一層の促進を図るため、再就職手当の支給要件の改善を行うこととしております。

その二は、国庫負担に關する暫定措置を設けることでもあります。

求職者給付に要する費用に係る国庫の負担額に

ついて、平成四年度につきましては、現在国庫が負担することとされている額の十分の九、平成五年度以後当分の間につきましては、現在国庫が負担することとされている額の十分の八に相当する額とすることとしております。

以上、この法律案の提案理由及び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。

○委員長(向山一人君) この際、本案の衆議院における修正部分について、衆議院労働委員長長川崎寛治君から説明を聴取いたします。川崎君。

○衆議院議員(川崎寛治君) 労働保険の保険料の徴収等に関する法律及び雇用保険法の一部を改正する法律案に対する衆議院の修正部分について、その内容を御説明申し上げます。

修正の要旨は、政府は、この法律の施行後、今後の雇用動向等を勘案しつつ、雇用保険事業における諸給付のあり方、費用負担のあり方等について総合的に検討を加え、必要があると認めるときは、その結果に基づいて所要の措置を講ずるものとするのであります。

何とぞ委員各位の御賛同をお願いいたします。○委員長(向山一人君) 以上で趣旨説明及び衆議院における修正部分についての説明聴取は終わりました。

これより質疑に入ります。

質疑のある方は順次御発言願います。

○細谷昭雄君 庄司委員が最初に質問でございましてけれども、きょうの交通事情の関係でよく来てまいりますので、順序を変更いたしまして私の方から質問をしたいと思います。

まず最初に、大臣に御礼がたがたその後の問題について若干の御要望を申し上げて質問したいと思います。思いますが、昨年の十一月二十一日に私どもが大変要望しておりました出稼労働者対策要綱と私たちが言っておりますけれども、この対策要綱が二十二年ぶりで労働省の関係各位の御努力によりまして改定していただきました。これは私たちの長い要

望、例えば出稼労働者の居住環境とか労働条件とか労働福祉、こういったものを二十年前にはなかったものを新たに組み入れて、そして働きやすい環境の中で出稼労働者が安心して働けるというふうな指導要綱でございますが、大変関係各位の御努力に對しまして敬意を表しつつ、さらにさらなる行政指導の強化をお願いしたい、こんなふうに思っておりますのでございませう。

この御礼を含めまして今後の対策要綱の定着、これについて労働省並びに労働大臣の御所見をお願いしたいというふうに思います。

○国務大臣(近藤鉄雄君) 細谷先生から大変御丁寧なお話がございましたが、先生は秋田県でいらつしやる、私は山形県でございますので、出稼ぎ県の一つでございますが、御案内のように、出稼ぎ労働者は昭和四十七年当時は五十五万人、これがピークでございまして、年々減少して現在はいく三分の一強になっていくわけでございます。言うまでもないことでございませうけれども、出稼ぎはふるさとや家族と遠く離れて働くわけでありまして、健康の問題もございませう、また留守家族との関係、いろいろ問題もございまして、出稼ぎが減つて地元での就労がふえるということも望ましいことでございませう。ただ、そうはいっても依然として山村などで十分な雇用機会がない、したがって出稼ぎを余儀なくされる、また都市と地方の賃金格差がございませうので都市へ行つて働く方がいい、こういうこともございませうので、依然として出稼ぎを生む状況といえますか、環境も残っておりますので、これに對して十分な対策をしてまいらなければならぬ、かように考えております。

特に、最近はお出稼労働者のいわば高齢化です、ね、だんだんお年をお召しになっていらつしやる、こういうことでございませう。そういう面もございませうし、また最近のいろんな経済情勢のもとで意識の面でも変わつてきております。そんなことで、高齢化の問題に伴つた健康問題、また労働、就業状況といえますか、時間の問題とか、ど

こでその間生活されるか、その他問題がございませうので、こういった問題の層の向上を図る必要を私どもは実感しております。そうした状況にかんがみまして、基本的には地元就労の促進を図る、これを基本といたしますが、出稼ぎされる方々の場合には安定的な雇用関係、就労状況というものを進め、また一方では安全の問題、衛生の問題、そういった労働条件の確保を図ることを目的にして昨年十一月に出稼労働者対策要綱を改定したところでございませう。今後は、この要綱の改定を機に出稼労働者の福祉と労働条件の確保、向上に一層努めてまいらる考えでございます。

○細谷昭雄君 ぜひ労働省自身としまして今までの以上の行政指導の強化をお願いしたいと思ひます。

関連しまして、このたびの雇用保険法改正案の一般の被保険者以外の求職者給付の改善について質問に入つていきたいというふうに思つております。

まず最初に、短期雇用特例求職者給付、つまりこれは出稼者のことなんです、これについて、第一に季節労働者の給付の変遷、いきさつです、ね、これを最初にお伺いしたいと思います。

○政府委員(若林之矩君) 短期雇用特例被保険者制度につきましては、昭和五十年に失業保険法を廃止いたしました雇用保険法を制定した際に新たに創設されたものでございませう。

御承知のとおり、五十年以前は季節労働者につきましても通常労働者と同様の内容の保険給付を行つておつたわけでございませう、これが失業保険制度上のいろいろ問題点を有しておつたわけでございませう。その問題点と申しますものは、季節的な労働というもののから生じます離職と申しますものは、偶発性を持った保険事故としての離職といふものではございませう、いわば言いかえれば予定された失業といふことでございまして、これを保険でカバーしていくといふことについての性格上の問題点もございまして、失業保険制度に果たしてなじむという性格のものだろうか、こう

いったような御議論が多くあつたわけでございませう。

一方、生活実態というものをみますと、ただいま先生御指摘ございましたように、出稼労働者の実態というのがございまして、例えば農業に従事しておられる方が一方では出稼労働にも従事されるというような実態がございまして、こういったような事情等を考慮に入れて現在の制度が導入されたということでございませう。

○細谷昭雄君 事情はわかりましたが、当時、昭和四十九年十二月の改正の際にいろいろな議論がございまして、財政事情の好転の折には給付を見直すといふふうな当時の長谷川労働大臣が議論の中でお答えしておるといふふうな我々には聞いておるわけでありませう、そういうふうなことはなかつたんでしうか。さらに、現行の一時金制度といふふうなものが現在どういふふうな定着度を示しておるのかということについてもあわせてお答え願ひたいと思ひます。

○政府委員(若林之矩君) 御承知のとおり、特例一時金を基本手当日額の五十日といたしておりますのは、昭和五十年当時の季節的受給者の平均的な受給実績に見合つた日数を一時金で一律に支給しようといふためにこのような制度をつくつたものでございまして、現行の給付日数はそういった意味で私どもも妥当なものと考えておる次第でございます。

ただいま先生、当時の財政事情がよくなくなつたのでよくなつたならばこれについてまた見直しをといふようなお話がございましたが、私どもも理解しております限りにおきましては、当時の雇用保険をめぐる財政事情といふものは全体として黒字基調であつたといふふうなことは私どもは理解をいたしておるわけでございませう。したがって、そういった点で財政事情といふものでこの日数について何か検討を加えるといふようなことは、私どもの記憶、理解ではなかつたものではなかつたかといふふうな考えておる次第でございます。

いずれにいたしましても、先ほど大臣からお答

えがございましたけれども、依然として二十万の出稼ぎの方々がおられるわけでございまして、今日のこの特例一時金制度というものはそういうところで根づいているというふうに理解をいたしておるところでございます。

○細谷昭雄君 出稼ぎ労働者の対策要綱ももう立派につくっておるといふ、しかも二十年ぶりに改定をした、中身も大変よくなっているということからしまして、これは政府としてもこの存在というのを十分認めておるし、しかも高齢化はしておりますが需要がすごく多いわけですね。現在のこの種の求人倍率は八・何%とかというふうに行われておるわけです。大阪なんかに行きますと、何とか何人よこしてくれないかなというふうにと頼まれることが多いんですよ。それほど特に三Kと言われる現場では大変貴重な労働力として現在も評価されておる。

したがって、いろんなことがありますが、改定の際に対馬委員もそれに参画しておられるわけで、我々もよっちょう聞いているんです。もう一つの要素としてやっぱり財政的な好転、九十日から三十日になっていったんですよ、あのときは九十日が三十日に、給付が。それを対馬委員を初め私どものいろんな努力によりまして五十日に修正をしたといういきさつがあるんです。九十日から五十日にはざられた、結果的には、財政事情が好転した際にはこれはもう復活すべきだという要求というのは今でもあるんです。したがって、私は高齢化しておる、しかも人数も少なくなっている、しかもその社会的な需要は非常に多い、こういう観点からしますと給付の日数の改善、これはぜひ検討すべきだ。

それからもう一つは、もう出稼ぎの皆さん方が存在する限りはこれはいじくってはならない。やめる、しよつちゅう言うんです。財政事情が悪いたえばまたやめる、そんなことをやらない。この二つを確認をしたいと思うんですが、いかがでしょうか。

○政府委員(若林之矩君) ただいまお話がござい

ましたように、九十日が五十日に変わったわけでございますけれども、その九十日と申しますものは一般の保険と同様に失業の認定をいたしまして、そして失業状態を確認いたしましたしてお支払いをする、その最長が九十日ということでございます。したけれども、それを支給実績の平均的なところの五十日ということと五十日にいたしたわけでございます。今回は一時金になったわけでございます。すものですか、一時金を支給された後はそういう失業の認定なしでいろいろと仕事がおできになる、こういったような点もございまして、それはやはり大変現在この制度が定着しているゆえんでもあらうというふうに思っております。

ただいま先生はこの制度の存続ということをお話しになりましたが、やはりこの季節労働者につきましては、ただいま先生お話しのように二十万の方々現場で産業を支えておられるわけでございます。こういった季節労働者の方々につきましては、地域対策でございますとかあるいは季節対策等の各般の対策を講ずることによりまして雇用の安定と福祉の増進を図られるようにこれまでも努めてまいりましたけれども、今後とも努めてまいりたいと思っております。この特例一時金の制度につきましても、こういった就業実態にかんがみて設けられておる措置でございますので、そういったことを前提として雇用保険制度の中でこれまで運用されてまいったわけでございます。今後、これにつきましましていろいろ検討すべき点はあるかと承知をいたしていただいております。御指摘の点につきましましては、季節労働者の就業実態とか各種の対策の進展の動向を十分にまず見守っていききたいというふうに考えているところでござい

ます。○細谷昭雄君 ちよつとお願ひしますが、私の時間はそんなにたくさんありませんので、答弁はイエスカノーかにちよつとつけ加えた程度でお願いしたいと思ひます、まだたくさんありますので、ぜひ検討はこういうふうにお願ひしたいというこ

と、制度をしよつちゅういじくる、やめるなんということは言わないように、これだけはひとつ確認をしておきたいと思ひます。

次は、冬期雇用安定奨励金制度の問題でございますが、対馬委員の大きな努力によりましてこれは当局の理解と共同作業で今回三年間の延長が実現をしておるわけでありまして、この点を私たちは非常に評価をしたいというふうに思っております。

問題は、既に発足してかなりになりますが、三年三年という常に不安定な転がしをしておるわけですね。これはもう地域にとつては冬季のしかも積雪寒冷地の北海道にとつては定着しておる事業なんですね。しかもこれが地域に及ぼす大きな経済効果、そして人心の安定、これははかり知れないものがございます。

したがって、大臣にお聞きしたい。今までのような三年間の転がしじゃなくて、もう既に定着しておるのですから、この際きちと恒久化をするつもりはございませんか。

○政府委員(若林之矩君) この制度につきましましては、各地域からの御要望がございまして、平成四年度以降につきましても通年雇用奨励金制度を改善いたしまして、平成三年度までの暫定措置でございまして冬期雇用安定奨励金制度と冬期技能講習助成給付金制度につきましまして一部の制度改善を加えました上で三年間の延長を行ったところでございます。

この制度につきましましては、最近地域の雇用は大変改善されておりますけれども、なお積雪寒冷地につきましましては大変厳しい雇用情勢がある、こういう認識のもとに延長を行ったわけでございます。やはり全体として地域の雇用情勢が改善されているという点がございまして、このことから、この制度の延長につきましましてはいろいろな議論がございました。そういった意味で今後の制度のあり方につきましましてはなおこの制度の延長の活用状況、効果を見極めた上で対応をしていきたいというふうに考えております。

○細谷昭雄君 大臣もしかと実情をひとつあれしで、さらにこれは恒久化に努力していただきたい、こういうことを要望申し上げたいと思ひます。

次に、高齢者の求職者給付についてお尋ねしたいと思ひます。

その第一は、高齢者継続被保険者数ほどのように推移しておるのかということ、この人たちの給付金の支給が減少しておる理由、これを簡単に説明願ひたいと思ひます。

○説明員(日比徹君) 高齢者継続被保険者の数でございますが、昭和五十九年度平均で四十四万三千人、それが昭和六十二年まで年々減少いたしまして六十二年平均では四十万七千人、その後また増加に転じまして平成二年度平均では四十六万八千人ほどでございます。

一方、受給者の方の問題でございますが、支給額につきましましては単価の動きもございまして伸びたり引つ込んだりというのがございまして、受給者数で見ますと、いわば制度発足の五十九年度におきましては約二十九万人、その後六十年から六十二年まででこれが高い水準でございまして、年度間で七万人ないし七万九千、八万人というふうな数字でございまして、それから六十三年度以後減少いたしまして、平成二年度におきましては五万四千人というところでございまして、若干単価の増減の問題がございまして、支給額につきましては先ほど申し上げたように動きがございまして、六十一年度ですと三百七十二億、こちら辺がピークでございまして、平成二年度二百八十一億というところで確かに減少いたしております。

金額の減少の理由は当然ながら受給者の減というところでございまして、私ども被保険者の数と受給者の数の動きを見てまいりますと、実は被保険者の数がふえている時期が受給者の数が減っている時期でございまして、現在受給者数が減りつつございましてこの三年ほどは被保険者の数は逆にふえております。したがって、これは具体的な統計、調査等やっておりませんのであくまでも推

測でございますが、被保険者がふえておる、つまり六十五歳を超えても勤めている期間が長くなれば当然受給の局面が遅くなりますので、恐らくは六十年から六十二年と異なりまして最近では比較的高齢者の方も、相対的な問題でございますけれども、受給、その前提としての離職の時期が若干おくれておられるのではなからうか。これは具体的な調査でございますので大変恐縮でございますけれども、数字から見ますとそういう推測が成り立つように思っております。

○細谷昭雄君 十分分析をしながら、この制度がもつとよく機能できるようにお願いしたい、こんなふうに思っております。

六十五歳定年などの退職者は三百日分が支給になるわけですが、ところが、もう一年延びて六十五歳になりますと百五十日、半分になりますね。こういう格差をつけるというのは何か根拠がありますか。

○説明員(日比徹君) ただいまのお尋ねは、基本手当の支給日数であれば勤続年数が通常どおり、通常といえますが平均的な形で考えれば、高齢者の方で三百日、それが一時金ということであれば百五十日ということの御指摘だと思いますが、高齢者の一時金制度をつくりました趣旨自体は、実は高齢者の方々の労働力としての性格をどういうふうにかえるかということが大きな理由であったと思います。

すなわち、定年延長の施策等とも絡んでまいりますが、一定の時期にならねばならずやはり労働市場からは引退される、必ずその時期が来られるわけでございます。労働市場から引退される際に給付金は何もなしというよりは、やはりそれまでの御苦労もございまして、また引退といわれましても完全な御引退というわけでもないことも当然あるわけでございますので、失業給付の中ではございますが、一時金という形でお出しする。それに對しまして、六十五歳未満あるいは六十五歳で定年を迎えられてという方については、基本手当というところで長ければ三百日お払いしております

が、この方々は労働市場からいまだ引退されておられるわけではない。特に六十五歳未満の方ですと、私どもも六十五歳代前半層の対策ということもございましていろいろやらせていただいておりますので、これは基本手当の当然対象でしょう。

そこで、境目になりますのは六十五歳で定年を迎えられてそのときにやめられた方、本来ですと一時金ではないかという御指摘もあるわけでございますが、我が国の定年制度の状況というものをみますと、通常、定年即そのまま御引退というケースは比較的少のうございまして、定年を迎えられますともう一度は求職活動をされる、あるいは幸いにしてそのまま御就職ということもあるのかと思ひますけれども、もう一つはおやりになるというのが実態であろうかと思ひますので、六十五歳の定年を迎えられたと同時に離職をされましたとすれば、それは六十五歳を超えておられるからといって基本手当の支給というものが一度も迎えられないというのとは疑問であらうということでございます。そういういわば特例を設けておるところでございます。

したがしまして、そういう趣旨で而制度を分けさせていたいただいております。御理解賜りたいと思っております。

○細谷昭雄君 その定義づけはわかりました。いわゆる基本手当と一時金の違いなんだ、しかも六十五歳というのが労働市場にお別れる時期なんだというふうに言うんですが、これからとんだん社会情勢、つまり労働事情がどういうふうに変遷するかとすることがありまして、高齢になつていくと思ふんです。既に厚生年金も六十五歳だということになっていきますので、そういう点では一つの暫定的なこれは決めた方だと思ふんですけれども、十二分に高齢者に、やっぱりたつた一歳で半分になるというところはちょっと私たちが考えましても、理屈としてはわかりませんが、お気の毒だというふうな気もしますので、見直しをする場合にその是正方をひとつ要望しておきたい、こんなふうに思っております。

それから次に、日雇い労働者の求職者給付についてお尋ねしたいと思います。

なふうに思っております。

この理由は大変難しい理由があるようでありまして、それはお聞きしますと長くなるので、わかりました。聞かなくてもわかりました。

問題は、財政上の整合性ということのようです。しかし、財政上の整合性は十分考慮しなければならぬとは思ひますが、日雇い労働者という一つの特殊な条件にある方々、その方々はそういう財政上云々ということとは全然わからないわけですから、そうして、この方々が、なぜ我々だけが据え置かれておられるのかという不満が非常に強いわけですから、これは社会不安を醸成するということにもなりかねないというふうに思ひますので、この点はやっぱり人並みに何とかなるようなそういう見直しをすべきだというふうに思ふんです。この引き上げに努力してもらいたいと思ふんですが、いかがでしょうか。

○政府委員(若林之矩君) この日雇いの給付金制度の問題につきましては大変難しい問題がある、財政的なバランスの問題等々があるということは先生も重々御承知のことでございます。

何と申しまして、やはり一般の給付とこれとのバランスという問題もあるわけでございます。いろいろな私どもも議論を重ねておりますけれども、大変難しい問題であるというふうにかえております。この点は御理解賜りたいと存じます。

ということになるんです。努力する気はありますんか。

○政府委員(若林之矩君) 失対就労者の数の減少等あるいは日雇い労働者の構成も大きく変化をいたしております。そういったことで日雇い給付金の等級数その他日雇い給付金制度そのものの検討を行う時期ではあらうかと存じます。しかし、今言ったような基本的な問題があるわけでございますので、その検討を行うといたしまして、それじゃ給付金額その他についてプラスに転ずるかどうかということになりますといろいろ問題があるように存じております。少なくとも検討すべき時期であるという認識はあります。

○細谷昭雄君 いろいろあると思ふんですが、そういう下積みの方々にやっぱり光を当てるといふことも極めて政治の上でも大事なことでございまして、行政の方でもその点意を用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。

順序がかわりまして、ひとつこれは大臣にぜひ話しておきたいというふうに思ふんです。先ほど衆議院で修正が送付されました、附則の修正でございますが、極めて大事な部分を含んでおりますので、大臣に確認をしておきたい、こんなふうに思っております。

まず、雇用保険制度に関する基本的な問題でございます。現在中央職業安定審議会が進められておるといふふうに向つておりますが、中職審の場では育児休業それから介護休業など休業中の所得保障を雇用保険制度として組み入れられるよう積極的な検討がなされるべきだと考えますけれども、この点で大臣の御所見、御見解を伺いたいというふうに思ひます。

○国務大臣(近藤鉄雄君) 今回の労働保険の保険料の徴収法と雇用保険法の一部改正は、お話を申し上げましたように当面の雇用状況のもとで雇用保険料の徴収額と積立額が二倍以上になったというところでこの三者、労働者側、使用者側そして国によってその料率を変更させていただきたい、当分の間、こう言っているわけでございますが、そ

うということが一つ。それから同時に、雇用保険に
関していろいろな御要望がございますからそれにつ
いて一部いは取り入れさせていただいた、こう
いうことでございます。先生御指摘の育児休業そ
して介護休業という問題についてその間の所得保
障を何とかできないだろうかという、こういう御
要望は、私も山形に参りますと、女性の就労割合
が全国で最高の部類だそうでございますので、そ
ういう意見、御要望も実は個人的に私は承ってお
ります。

ただ、これはいろんな角度から議論させていた
だかなければならない問題でございますので、先
ほど申しました、先生からお話があったわけであ
りますけれども、今中央職業安定審議会の雇用保
険部会でいろんな方々お集まりいただいて多面的
な御議論をお願いしておるわけでございますし、
また特に育児休業の場合には婦人少年問題審議会
ですか、ここにおいていろんな角度からそれぞれ
御議論をお願いする、こういうことでございま
す。労働省といたしましてはそういった審議会に
おける御熱心な多面的な御議論を十分にまず聞か
せていただいて、これからいろんな点で検討を
させていただきたい、こういうことでございま
す。

○細谷昭雄君 特に局長にお願いしたいんです
が、これは中職審の検討に当たりましては従来の
失業給付とかなんかは継続雇用、こういった生活
の保障という観点だけでなく、育児休業や介護
休業というのはすぐれて家族生活を維持できるか
どうかという問題なんです。人間関係の一番底
の問題、いわゆる家族生活を維持できるかどうか
という、そういう観点をぜひとつきちと踏ま
えた、そういう御議論をしていただきたい、こ
んなふうな思っておるわけです。これは要望で
す。

それから大臣にお聞きしたいんですが、中職審
や婦人少年審、これは現在作業中だというように
伝えられておりますけれども、所得保障について
何らかの措置をそういうところから建議された場

合、やっぱり速やかに政府としましてこれを踏
まえた措置というのを具体化するということにつ
いての大臣の御見解をお願いしたいと思ってい
ます。

○国務大臣(近藤鉄雄君) 職業安定審議会も婦人
少年問題審議会もこの問題についての我が国の最
高の方々を、しかもいわゆる政府関係じゃなしに
労使、学識経験者の方々に諮りをしていただく
でございますので、こういった審議会の御答申、
御報告は我々も全面的に聞いています、非常に真
に尊重してそうした御答申の線に沿っていろいろ
と施策を進めてまいり、これは当然のことござ
いますので、そういう思いでございます。

○細谷昭雄君 さらに昭和五十九年度の制度改正
とのかかわり、いろいろありますね。これを含め
まして給付体系のあり方それから給付水準の改善
の方向、こういったものを検討すべきだと思ってい
ますが、この点について御見解を伺いたいと思
います。

○政府委員(若林之矩君) 昨年十二月に出されま
した中央職業安定審議会の雇用保険部会の報告に
おきまして、ただいま先生御指摘ございました
昭和五十九年度の制度改正とのかかわり等も含め
て給付体系のあり方や給付水準の検討を行うべき
である、こういう指摘がなされておるわけでござ
いますので、これはもとより審議会でもテーマを
決めていただくことでございますけれども、私ども
こういう部会報告が出ております以上、この審議
会の御議論の対象になっておるというふうに思っ
ております。

○細谷昭雄君 次に三事業の問題でございま
すが、三事業のあり方につきましてもいろいろ議
論があるところでございます。恐らく中職審でも
研究されると思っております。

我々の考え方としては助成金や奨励金、か
なりたくさん額があるわけですが、問題はこれ
が失業の予防とかそれから雇用の安定ということ
にきちっと使われるのかどうか、この点でさらに
検証を要するのではないか、こんなふうに思っ
て

おるわけです。これらの改善についても十分な抜
本的な改善を加えていただきたいということと、
あわせて三事業につきましても出資者、出資
者といいますが、これは全く事業主だけなんです
ね。労働界でも介護手当の問題とか育児休業の
問題とか出てきましたので、我々も若干負担し
てもこれは労使の関与が必要じゃないのかという
議論がございます。その点も十分踏まえてひとつ
検討をいただきたいというこの要望。

それから年金制度の問題、これも重要な問題だ
と思っております。年金制度にも厚生年金と雇用保
険の併給の問題、それから船員保険と雇用保険と
の通算の問題、こういう問題点がございます。幾
つかのこういう問題点もございますので、検討さ
れる場合にはこういう抜本的な今までのいろんな
問題点も含めて十二分に検討していただきますよ
うに私の方からもぜひ要望したいと思ってい
ますが、これについてはいかがでしょうか。簡単に結
構です。

○政府委員(若林之矩君) ただいまお話しござ
いました三事業のあり方の検討の問題、また今後の
高齢化社会へいかに対応していくかという問題、
また船員保険と雇用保険の通算などの問題、こ
ういった基本的な問題、御指摘ございましたけれ
ども、これらにつきましても、これまで中央職業安
定審議会雇用保険部会でも重要なテーマとして議
論をすべきであるということを言っておられます
ので、今後この雇用保険部会での基本問題の議論
が始まりますと、ただいま先生御指摘のような問
題についての審議が進められるのではないかと
いうふうに考えております。

○細谷昭雄君 次の問題。一般被保険者の失業給
付の改善が今回なされました。この問題につ
いて今度移っていきたいと思っております。

第一に、まず定年後の継続雇用に関してござ
います。離職した人の賃金日額の算定の特例に
ついて伺いたいと思っております。まず最初、六十歳定
年制の普及の状況について御説明願いたいと思
います。

○政府委員(若林之矩君) 六十歳定年の普及の状
況について申し上げますが、平成三年一月現在で
六十歳以上の定年の企業の割合は七〇・八%で
ございます。これを規模別に見てみますと、大企業
に比べて中小企業において定年延長がおくれ
ておる状況でございます。三十人から九十九人
のところでは六七・三%となっております。産業
別で見ますと、不動産業、建設業、サービス業が
高うございまして、他方運輸・通信業、鉱
業等が低い、こういう状況になっております。

○細谷昭雄君 今回の特例の法改正の趣旨は一体
何でしょうか。

○説明員(日比徹君) 今回、法律改正をお願いし
ておりますのは賃金日額の計算の特例のいわば弾
力化でございます。法律上は定年後の継続雇用の
促進に資するという点は直接にはお書きしてお
らないところでございます。

なお、その弾力化を図って何をやりたいかとい
うことになりまして、定年後の継続雇用の促進を
図りたい。具体的内容といたしましては、定年に
引き続きまして継続雇用ということになります
と、一般的に見られるかなりのケースでございま
すが、定年時の賃金よりもかなり賃金が下がった
形で二年なり三年なりさらに引き続きお勤めにな
る。その場合に、実際におやめになったときの賃
金は低うございまして、定年のときにやめて失
業給付を受けた場合とその後離職して失業給付を
受けた場合とで基本手当の日額に相当の差が出て
くる。これは保険の制度上は当然のことか
もしれないでございまして、やはり定年後の継
続雇用というものを促進しようと思っております。定
年のときにやめておいた方が基本手当の額が多い
というような事態を避けて、継続雇用後おや
めになった際でも安心して従前の額が受け取れる
ようにというふうに改めた方がよいと考えたとこ
ろでございまして。

○細谷昭雄君 わかりましたが、我々、どうも弁
護士さんじゃないのでこの十七条を幾ら読んでも
今課長が言ったような趣旨はわからないんです

ね。まあまあこれは本当に法律というのはわからないという書いているものだというふうなふうに思っています。弁護士さんがいる、だからこういうふうな難しい書いているのかわかりませんが、我々素人では、今、日比課長が言ったようなことはこの十七条をどう見てもちよつと理解できないという事なんです。問題は、そういう趣旨によりまして一応話を進めていきたいと思うんですけれども、この特例の適用を受ける人というのは一体どの程度見込んでおるのでしょうか。

○説明員(日比徹君) 私ども、先ほど申し上げたような措置をやるつもりですが、そのような措置を実施した場合に人的にどの程度の方々が適用を受けることになるのか把握いたしておりません。

その事情の一つといたしましては、先ほど申し上げました定年に引き続き継続雇用の場合ということをお願いしましたが、私どもがこの立案過程におきまして中央職業安定審議会でも御議論があったところでございますが、何歳程度の定年ということを念頭に置くのか、これも全体の施策とのかかわりがあるであろうと思ひますし、また定年と継続雇用と申し上げておりますけれども、同一企業で引き続き働くことを念頭に置くべきだということもございまして、別のお立場の御議論もございまして、そこら辺につきましては、仮に法律ができました場合には中央職業安定審議会でも再度御議論したいというお声もございましたので、そういう点で細目が決まりましたならばはつきりするものもございまして、いずれにいたしましても、現在人数的な意味では把握いたしておりません。

○細谷昭雄君 わかりました。継続雇用の雇用の形態といいますが、さまざまあると思ひますね。どんな形態を予想していますか。

○説明員(日比徹君) 私ども、今回この予定しております措置で促進したいと思つておりますのは、いわば定年というものを迎えた後、当該企業で例えば勤務時間は短いけれども何か引き続き

く、あるいは勤務延長とか企業内でいんな仕組みがあるかと思ひますけれども、定年の延長という形ではなくて実態として雇用が継続される、そして当然この措置が適用される前提は被保険者であることということがございまして、全く被保険者にならないような形の雇用が継続された場合というのは念頭に置いておりません。したがって、定年延長ではないけれども雇用が延長されているような状態ということが現実世の中にございまして、そういう点を念頭に置かせていただいております。

ただ、先ほど申し上げましたように、同一企業でと私申し上げましたけれども、その点については審議会でもいろいろの御意見がございましたので、今後の問題という点が残っております。

○細谷昭雄君 ちよつと確認しておきたいと思ひますが、今言ったように、一応定年後同じ会社にはた場合はもちろんこれは再雇用、これは説明がはつきりしている。問題は子会社に行く場合ですね。子会社に行く場合も再雇用と、いわゆる継続雇用と認めるかどうか。それから全く別の会社に定年後行つてそのまま引き続きやつた場合、この場合どうか。その点、イエスカノーかで結構です。

○説明員(日比徹君) イエスとノーの中間でございまして。

○細谷昭雄君 こういう問題が出てきますので、これはもう緊急に検討して決定する課題だといふふうに思ひますので、施行までにはきちつとしたいわゆる前向きで救える、フォローできるように検討してもらいたい、こういうふうな思ひます。要望しておきます。

それから、定年時と継続雇用で退職するときの賃金の格差がありますね。定年時でやめるときは賃金と継続雇用でやめられるときの賃金の格差、この格差はどのくらいになっているというふうな労働省としては把握しておりますか。つまり、高くなっているのか安くなっているのか、安くなっているとしたらどのくらいか。

○説明員(日比徹君) 私ども現在資料としてしかと持つておるものとしては雇用管理調査というものがございまして、平成三年で見ますと、これは具体的な金額が幾ら上がる下がるという調査ではございせんので大変恐縮でございますが、企業の多くにおいては定年後下がるところが比較的多いわけでございます。

ただ、私どもの雇用管理調査では、勤務延長制度というものと一応再雇用という形で分けております。勤務延長の場合には、これも企業規模によつて若干ではございますが、ほぼ半数の企業で変わらない、横ばいといひますが、そういうようなことでございまして。再雇用ですと下がるという企業の方が約六割程度というふうなことでございまして。ただ、これには回答がない企業もございまして、各企業別に見た一つの調査ということで御理解賜りたいと思ひますが、雇用管理調査、平成三年のものにおきましてはそういう状況でございます。

○細谷昭雄君 その場合、逆転している場合が当然考えられますね。逆転している場合は、この法令によりまして、労働大臣の定めるところによつて基本手当の日額を決めるとなっている。問題はこれの大臣告示の中身が全然わからない。定めるところにたつて法律には何も書いてありませんから。具体的にどのようなふうな告示の内容を考へておりますか。

○説明員(日比徹君) 御指摘の点でございまして、現行法におきまして、累次の賃金日額計算の特例といふことをやらせていただいておりますが、今般その範囲が広がることになるわけでございます。最終的には審議会にもお諮りいたしますが、私どもが現在考へておりますのは、定年時の賃金と継続雇用後に離職した場合の賃金と比べまして、いずれか高い方の賃金を基礎として基本手当の額を決めることにいたしたいということで考へさせていただいております。

○細谷昭雄君 確認をしておきたいと思ひますのは、対象となる継続雇用の定年といった場合、こ

れは五十五歳前でもいいのでしょうか。

○説明員(日比徹君) 非常に難しい課題であらうと思つております。これまた今後の詰めの問題はございまして、私どももいたしましてはいろいろ個別の実態を見ますと、御指摘のような年齢以下の場合でもやるといふことも考えられなくはないのでございましてけれども、やはり定年に引き続き継続雇用の促進という場合に、まずもつて定年のしかるべき水準への延長といひますが、しかるべき水準といふものがあろうかと思ひますので、余り低い定年といふものにつきましてもこのような措置をすべきかどうかというのは政策的には疑義のあるところであらうと思ひます。

ただ一方に、何しろ個々の受給者の利益ということも絡みますので、そこところは雇用保険制度における受給者の保護という観点も全く捨て去ることもできないのではなからうかというふうなことで、今後やはり単に私ども行政当局だけで決めるというよりは審議会の御意見も賜つてまいりたいと思ひます。

○細谷昭雄君 先ほどの御説明でも六十歳までいつているのが六七・三%、零細企業の場合。私は秋田ですが、秋田の民間なんかでは女性は五十五歳なんといふところもまだあるんですよ。男性でも五十五歳といふのはいい方で、五十三歳くらいになると定年だといふところがあるんですよ。したがって、実情からしますとそういうところがありますので、せひひとつ定年の出発がどこだといふことは実情に十二分に留意して決めていただきたい、こんなふうな思ひます。要望です。

それから次に、第十八条の基本手当の日額の自動変更について伺ひたいと思ひます。

第一に、基本手当の日額表の改定のいきさつ、理由、これがあろうかと思ひますので、簡単に結構ですので、お答え願ひたいと思ひます。

○政府委員(若林之矩君) 現在、平均給与額二〇%を超えて変動しました場合に、その変動の比率に応じまして基本手当日額表を改定することといたしておるわけでございますが、過去のトレン

ドでございますと、二〇%ということになりますと八年ぐらしかかるわけでございます。こういったことを考えまして、また他の社会保障制度の状況、事務処理上の便宜等も考えまして、今回は賃金水準が一〇%を超えて変動した場合に基本手当日額表を改定するということを提案申し上げた次第でございます。

○細谷昭雄君 今のお話しでもわかりますように、割合にいいかげんなんです。二〇%でも一〇%でもまあいいや、財政上で二〇%になったり一〇%になるといふふうに聞こえるわけです。そこで、根拠の問題なんです、一〇%の変動要件というのを今回は改定したわけですね。この根拠というのは何かあるんですか、一〇%というのは。

○説明員(日比徹君) 基本手当日額表の改定につきましては、私どもは基本的には定時改定といましようか、いわば〇%基準、毎年のように変えていくということが望ましいであろうと思っております。

ただ現在、これは極めて技術的な制約でございますが、私ども基本手当日額表というものをつくらせていただいております、賃金日額の刻みに合わせてある程度何百円とかという刻みを設けまして、その賃金日額については基本手当日額を幾ら幾らにするというやり方をやらせていただいております。したがって、日額表の賃金日額の区分の方に幅がございますものから、例えば一%でも引き上げるといふことにしますと、技術的な制約で恐縮でございますが、現在の日額表のつくり方では逆転現象といいますが、一、二%引き上げたことによつて逆に下がる方も出てくるというふうなことが起こってしまいます。したがって、私どもとしては日額表方式というものを前提とする限りは一〇%が限度、ぎりぎりのことを申し上げますと、現在の表自体で見ますと六%基準程度であれば辛うじて逆転現象をなくせるのではなからうか。ただ、これも一、二度自動変更した後本当にそうかという問題がございます。

で、安全を見込ませていただきまして、一〇%とさせていただきます。

先ほど冒頭に申し上げましたように、技術的な制約を解消するために、そもそもの見直しをして表方式をとらないと仮定いたしますと、本来あるべき毎年定時改定というふうなことが十分検討し得ることにならうかと思っております。

○細谷昭雄君 一〇%の根拠はわかりました。

問題は、そういう改定の基準の場合に、いつ上げるのか下げるのかという場合に、人事院勧告が一応の私たちが常識的に頭にあるわけです。人事院勧告には御承知のとおり物価スライドで五%というふうになっているんです。五%という根拠は割合に定着しちゃっているんですね、改定基準としては。これがあるんです、一〇%でなくて五%でもいいんじゃないのかというふうな思っているんですが、今言つた説明で最大限、最小限六%というふうなお話で一〇%ということですからわかりますけれども、問題はこれは毎年の改定でもいいんじゃないのか。二〇%を八年も続けると、これは一〇%を十年ぐらいい続けるんじゃないかと思うんですが、これはむしろ毎年でもいいんじゃないかというふうな思っているんですけれども、その点はどうなんですか。

○政府委員(若林之矩君) ちょっと御説明が私十分だったと存じますけれども、二〇%を改定するということになりまして、過去のトレンドが、最近の変動幅ということになりますと八年ぐらいいかかると申し上げましたが、したがって一〇%ということになりますとこれは半分は短くなるということでございます。そして、この一〇%の趣旨というのはただいま雇用保険課長が御説明申し上げましたようなことでございまして、こういふことでこれまでのスライド制ということから考えますと大きな改善になるのではないかと私も考えておる次第でございます。

○細谷昭雄君 五十六条の二の再就職手当についてお伺いしたいと思います。

まず最初に、支給の残日数が二分の一未満、そ

して百日以上の場合の再就職手当の支給額は大体どれくらいになるんでしょうか。

○説明員(日比徹君) 直ちに計算してお答え申し上げます。

○細谷昭雄君 今度の改正で再就職者は増加が見込まれるのか、それとも高齢者の利用というのは非常に現在は少ないわけですね。現在は少ないわけですが、一体この法改正で今後そういう高齢者がうんと支給がふえるのかどうか。この点の見込みはどうでしょうか。

○説明員(日比徹君) 今般、再就職手当の要件を改めますが、基本的には再就職手当の要件を緩めるわけでございまして、就職意欲といえますか、そういう点を刺激する面もあるかと思ひますので、再就職手当自体は支給増要因、その分いはば支給期間というものが結果としては短くなつてまいと思っておりますが、具体的にこれは推計はいたしております。

○細谷昭雄君 庄司委員がおいでになりましたので、私最後に移りたいと思ひます。

大臣にひとつ御所見を伺いたいと思うんですが、再就職を促進するこういう政策、これは大変結構だと思ひます。今までは往々にして財政事情でこの再就職政策が中断されたり、それからないしは労働市場の状況で左右されたりということが一貫しておらなかったという嫌いがあるんです、法律的な条件、いささつを見ましても。これは、社会的に今後高齢化社会に向かう非常に大事なやばり労働政策の一つだと思ひます。したがつて、今回の法令改正にありますが今後ちゃんと腰を据えた、ますます再雇用が保障されるような政策を堅持していくべきじゃないのかと、こんなふうな思ひますが、大臣の御所見をお伺いして、私の質問を終わりたいと思ひます。

○国務大臣(近藤鉄雄君) 先生から大変貴重な御指摘があったわけでございますが、今我が国は労働力不足経済に入っております、最近景気のことをいろいろ言われます、だけれども基調とし

ては依然として労働力不足であつて、これにどう対応するかということでございます。

私は、人手が足りないからお年寄りも出ていただいて働いていただくとか、御婦人が遊んでゐるのを、まあ遊んでいないけれども家庭から来ていただくとか、そういうことだけではいけないのであつて、むしろ御年配の方々、まだまだお元気で積極的な社会参加をおやりになるお力のある方にむしるこの際ですからまた職場を継続してやつていただくということできやらない、こういうことであります。

そんなことで、そういうふうな御年配の方々、経験のある方々の継続雇用をどういうふうな確保していくかという、そういう中で雇用保険制度の果たすべき役割というものを早急に考えていく、こういうことで、今お話がございましたが、といつても六十過ぎて退職後定年が過ぎた形で給与が下がっていくと問題があるから、それはそのピークのところでいゝるんな保険の計算なんかを考へる、こういうふうなことも今度の法案改正のポイントでございますので、いろんなことから私ども知恵を出しまして、また審議会等の御意見も賜つて、御年配の方々が意欲を持って引き続いて生産の第一線で御活躍をしていただく。それは単に労働力不足という問題を越えてももっと大きな社会的な意義もある政策である、かように考へておりますので、先生の御指摘を体しながらこれから真剣に努力してまいりたいと思ひます。

○細谷昭雄君 終わります。

○庄司中君 どうもおくれまして申しわけありません。では、早速質問に入らせていただきます。

最初の問題はかなり基本的な問題でございますが、今度の改正が、財政事情が非常に好転をした、だから保険料率と国庫負担を当面の措置として減らすということでありまして、実際に保険料率につきましては自動変更規定がありまして、千分の二上下については法律改正を要しない

で改正することができる。ところが、今回は法律改正をして千分の三保険料率からいきますと引き下げるといふことである。そうしますと、千分の二の範囲で自動変更規定でやるのか、あるいは千分の三まで広げて法制改正をやるのか、財政事情からいっても二つの選択があったと思うんです。ところが、なぜ法律改正してまで千分の三まで引き下げようとしたのか、その考え方をまずお聞きしたいと思ひます。

○政府委員(若林之矩君) ただいま先生御指摘のように、法律に自動変更の規定がございまして、千分の二までの幅におきまして労働大臣の権限で上げ下げができるということになってゐるわけでございます。私ども、今日までこの雇用保険の財政事情をずっと検討してまいつたわけでございます。すけれども、平成二年度の決算におきましてこれが保険料徴収と積立金の比率が二倍を超える二・〇八倍になるということが明らかになってまいつたわけでございます。

そしてこの原因をいろいろと分析してみますと、昭和六十年から平成二年度までの剰余の平均について見ますと、これを料率換算いたしますと、千分の三・六九ぐらいになるわけでございます。こういったような大幅な黒字基調でございまして、このまま推移いたしますと、二・〇八という積立金がさらに大幅に積み増しされてくるということになってまいるわけでございます。こういったことを考慮いたしますと、やはりこの際は自動変更規定ではなくて、千分の三まで法律によつて料率を改正させていただくことが適当である、またそのようにしても今後におきます雇用保険の財政というものは健全に維持される、こういった判断で今回御提案を申し上げた次第でございます。

○庄司中君 雇用保険の収支の改善をずっと追つてみますと、大ざっぱに言つて三つの収支の改善の要因があるというふうに思ひます。一つは、例えば計算の条件を見ても、景気の上昇が八七年からずっとありまして、そして

この景気というのはもう後半ではバブル現象、過熱現象になっていったわけでありまして。そうしますと、景気の上昇がありまして適用事業所がふえていく、あるいは被保険者がふえていく、そして賃金が増えるという収入の面のプラス要因というものが大きかったというふうに思ひます。例えば、収支をずっと見てみますと、八八年から九〇年を見ますと、大体毎年一千億円ぐらいふえてきてますね。これ継続的にふえてきておる。

それから二番目に、同じ要件で今度は失業者が減るという条件があるわけでありまして。この支出の方を見てみますと、八八年以降は特に顕著でありまして、それまでと比べますと千五百億円ないし二千億円支出が減つてゐるということがあるわけでありまして。

三番目の条件としては、恐らく大きな改正を行いました例の昭和五十九年の改正、つまり支出を抑制する方向にこれが動いていったということがあつたというふうに思ひます。

その問題は後で触れるといたしまして、まず御質問いたしたいのは、先ほどお話がありましたように、今度保険料率の切り下げの根拠、つまり昭和六十年から平成二年度六年度の平均をとつておられますね。つまり平均剰余額の計算ということと表示をされておりますけれども、それを基準にしまして例えばこれからの運営をどうしていく、つまりこれからの運営を一つの基準にしようというふうに思ひますので、その基準のとり方自身、つまり六年度の平均をとつてみますと、前半にはプラザ合意、円高不況が八五年と八六年まで響いてたと思ひますけれども、八七年以降は急速に上昇をしていったわけですね。六年度のうち四年間はいわば過熱ぎみの景気を含んだ平均であるということになるわけですね。

例えば、そういう点からいいますと、これから運営の基準になるとすれば好況をかなり含んであるから甘いというふうになるんじゃないだろうか。例えば法律改正をしまして千分の三まで国庫負担を下げるわけでありまして、基準が

から見ますとこれからの運営について少し甘いんじゃないだろうか、そんな感じを持ちますけれども、その辺の認識はどんなふうにお考えでしょうか。

○国務大臣(近藤鉄雄君) これは局長が答えた方がいいと思ひますけれども、私はかつて経済企画庁長官をいたしましたので多少経済的な見通しについて一言言つてゐるわけでございますが、先生御承知のとおり、過去の五、六年度好況が続いたんで、こういった好況が続くかどうかとの御指摘は確かに大事な御指摘だと思ひます。

ただ私は、当面、いろんな専門家の将来の見通しを見ても、これから基本的に日本は労働力不足だということにはこれは間違いのないこととございまして、それは私は日本経済のダイナミズムのあらわれだと思ひます。そこで、そう言つたつて今こういふ景気調整などなんだという御議論があると思ひますが、これも先生御案内のように、確かに今は景気調整でございまして、けれども、依然として雇用はふえております。そして失業率は二・〇である。有効求人倍率についても今の一・三とか一・二八というのがどこまで続くんだという議論がございまして。

しかし私は、今の日本の企業は基本的には労働力不足というものを踏まえて、例えば残業だとか今度は有給休暇だとかいろんな形で労働時間は調整しても頭数の調整はむしろしない、こういうことだと思ひます。そうしますと、頭数の調整がなければ率直に言つていわゆる失業者はふえないわけでございますから、その間の雇用保険収入というものはある程度の率で今後ともふえていくということは予想していいし、片方で失業者の数がふえなければ、これに伴つて出るいわゆる失業保険的な性格の支出というものはそう多くはないのではないかと。したがつて、保険勘定全体として長期的には私はこれまでと同じような形で進むのかなと。したがつて、そのための程度程度の黒字に対する調整を今度は、今回は料率の改正、それは労働者側、使用者側そして国庫、保険会計を支えて

いる三つのコンポーネントのそれぞれに料率の調整をお願いする、こういうことであると思つております。

○庄司中君 大臣、そう言ひますけれども、昭和六十年代から平成二年度というのはかなり異常な年であるというふうな考えられます。ですから、長期展望では大臣がおっしゃる通りに、恐らく労働力の需給関係というのは中長期には引き締め基調で進む、というのは今週の月曜日に発表されました長期の労働力の需給見通しなんか見てもわかります。しかし、保険財政というのは二、三年を単位にして考えていかなきゃいけない、幾ら長くてもやっぱり五年ぐらいのチームで考えていかなきゃならないということになりますと、基準にとりました六年度の中、例えばこれはもう大臣十分に御存じのはずですから申し上げますけれども、八七年から九〇年までというのは成長率は実に五・〇です。もうこれは潜在成長率をかなり超えています。ですから、ああいう人手不足の問題、バブルの問題が出てきたわけですね。

それから大臣は、継続的に労働者がふえてゐる、雇用者がふえてゐると言ひますけれども、八八年以降のふえ方というのは非常に大きいんです。それまでも雇用者はふえてきたわけなんです。しかし、そのふえ方というのは年間五十万人程度であつたわけですね。ところが、八八年以降になりますとこれが百万から百五十万の単位になつてくることになりました。そうしますと、長期あるいは中期で見ますと、大臣がおっしゃる通りに労働力というのは引き締め基調で推移していくということになりましたけれども、例えば二年、三年あるいは五年を含めた場合に、こういった過去の異常とも言える状態を一つの基準にとつてこれからの運営を図るというのが果たしていいのかどうかという問題は依然として残ると思ひますけれども、さらに踏み込んでその辺の認識を。

○政府委員(若林之矩君) ただいまお答え申し上げましたように、今日までにおきます雇用者数の増加というものは大変大きいものがございまして、

今後を見ますと、ただいま先生御引用になりました雇用政策研究会の報告などを見ましても、中期的にもより伸びてまいりますけれども、労働力人口は一割をちよと切るぐらいの形で今後五年ぐらい推移するだろうということでございます。しかしながら、いずれにいたしましても今日の雇用の数というものがベースになって伸びていくわけでございまして、そういった意味で、雇用保険財政を支えておりますそういった雇用というものは大変に強い支えを持っているというふうに考えるわけでございまして、問題は今後の雇用失業情勢、特に失業情勢の問題であろうかと存じます。

これにつきまして、今回の研究会におきましては、失業率で申しますと二割ぐらいのもので推移するだろう。基調としてやはり人手不足基調で推移するというところでございます。もちろん、単年度におきまして若干の上がり下がりというものは避けられないわけでございますけれども、中期的にはそういった観点でこの雇用保険財政というものを健全に維持する、そういった基盤があるというふうな考えで判断をした次第でございます。

○庄司中君 中期あるいは長期については全くそうだと思います。例えばこれは世界的にそうすけれども、技術革新が基調にありますから、やはり経済は上方、上の方に向かっていくというのが長期的には全くそうだというふうに思います。ただ、短期にとりましますとやはりいろいろ問題があるんじゃないでしょうか。私たちは保険財政を長期だけでは切れないわけですね。やっぱり中期でもう一つ見なきゃいけない。特に収支の問題は一年一年がもろに影響を持っていますから、二、三年の短期のことも考えていかなきゃいけない。といいますのは、見通しが甘いと保険料率を下げまして、国庫負担を下げまして、財政が赤字になりまして、だから上げてくださというわけにはなかなかいかない。制度の安定性から見てもそこは慎重にやっていく必要があるだろうというふうに思います。

例えば、経済情勢を短期に見てみますと、先週経済企画庁が発表しましたように、しばらくぶりに実質成長率が年率で〇・二％マイナスというところになっております。それから、これは企画庁もそうでありまして、大体今度の景気の調整過程というのは非常に短い、浅いというふうな考え方をとっていたわけでありまして、最近では必ずしもそうじゃないんじゃないだろうかという、エコノミストあるいは調査機関が言い出しています。意外にやっぱり問題がある。

去年の十月から十二月までの〇・二％のマイナスが出てきますと、ことしの成長率の目標である三・七％というのはもう無理とはっきり言っていますね、というふうなことになるだろうと思えます。さっきも言いましたように、最近のエコノミスト、調査機関の観測によりまして恐らく景気が上に乗っていくのは年末以降だろうという観測が大体中心になってきますと、当然平成四年度の成長率の三・五％というのは怪しい、こういうふうになってくるわけですね。意外にバブルの崩壊の影響とそれから経済の循環の波がぶつかったことで割合深刻じゃないだろうか、こういう観測なり見通しなりが最近特に出てきています。一時期とはまるでさま変わりと言ってもいいような時期でありますけれども、こういうふうな考えで短期の問題についてどういうふうにお考えでしょうか。

○国務大臣(近藤鉄雄君) 実は、けさ月例経済報告関係閣僚会議という会議をやってきたわけでございます。

私は、さっきもちよと申しました。五年前に円高不況のときに経企庁長官をやったわけでございますが、五年前と今が基本的に違っているのは、五年前は円高によって輸出が抑えられた、いわば外政的な経済の調整だったわけでありまして、今はむしろ内政的ですね。内政と申しますのは先生、まさにバブルとおっしゃったけれども、ああいう時期にどんな我が国経済は設備投資をして、そして物をつくってまた設備投資だ。お金はバブルで非常に安い金が提供された。その結果、天井を

打ったわけですね。だから自動車もコンピュータもいろんなものが頭を打ってしまった。国内的な要因の経済調整でございますから、そこを考えると、私は従来よりも少し長い調整期間が続くと考えていいと思うんですね。

だから、そういう状況の中でどういうふうな今度経済が成長するかというと、これは釈迦に説法ですが、経済が成長するのは輸出、これはだめだと、摩擦がありますからね。そうすると民間設備投資ですが、これはもう既に投資してしまっているからそう伸びないですよ。ただ、民間の消費は、これはさっきもちよと申しましたけれども、経済調整といいますが、全体として賃金支払いがふえておりますし、雇用もむしろ二割ぐらいふえておりますので、これは私は安定的な増大を期待していい。高級品は確かに売れなくなりまして、ダイアモンドとか給だとかそういったものは、だけれども、手がたい消費は続いている。あとは設備投資については、これはいろいろ話すと長くなってしまうけれども、私どもはこれから時間短縮が進みますから、時間短縮を何でカバーするかといったら、まさに省力化、合理化、ロボット化投資しかないのであって、こういう時間短縮関連の投資が私はこれからどんどんふえてくる。それをまた財政金融的にサポートする。

来週の三十一日に政府で総合経済対策を発表しますけれども、経企庁長官に私言っておりますが、この時間短縮、ロボット化投資を財政金融で大いにバックアップして、これで投資需要をふやしていけば、こういうことを言ったわけでありまして、いろいろ考えていきますと、今の現状では三・五％がどうこうありますけれども、私はこれは政策よろしきを得れば政府目標を達成することは可能である、こう思います。

問題は、保険料収入にかかっています。これは先ほど言いましたけれども、まさに掛ける人の頭数の問題でございます。これがむしろふえているわけでございます。そして賃金も今度の春闘でも平均して大体五％前後ということになるようであり

ますが、そうするとこれもふえていく。頭数もふえて支払いがふえていくということは、自動的に保険料収入は、全体GNPが波を打ってもベースの勤労者所得が上昇している限り保険料収入はある程度の成長率が確保できる、こういうふうな考えでおりますので、今回提案させていただいておるようなことで十分必要な負担はたえ得る保険料収入構造ではないか、こういうふうな私は考えているわけでございしますが、どうでしょうか。

○庄司中君 つまり、頭数の問題にどんな影響を持つてくるかというものがこの委員会の問題だろうというふうに思います。

そこで、大臣そう言いますけれども、やっぱり幾つかの心配事は僕はあるだろうと思えます。一番大きいのは当面の景気調整過程で出てきておりますのは、今まではちよとそういうことはあり得ないというふうな言われておりました、大臣がおっしゃいましたように、自動車はかなり成熟しておりますけれども、情報関係、つまりコンピュータとかそういうのが頭を打ったという現実は大きな問題じゃないでしょうか。

そして、今度の局面で一つの注目点といえますのは、自動車をひっくり返して家電をひっくり返して、コンピュータもひっくり返るめまして、加工組み立ての分野の在庫がある意味では異常に予測しがたいくらいふえてきたというのが問題だろうというふうに思います。

自動車を典型にとりましますと、非常にす野の広い産業でありますから、大臣が言われる頭数が最も多いわけですね。そういう点からいいますと、加工組み立て分野に少し問題が出てきています。在庫調整も少し長引くだろうというお話もありましたけれども、今度の調整局面で雇用に影響する分野として、製造業でいきますとその辺にあるんじゃないだろうか。加工組み立て分野が調整をしますと、当然素材の方の調整は不可避になってまいります。それから、消費者の構造自身もやっぱり変わってくる。流通分野にも影響を持つてくる。

つまり上流と下流の方に影響を持つというのがこの分野の特色であるし、製造業一般が抱えている分野でありますから。

それから、それをまた別な面から考えていきますと、これはもう大臣がよく御存じでございませうけれども、今までの考え方ですと、頭が天井を打って調整があつても省力化投資は衰えないだろう、情報化投資は衰えないだろう、だからなだらかにいくという、そういう点がありました。それがかなり大きい今までの見方になつていいたと思ひます。

それからもう一つは、在庫管理技術が非常に高度化している。例えばPOSシステムになつたからそんなに在庫調整という局面はないだろう、あつても非常に軽く済むだろう。そんなことを考えてみますと、今まで調整過程、現在の局面を予測してなかつたわけですね、絶対情報化投資は衰えないと。それから、在庫管理はちゃんとしているから今までみない不況の原因にはならない。

こういう二つの見方があつたわけでありませうけれども、実はここに来まして余り両方の見方も当たつていないというふうになつてきますとちよつと心配な面があるんじゃないだろうか、そんなふうにお感じになりますか。

○国務大臣(近藤鉄雄君) いろいろな意見がございしますが、余り景気論争に時間をとるのもあれかと思ひます。

簡単に申し上げますと、今労働力不足で片方で時短を進めますね。それが非常に私はプラスに効果を持つていふと思ひますのは、例えば失業の問題をとつてみても、この間ある某自動車会社の工場に行きました、そしてもう真つ先に千八百時間を達成すると、こういうことなものですから、組合と幹部の両方の方に聞いてみたんです。結論だけ言いますと、結局労働時間を一人当たり短縮することは、頭数をふやしているんです。だから労働時間を減らすためにはむしろ数をふやしている

と、こういう状況ですから、これが私は日本の雇用を支えている要因になつていふと思ひます。

第二点として、ロボット化投資、ロボット化施設というのはコンピュータ、まさに情報化なんです。結局、コンピュータ操作をするからロボット化するわけでありませう。したがって、自動車とかVTRとかパソコンなんかにはいかなくても、そういうロボット化、合理化、省力化、私はくくつて時間短縮促進関連投資と言つておりますが、時間短縮促進関連投資をわつとやれば、まさに情報産業が息をつくというふうになつていふんです。

そこで問題は、最近まさにバブルで非常に安い金利で金を借りる。エクイティファイナンスなんかでたまたま金を集めたのが大企業ですから、多少金利が安くなつたつて過剰生産をしていく状況ですから、金を借りてくれといつたつて借りたくないんです。ただ、まさに下請け中小企業はそういうロボット化とか合理化がおくれていますから、そしてバブルの時代みたいに非常に安い金でエクイティファイナンスで金を集める経験がない人たちがですから、だからこういった人たちに、既に現在中小企業労働力確保法という法律がございまして、五・五％、六％ぐらいの非常に安い金利で省力化投資に金を貸すという制度がございまして、これを大いにPRすることによつてまさに中小企業の中小工場の合理化、ロボット化投資を思い切つて政策的に推進していく。と同時に、大企業についても例えば開銀融資というものがございまして、こういうつたもので多少政策金融を考えると、むしろ人手不足、労働力不足だからこそ雇用を確保して、しかもそのために積極的な設備投資を誘発することが可能だ、こういうふうな考えをしておりますので、先生のお言葉でございしますが、私は強気に、ただ政策のよろしきを得ればという前提がございしますが、強気にこれからの経済の推移を考えているわけだ

ございます。

○庄司中君 大臣は強気で大丈夫だというお話で、一面では安心をいたしますけれども、ただ、僕は幾つかの心配が残るというのは、不透明の部分が出てきたという感じがどうもやっぱりぬぐえないわけなんです。

それから、今度の調整局面のもう一つの特徴は、雇用情勢が例えば有効求人倍率にしても高いと、一を超えているという議論がよくされますけれども、これは今まで削減し過ぎたんです。例えば石油危機の二度の、それから八五年のプラザ合意の円高不況のときもむしろ切り過ぎたわけですから、減量化し過ぎたわけなんです。そしてバブルで人手不足が正面に出てきました。やっぱりみんな後悔しているわけなんです。今度は人が集まらない。だから、恐らく雇用情勢だけをとりますと、企業はぎりぎりまで頭数をそろえていく。解雇したいなことは恐らくやらないだろう。しかし、さつきも心配事と言いましたのは、不景気が長期化してそして企業業績にかかつてきますと我慢できなくなるといふ点があるんじゃないだろうか。それは私も労働組合の方々に聞いてみましたが、とにかく人を確保してこの局面を頑張るというのが一つの方向なようございまして、そういう点では雇用指標というものがどちらかといえば運行指標である。経済の方が先に進みまして、そしてある局面に行つたら雇用にはね返つてくるというふうに見た方がいふではないだろうか。その点からいいますと、もとに戻つて、例えば六年間の平均をしましてそれを今度の運営の基準にしていくということになりますと、やっぱり僕はちよつと甘いという感じをぜざるを得ないわけなんです。

例えば、非常に単純な計算でありますけれども、昭和六十年から平成二年度までの有効求人倍率を計算しますと〇・九八になるわけなんです。ほぼ一に等しい。それまでは〇・六とかその辺をさまよつていたのが一を超えました。この〇・九八の一番近いところといふのは八八年、昭和六十二年なんです。これが一・〇八ですから、ほぼ一

を超えたというところなんです。

それからもう一つの指標で、失業率の計算と同じ指標で基本受給率の計算をおとしはやつております。被保険者の数とそれから基本手当の受給者として上の方に失業保険をもらつていふ人たち。これを計算してみますとこの六年間で二・〇％になるんです。二・〇％の数字は六十三年度の一・九に近いわけなんです。非常に単純平均でありますけれども、一つの見方としてこれからの雇用保険の運営を八八年、昭和六十三年度で考えていくというのはちよつと甘いという感じがするわけでありませう。そういう点ではくくは申しませんけれども、非常に慎重な運営が望ましいというのを要望しておきたいと思ひます。何か御意見がありましたら、それににつきましてお伺ひいたします。

○政府委員(若林之矩君) 私ども、現時点におきます雇用の状況というものを大変注意深く見守つております。やはりこういう調整局面におきまして、ただいま先生御指摘ございましたような急速な雇用状況の悪化というようなことが起こりますことは大変大きな問題でございまして、そこは注視をいたしております。

現時点の状況について申し上げますと、やはり新規求人倍率、これは今後の労働の需給をいわば先取りしていくものであるわけでございますけれども、新規の求人倍率というものは依然として高い水準にもございまして、そういう観点から見まして、今一・二八でございまして、今徐々に下がつてきておるわけでございますけれども、しかしこの有効求人倍率というものは依然として高い水準で推移するであろうというふうに私どもは予測をいたしております。しかしながら、ただいま先生御指摘ございましたように、雇用の情勢というものは大変変化をいたしますものでございまして、私どもはたびたび現場の職業安定所の所長等の意見も聴取いたして状況の把握に努めているわけでございます。そういう面ですらに物事を客観的に考えていくとい

うことは戒めていかなければならないというふう
に考えております。

○庄司中君 それでは、保険料率と国庫負担率の
問題に移りたいというふうに思います。

雇用保険の財政収支の推移をずっと見てみます
と、例えば平成四年度は保険料率を引き下げ、国
庫負担を引き下げた数字で計算をしておりますか
ら、保険料収入はだから当然減ります。そして失
業給付が少しふえます。そして、この雇用保険財
政収支の推移の中の収支を見ますと、六百六十
億の黒字というふうになるわけです。平成四年度
です。そうしますと、引き下げる条件というのは
まだ平成五年度で残っているわけです。平成五年
度でさらに保険料率と国庫負担を引き下げるわけ
でありますから。そうしますと、平成四年度で六
百六十億しか収支のプラスがないのに、例えば
保険料率を千分の一切り下げますと、平成三年度
のベースで計算をしますと千三百七十五億円だ
というふうになります。四年度は六百六十三億のプ
ラスしかないわけでありまして、それから国庫
負担をさらに十分の一引き下げるわけですから、
果たしてこれでこれを単純に延長しますと平成五
年度はどうなっていくんだらうというふうな感じ
を受けますけれども、平成五年度のある程度の予
測、今の施策が実現をされた場合にどうなるかと
いう予測はどんなふうになっているのでしょうか。

○説明員(日比徹君) 御指摘のように、平成四年
度予算収支差では六百六十三億というふうな予定
を立てさせていただいております。この前提とし
てお話し申し上げておかないといかぬ点ござい
ますが、失業給付にかかる予算部分でございます
が、私も、収入見積みもりと歳出見積みもりと両方
それぞれ一定のやり方でやらさせていただいてお
りまして、いわば歳入歳出の見積み差が六百六十
三億というところでございます。

ところで、歳出見積みもりの方でございますが、
これは失業給付の歳出権限の問題もございまし
て、私も、予備費も含めて歳出項目にさせてい

ただいております、六百六十三億という当初予
算におきます収支差というものが結果としてどの
程度の収支差になるかというのとはまた別ではな
ろうかというふうに考えております。

平成五年度以降法律改正をさせていただきま
す、さらに千分の一確かに収入が落ちます。この
額は、年度のベースの問題はございしますが、大づ
かみに申し上げれば一千五百億ほど落ちます。し
たがいまして、平成四年度と同じような状況ある
いは積算というふうなことになりますと、平成五
年度当初予算の姿としては、単純に考えますと三
角八百数十億という収支差、逆収支差で予算を調
整申し上げるということが一つ考えられます。た
だ、仮にそういう姿になったとしたとしても、
決算ベースにおきましては私も予備費が完全に
出ていくというふうな、そういう事態がないとは
申しませんけれども、完全に出ていくものとして
予備費を組んでいくというよりは、そういう危な
い事態に備えて歳出権限という意味で予備費を組
ませていただいておりますので、決算レベルでは
大丈夫であろうというふうに考えておるところで
ございます。

いずれにいたしましても、平成四年度なりある
いは五年度以降につきまして、先ほど先生からも
御指摘ございましたように、昭和六十年から平
成二年度までのいわば平均的な剰余というものを
ベースにして考えた場合、仮にその平均的な姿で
今後動く限りは大丈夫であろうと存じておる次第
でございます。これが平成四年度、五年度とい
うレベルで考えれば恐らくはそういう姿でいけ
る、つまり最終的な現金の出入りという意味から
申し上げれば大丈夫であろうと私も考えてお
ります。

○委員長(向山一人君) 午前の質疑はこの程度と
し、午後一時まで休憩いたします。

午前十一時五十七分休憩

午後一時四分開会

○委員長(向山一人君) ただいまから労働委員会
を再開いたします。

この際、委員の異動について御報告いたしま
す。

本日、角田義一君が委員を辞任され、その補欠
として西野康雄君が選任されました。

○委員長(向山一人君) 午前に引き続き、労働保
険の保険料の徴収に関する法律及び雇用保険法の
一部を改正する法律案を議題とし、質疑を行いま
す。

質疑のある方は順次御発言を願います。

○庄司中君 保険料率の問題につきましては、ま
た議論をする時間があればしたいと思っております
けれども、国庫負担率の引き下げの問題についてお伺
いをいたしたいというふうに思います。

この案によりまして、平成四年度には今まで四
分の一の負担率を十分の九にする。そして、平成
五年度には四分の一を十分の八にする、という
ふうになっていくわけですね。ただ、制度的に見
てみますと、国庫負担率といふのは保険料率に見
て関係がないわけでありまして、つまり、求職者給
付に要する費用に対して国庫負担を行うというふ
うに制度的にはなっているわけですね。国庫負担
率をずっと見てみますと、昭和三十四年に当時三
分の一であったのを四分の一に切り下げました。
昭和三十四年といふのは一九五九年でありま
すから、それ以降三十年以上四分の一の国庫負担
できたわけでありまして、四分の一の掛けに
十分の八といふのは、いわば五分の一という
ことになるわけです。ですから、国庫負担の歴史
的な流れから見ますと、三十年間四分の一で
きたけれども、ここで五分の一にする、という
ふうに理解せざるを得ないわけでありまして、そ
れから保険料率との関係で問題を提起してござい
ますけれども、その関係をどう考えていらっしゃるの
か、その辺をお伺いしたいと思います。

○政府委員(若林之矩君) 先ほど御説明申し上げ
ましたように、雇用保険の周知状況を見ても

と、平成二年度で保険料の徴収額に對します積立
金の比率が二・〇八ということになってまいった
わけでございます。今後このままの状況でござ
いますと大幅黒字基調が推移いたしますので、積立
金に相当の積み増しが出てくる、こういうような
事実認識でございます。

そういった観点から、先ほど来申し上げており
ますように、平均の余剰率というものを計算い
たしますと、率でいきますと千分の三・六九にな
るということでございまして、労働大臣の権限と
しては千分の二まではできるわけでありまして、千
分の三の率を当分の間引き下げるという
考え方に立つたわけでございます。

千分の二とあるいは千分の三という雇用保険
率の引き下げというものは、大幅な引き下げ
でございます。これはもとより労使の負担につ
いての引き下げということになるわけでございます
が、ただいま先生お話しがございましたように、雇
用保険制度につきましては、その給付費につきま
して国庫の負担があるわけでございます。これは
もとより租税負担者としての国民の負担でござい
ます。私も、これは、千分の二ないし千分の三と
いう大幅な保険料率の引き下げというものを、労
使がその引き下げを受けるというところでござい
ますので、やはりこれにつきましては、租税の負担
というもののつきまして、国庫の負担につきまし
ても応分に引き下げるのが適当であるというふ
うに考えたわけでございますが、この保険料率に
つきましては、ただいま申し上げましたように当
分の間暫定措置として引き下げるということでご
ざいまして、この国庫の負担率の引き下げとい
うのも、これもまた当分の間の措置として引き
下げを行っていく、こういう考え方でございま
す。

○庄司中君 保険料率との関係で国庫負担を引き
下げる、それとの対応関係で引き下げるというふ
うに受け取りますけれども、つまり国庫負担があ
る何か存在意義といふんです、それ自身の必要性
といふものは、雇用失業情勢に対する国の責任

の表示だというふうに思います。ですから、失業給付に対する、費用に対する国庫負担、これはもう保険料率との関係はないわけでありまして、雇用失業問題に対する国の責任という観点から、いけば国庫負担のそもそも存在意義であるし、建前であると思います。そういう点で保険料率を引き下げるから国庫負担も引き下げるという論理はそこで立ち止まりたい、しないんじゃないかというふうに思いますけれども、その辺の関係はどういうふうにお考えでしょうか。

○政府委員(若林之矩君) 国庫が失業給付に対してその一部を負担していくということにつきましては、ただいま先生御指摘のとおりでございます。やはり雇用の安定ということが国の経済政策のいわば基本であるわけでございますので、そういう雇用の安定ということが国として責任を負っていくことがその基本的な考え方だろうというふうに存する次第でございます。その国庫の負担のあり方、国の雇用情勢、雇用失業というのに対する負担のあり方、これはいろいろと御議論のあるところだろうと存じます。

そういうような負担のあり方というのにつきまして、今後中央職業安定審議会におきまして雇用保険制度についてのいろいろな基本的な問題を御議論いただくわけでございますけれども、そこにおきまして負担のあり方というものの議論の一つであるということが示されているわけでございまして、その御議論にならうかと存じます。

私どもは、今回このように御提案を申し上げておりますことは、ただいま申し上げましたように、保険料率の引き下げが千分の二ないし千分の三という大変大幅なものでございますので、これは労使に均てんすることでございますが、これに応分のものとして、暫定措置として、当分の間の措置として国庫の負担も引き下げるということでございまして、負担のあり方の基本問題とはまず切り離した問題というふうにお考えのとおりでございます。

でございます。

○庄司中君 負担のあり方の基本問題とは一応切り離して暫定的にということお話をありますけれども、政府が切り下げの暫定的な措置を決めたというところはつまり下げたいという一種の意思表示であらう、あるいは基本問題に対する一つの政府の示唆であらう、そういうふうな受け取られることだろうというふうに思います。

例えば社会保障制度審議会の答申を見ますと、「負担の在り方も含めて、今後早急に」、つまり「基本的な検討」というふうになっておりますから、非常に制度審としてこの問題を重視しているというふうに思います。つまり政府がとにかく案を出したということは一つの方向を示唆したというふうな受け取るのが常識だろうというふうに思います。今局長の答弁ですと基本問題についてすべてかかるというふうなお話でしたけれども、私たちはやっぱり切り下げの示唆を与えていこうというふうな受け取らざるを得ませんけれども、その辺の関係はどういうふうにお考えでしょうか。

○政府委員(若林之矩君) これはただいまのお答えの繰り返しになるようで恐縮でございますけれども、今御引用になりました社会保障制度審議会の答申におきましても、「雇用保険制度については、女性の社会活動や高齢者問題への対応など制度・給付の在り方をめぐって検討すべき課題も多い」、また「負担の在り方も含めて、今後早急に基本的な検討を行う」べきであるということでございます。また中央職業安定審議会の雇用保険部会におきましてもそういう負担のあり方というものは一つのテーマになっておるわけでございます。まさにこれは基本的な問題であらうというふうにお考えいただけます。

私ども、あくまでも今回この大幅な保険料率の引き下げとの関係で、これに対応するような形で国庫の負担の引き下げというものを御提案申し上げておるわけでございまして、これは当分の間の暫定措置でございます。あくまでも私どもは、

この負担のあり方という問題につきましては今後このように中央職業安定審議会を中心としたし

ました御議論というのにもまつべきものであるというふうにお考えしております。

○庄司中君 局長の答弁ですと、国が雇用失業問題について責任を持つ。例えば産業政策であるとかそういうものが雇用情勢に影響を持つから、それに対する責任を持つという考え方はそのとおりだということに思います。今後の経済的あるいは社会的な情勢を考えてみますと、確かに量的には人手不足がもう定着をしまして、趨勢的には長期的にはそうだろうというところは、これは合意できるわけでありまして、例えば産業とかそれから経済とかあるいは社会の条件を見ますと、今までの量的な拡大の面とは違ふ面がこれからの経済なり産業なりあるいは社会なり、やっぱり出てきているだろうと思えます。

よく言われておりますように、これからの経済あるいは産業というのは、情報化、サービス化あるいは国際化というふうな言われておりますし、新しい課題としては環境問題が出てまいりました。例えば環境問題をしっかりとやりますと成長にはマイナスに響くというのがアメリカが盛んに言っていることでもありますけれども、それから南北問題ということもあると思えます。そういう意味では、経済なり産業の質的な面が実はこれから問題になってくるだろうということが言えるだろうというふうに思います。

ですから、量から見ますと、雇用失業情勢というのは大きな問題点は抱えていないけれども、しかし一たびくぐつてみますと、質の構造の問題に今度なっていると思う。そこで、雇用失業情勢がどんな影響を受けるかというのは、かなり大きな問題だろうと思えます。

それから、もう一つは社会的な変化がありまして、よく言われておりますように高齢化の問題、これはもう日本にとつては恐らく社会的にも最大の課題だろうというふうに思います。例えば貯蓄率がずっと下がってきていますし、これからの恐

らく下がってくるでしょう。そうすると、投資が制約をされるということでございます。

それからもう一つは、女性の職場進出なり社会参加という問題になりますと、今度は家庭と就業をどう両立させていくかという問題になっていきます。そういうふうになりますと、労働面で制度が変わってくるというふうなことになるわけでありまして、私は決して量的な拡大で人手不足が続くから雇用失業情勢に対する政府の責任というものとは軽くなったというふうにはとも思いません。例えば高齢化一つをとってみますと、やっぱりミスマッチの問題が非常に大きくなってくるだろうと思えます。供給と需要のずれというやつがこれから大変な問題になってくる。

こういうふうにお考えみますと、私はむしろ政府の責任というのには難しい局面を迎えているから、むしろ前に出て、より責任を負う形でこれから考えていかなきゃならぬ、こんなふうには思いませんけれども、これは大臣、どんなふうにお考えですか。

○国務大臣(近藤鉄雄君) 先生の御指摘の点、よく私もわかります。

もう御案内のことではありますが、もともと雇用保険制度というのは失業保険としてスタートいたしましたので、そして失業されてもある程度の所得の保障がある、こういうことからスタートして、しかしまさに先生が御指摘になったようないろいろな問題を、今後失業保険だけでなく雇用保険としてもっと総合的にどう取り組むかということが課題だろうと思っております。今回の料率改定は、たまたまそうはいっても今積立金の総額とそれから保険収入の割合が二を超えたということで、ある程度の料率調整をしよう。その場合に三つの柱があるわけでありますが、雇用者、いわゆる勤労者とそして資金的にサポートしている国庫、したがって勤労者とそれからマネジメントとして国庫、それぞれの料率調整をしてある程度収支調整改善をする、こういうことで当分の間軽減しよう、こういうことでございまして。

今まさに中央職業安定審議会、いろんな研究会、部会もございまして、そこで雇用保険制度、さらにはいろんな雇用問題、職業安定問題についての専門の方々の御審議を煩わせているわけでございまして、そういう中で一つの結論が出る。例えば、お話しございましたように育児休業中の所得保障をどうするかとか、それから高年齢者の雇用問題については、今回の改正でも取り組んでいるわけでございしますが、その他いろんなことについての御提言がございましたら、それを受けた上で、さらばこれをやるためにどのような形の資金負担をするかというところは次の議論として私たちが真剣に議論いたしまして、また場合によっては料率だとか国庫負担率だとか、そういったことについての話をすることも場合によってはあり得るかな。ただ、今はさしあたって収支調整をしておいて、そしていろんな御議論をまつ、こういうことではないかな、こう思っているわけでございします。

○庄司中君 そういう点からいまして、雇用保険制度が新しい時代の中で中身を変えていく条件が今できてきている。例えば育児休業の問題もそうですし、介護休業の問題もそうだろうというふうに思いますので、そういう点では政府の責任というのはいささか大きい、一回り大きな転換に差し加かっている。そういう点では、私は国庫負担を減らすということは絶対に賛成できない。あくまでも維持していくべきだろうというふうに考えております。

そして、積立金の問題が再々出てまいりますから一言申し上げますと、現行ですと積立金の上限というのは保険料収入の二倍というやつがございしますね、超えたら自動変更なり法律改正で変更しなさいというわけでありまして、ただ、雇用安定資金の方はその上限が一・五倍になっていますね。三事業の方は一・五倍で、それから失業給付の方は二倍だというのは一体どういうことなのか、その趣旨みたいなものをもう一度ここで説明をしていただきたいと思ひます。

○説明員(日比徹君) 御指摘のように、失業給付に係る積立金につきましては、いわば一年分の保険料額の二倍、それに対して雇用安定資金につきましては現在一・五倍となっております。ところで、雇用安定資金の方でございしますが、こちらの一・五倍というのは、これは平成元年の改正で従前の一倍を一・五倍にさせていただいたわけでございしますが、一倍の時代あるいは現在の一・五倍という現行法制のもとにおきましても積立金の場合といささか違った点がございまして、これはいわば上限値でございまして、現行法ですと一・五倍を超えまして自動的にこれは何ら判断をすることなく三事業に係る保険料率を〇・五下げるということとの関連がございします。したがって、その規模につきましても若干相違がございしますが、雇用安定資金の場合には今申し上げたように必ず自動的に保険料を引き下げるという措置につながります。

それに対して、失業給付の積立金につきましては、そのときどきの失業情勢等もございしますので、実は二倍という上限だけではなくて最下限の方の一倍ということも兼ね合わせてまして、一倍を下回りあるいは二倍を上回った場合にはそのときどきの雇用失業情勢も十分勘案しながら保険料の変更、この変更につきましても大きな範囲はありますが、具体的に幾つ下げるといふことまで規定しておらない形で変更し得る。そして、裁量の問題がございしますので、過去におきましては一倍を下回っていた時代がかなりございしますが、これは保険料率を引き上げるのではなく何とかが対応、しのいできたという年も何度かございします。

一方、安定資金の方は、先ほども申し上げましたように上限はございしますが、もちろん下限はございしません。これは、もともと雇用安定資金というもので賄おうとしておりますものが経済情勢等に非常に影響を受ける諸給付金、諸事業というものが雇用安定事業というようにことで、その他若干ございしますが、そういう事業ということで位置づけられておりますので、景気変動に非常に敏感に動く給付金の支出を賄うための資金ということに、これについては、上限設定の場合にも実は給付の内容との関係が意識されておると思うのであります。つまり、景気変動対応の給付金の場合にはいわば法定給付ではございせんので、場合によっては財政的な制約がありますれば給付の出方というものの調整し得る。つまり、景気変動対応の諸給付金のいわば規模を抑えるということも全くないわけではない。そういう意味で、事業主の負担する保険料の規模なり負担感というものの、ならみ合わせにおきまして事業の内容も変動し得るというようにございしますので、おのずから上限は一定しておこう。すなわち、保険料負担として最大でもどれぐらいの保険料を負担するか、それとの見合いで事業を決めると、それが御趣旨であろうと思ひます。

したがって、積立金と安定資金とはおのずから趣旨が異なりますので、この比較はいかがであるかと私どもは考えておるところでございします。

○庄司中君 もう一つ、また別な面から、何といいますが、積立金の適正規模という問題について触れますけれども、確かに剰余金の平均の計算のところで、保険料収入の二倍というものがありますが、今度は支出の方をとってみますと、失業給付額の方をとってみますと積立金はもう三倍になつていくわけです。恐らく経済情勢とか雇用失業情勢というのは両方に、収入の方にはプラスに、失業給付の方にはもう少しマイナスにというふうな同時並行的に影響を持つだろうというふうな思ひます。同時並行的に影響を持つとすれば、むしろその保険料収入と失業給付積立金との関係を二つの面から規定すべきではないだろうかというふうな思ひますね、適正規模を考えた場合。今片方の保険料収入の方から二倍という規定がございしますけれども、支出の方からの規定もこれこれ、あるいはこれこれの場合はいくつに規定すべきじゃないだろうかというふうな思ひます。

けれども、その認識といひますか、考え方はございせんか。

○説明員(日比徹君) 積立金というものをどう理解するかでございしますが、やはり思ひがけないといひますか、なかなか予想できない失業給付費の増大に対応するために、かつそのときにいきなり保険料を大幅に引き上げてお金を集めたものではまた別の意味の問題がございしますので、安定的に運用するためというふうなことで積立金を持つていくものと思ひます。したがって、極めて論理的にのみ考えますと、支出面での程度変動があり得るのか、支出面の変動要因というものを先に考えるべきで、それから歳入面、要するに保険料の面はまたどの程度保険料を確保しているのかという面から考えるのが本来であろうと思ひます。

ただ、一つここで問題がございしますのは、給付費の急増に対応するといふときにどの程度積立金を持つておけばいいのかというときの積立金の規模を何らかの数字であらわさないとまずいでしょう。その要請がございしますもので、給付費の例えは一年分、二年分といったときに、もとの給付費自体が単に一年分というのをどういうふうな押さえるのかという問題があらうかと存じます。

それから、保険料につきましても、極めて理屈だけで考えますと、年々動く、特に景気変動等で仮に被保険者数が大きく増減いたしますと一年分の保険料といひましてもこれまた動くわけでございします。そこで、現在は徴収保険料額のいわば二年分といふことでやっておるわけですが、これに至る経過といひまして、失業保険時代、これもその途中まででございしますが、給付費対応で積立金の規模を決めていた時代がございします。そのころは今後の予測給付費といふものをベースにしまして、向こう六カ月間の給付費を賄える程度の積立金を常につけておくようにという発想でいた時代がございします。それを現在のようにな仕組みに変えて二十有余年たちますが、予測給付費という観

点に立ちますと、先ほど申し上げましたように給付額といいますが、給付費の変動要因をどう織り込むかによってさまざまな計算数字が成り立ち得るところでございまして、予測の仕方によりまして、持つべき積立金の規模がかなり何とないと思いますか、見方によっていろいろな数字が出てまいりますが、そういうようなものを保険料とリンクさせていいたるうかという点がございまして、そういうようなものも問題点があるということで現在の仕組みに至っているところでございます。

そして、現在のような仕組みの方がいいのではないかと考えておりますのは、少なくともここ二十年なり三十年なりの我が国における雇用情勢なりを見ても、景気の変動は確かにございまして、被保険者数が大幅に減るというふうな景気後退、あるいは苦しい雇用情勢というものはさすがに迎えたことがございまして、保険料の一年分というのは比較的動きにくい目安となる単位数字といえますが、そういうものでございまして、この何倍という倍率の方は予測の仕方でも大幅に変わるというふうなおそれはございせんし、また実績値を使う限りはその点の御安心もいただける。そして、少なくともこの二十年なり三十年の経験によりまして、一年分というものの額が大幅に狂うということはない。そして、これをベースにしまして給付費の方が仮に大幅に変動したときどの程度を持つておけば耐え得るかという点を逆算しまして、二年分程度あれば少々のことがあっても大丈夫といえますか、逆に言いますと二倍を超えて持つておくほどの必要はないだろう、つまり二倍を超えて持つておいてむだになる、そういう意味で上限を決めたというふうなことでございまして、確かに歳入面だけじゃなくて、歳出面も織り込んで考えるのが本来の筋とは存じますが、ここ二十年の経験によりまして現在のやり方がやはり少なくとも今時点では御安心いただける仕組みではなからうかというふうに考えております。

○庄司中君 わかりました。なお検討の余地がある

りそうでございますので、またこれからの議論の中でそれをしていきたいというふうな思いがあります。

それから、局長がさっき言われましたように、今度の措置が暫定的で当分の間、あるいは当面の対応というふうな言われたいけれども、もうちょっとはつきりしていただくためにあえて質問をさせていただきますけれども、法案提出の趣旨の中には「暫定的な措置」というふうな書いてございます。

これを性格面から見ますと、広辞苑をとってみますと、暫定的とはどういうことだろうというふうな調べてみますと、これはもう世間一般の常識でございまして、それを調べてみますと、「しばらくの間、仮りに定めるさま」とあるんですね。仮に定めるわけですね。中立的なんですね。下げるか上げるか現状維持かはここには入っていないわけです、実際は。暫定的ですから、しばらくといつたらわかりますけれども、性格的には中立なんです。どっちへ転ぶかわからない。こういうふうな、いわば世間一般には暫定的というのはそういうふうな理解をされています。ですから、暫定的の性格、意味といえますのは、例えば保険料率の問題にもかかるし、あるいは国庫負担の問題にもかかるし、それから給付も幾つか出されておりますけれども、それにもかかってくる。すべてにかかるといふふうな理解でございますが、理解してよろしいですか。

○政府委員(若林之矩君) まず、暫定的措置と申しますか、当分の間の措置として提案させていただきます。まず、背景は、先ほど来いろいろ御議論でございますように、雇用保険制度というものにつきましましてはいろいろ基本的な問題を抱えているというところでございまして、この問題を解決しな

方を踏まえまして、当分の間の措置としてさせていただきます。この「暫定的な措置」という意味とおとりいただきたいわけでございます。

なお、今回給付の改善をさせていただくことになつておるわけでございまして、この給付の改善につきましては本則の方で改正をさせていただいてるわけでございまして、これは暫定的措置というものでないわけでございまして、今回暫定的措置としてお願いを申し上げておりますものは保険料率の引き下げと国庫負担率の引き下げ、この点でございます。

○庄司中君 性格の問題は、いわば決して下げるのを既定路線としておるわけじゃないと、国庫負担についても、検討によつていろいろ変わり得るという話だろうというふうな思いです。

それからもう一つは、当分の間あるいは当面の対応といえますのはある時期の想定があると思えますね、さつきは暫定的というのは性格の問題だとか中身の問題だとか。今度は時期の問題があると思えますね、当分の間あるいは当面の対応というの。

やっぱり暫定的じゃなくて、当分の間じゃなくて、当面の対応じゃなくて、いつまでに決まるのか。既に職業安定審議会が保険部会を中心に検討を開始されていると思えますけれども、今度の措置が平成四年度と五年度の二年間にかかりますから、常識的にいいますと、片方の検討の過程とそ

の暫定の期間がとにかく終わると、平成五年度で終わると、そうすると六年度から始まるのかなというのが推測されますけれども、その辺についてはどうなふうにお考えでございますか。

○政府委員(若林之矩君) この問題につきましては、もとより中央職業安定審議会でもいろいろ御議論があったところでございまして、当分の間というものにつきましては、今後雇用保険の失業給付にかかります収支状況から見直しが必要になる時期、これが一つございまして、

私どもは今後、これを御提案申し上げるにつ

ましては安定的に推移するという前提で提案申し上げておるわけでございまして、もとより経済の情勢でございまして、非常にプラスに転じてくるとかあるいはマイナスに転じてくるというところは全く考えられないわけではございませんで、そういう状況になりますと、これは一つ収支状況から見ても見直しの時期にならうかと思えます。こういうことがございせんども、雇用保険事業のあり方、今後の諸情勢に対応した制度の体系や給付体系のあり方及びその費用負担のあり方についての見直しに伴いまして必要が生じた場合、このときが当分の間の一つの消える時期と申しますように、そういうことでございまして、この二つのいずれかの見直しというものが必要になりましたときが当分の間の切れるときと言いますように、こういうことでございまして。

ただいま、今後この基本的な議論、どんなふうに進むのかというお話でございまして、中央職業安定審議会におきましては、実は二月二十六日からその作業を始めておるわけでございましてけれども、この作業を始めるに当たりまして中央職業安定審議会といたしましては、平成四年度中にこの雇用保険部会での基本問題の議論についての結論を得るようになりたい、こういう目標を定めておるわけでございまして、もとより公労使の委員の方々がいろいろな点についての御議論をなさるわけでございまして、それがどういう結論を得ていくかというところは、私ども今の時点で何とも申し上げることはできません。

そういった意味で、この当分の間というものは具体的にいつごろのことかというところは申し上げるの大変難しいことでございましてけれども、基本的にはただいま申しました二つのファクターのいずれかというところでございまして、

○庄司中君 大臣、局長から今答弁をいただきましたけれども、やっぱり今度の問題というのはかなり大きい問題を実は含んでいます。

例えば、国庫負担がずっと四分の一であったのが五分の一というふうな、三十年以上ぶりに問題

提起があったということ、それから制度の改正が基本的に検討に入ることですね。例えば、育児休業の問題なんかも問題提起されておりますし、介護休業の問題も提起されておりますように、今までの性格と少し違う新しい展開のいわば境目に来ているような感じがあります。そういう点では、雇用保険制度が一つの転換点なり何かにかかっているんじゃないかというふうに私は認識しております。そのためであればこそ積極的に検討して早目に暫定期間を、当分の間を過ぎまして、当面の対応はなくなっていくとした制度にして、それをちゃんと明示をしていく必要があるだろうというふうに思います。

そういう点では、大臣、今の問題につきまして基本的な見解をお伺いしたいと思います。

○国務大臣(近藤鉄雄君) 先ほど申しましたけれども、失業保険制度としてスタートした現制度が雇用保険という形でいろんな対象を拡大してきていくことは事実だと思うわけでございますが、しかし当面、現段階では、いろんな最近の雇用情勢それから見通しも含めてこの収支はいわば多少余裕がある、こういうことでございまして、これは雇用保険のいわば負担者、労使そして国の料率を変更させていただいて、一応今の需要に対応できる形でございまして、やっぱり負担は負担でございまして、会社もまた勤労者も、また国の負担も最終的には国民の費用負担することでありまして、一応すっきりさせておいていただいで、そしてこちらでは審議会においていろんな御議論を賜る、そういう形で今度はいくつかのこともとやろうというお話になって、それで収支との関係でもう少し資金的枠が広がった方がやりやすい、必要になるということであればそこで必要な経費を生み出せるような料率体系といたものをまた御相談して御了解を得る、こういうことでございまして。こつちの方はいづれ要るようだから、多少余裕を持つておこうやということよりも、一回こはすっきりさせていただいで、そして必要なことは議論して、それならひとつみ

んなで負担してやろう、こういうお話になれば、そのときはそのときでやろう、これが私どもの言う当分の間とかそういう形で御説明申し上げる趣旨であるというふうに御理解いただければありがたいところでございまして。

○庄司中君 基本的ないろいろな問題を抱えておりますけれども、例えば経済自身も日本の役割自身も大きな転換点に今あるわけでありまして、それに伴って雇用なり失業問題に新しい条件が出てくる可能性も僕はあると思いますので、特にこの問題につきましてはこれからの大きい国の政策の一つだというふうに思いますので、慎重な配慮とそれから積極的な対応をお願いいたしまして、私の質問を終わらせていただきます。

○仲川幸男君 政府委員にまずお尋ねをいたしたいと思ひます。これは政府委員という立場でお尋ねをし、この問題は後で大臣にお尋ねをいたしたいと思ひます。

千分の三というこの軽減ができたということだが、これは千分の五にしたいということにはならないか。千分の三が四になる、五になっても、今入りが出の倍になっておるからという形、ごく簡単な言葉で申し上げますから、その余剰金から計算すると千分の三軽減したというんだが、それは私があなたにお尋ねするのは、千分の五にすることにはどういう抵抗と何が起ってくるのか、何で千分の三という数字がそこへあらわれたか、こういうことを一つお尋ねをした

い。ついでにもう一つ。先ほど庄司先生からもお尋ねがありました、継続雇用の場合の手取り金の問題が、六十歳でやめるかな、五年継続をして月給が下がってもやらしてもらいかなというときの労働者の頭の中にあるのが、仮に例としてここに挙げると、何はにしましように、六十歳でやめるときはと安いが四十万もらったおつた、そしてその後の五年間は三十万で定年後だからやってくれよと、こういうことになる。その次に、もう三年やるのは今度はいくばどうだとい

うことで、八年やらせてもらう。そして八年の最後のときに給付金の問題の額が、これからいくと定年時の額だというのだから、物価は八年もたてば、五年もたてば大きく違ってくるが、スライドというのはどう考へておるか。事務的な問題としてこの二つをお尋ねいたします。

○政府委員(若林之矩君) まず、私から千分の三の保険料率を引き下げることについての根拠について申し上げたいと存じますが、昭和六十一年から平成二年度までの間の余剰の状況というものをみてみますと、平均の余剰額が約四千億でございます。この四千億、この期間の平均の徴収率、徴収の千分の一に相当する額というのは約一千億でございます。

そうしますと、これを率にいたしますと、先ほど申し上げました千分の三・六九というのは、大体この平均余剰の率に換算したものでございまして。したがって、千分の三の率率を引き下げをいたしましても若干の余剰が出るということになりますけれども、これを千分の四ということにいたしますと、そこでバランスが崩れてくるということでございます。したがって、もとより千分の五にいたしますと、さらにマイナスが多くなってくるというところでございます。千分の三・六九というところで、過去の昭和六十一年から平成二年度まではバランスをしておつた、こういうことを前提にして千分の三という改正をお願いしているわけでございます。

なお、継続雇用の関係につきましては雇用保険課長からお答え申し上げます。
○説明員(日比徹君) ただいま御提示ありましたケースは、六十歳の際四十万円で、その後五年さらに三年というケースでございました。それで、今般お諮りしております内容でございます継続雇用の促進のための賃金日額計算の特例でございますが、現在各企業、事業主の方に義務づけられております書類保存、この年限の問題がございまして、余り長期ということはいかがかと思つておるとこ

ろでございます。したがって、例えば六十歳四十万円でやめられた方、その後何年内にやめた方を対象にすべきかという点につきましては、ちよつと実務上の問題がございましてので八年というのはちよつととがたいと思つております。

なお、それはそれといたしまして、お尋ねの御趣旨は何年か経過してその間物価の上昇もあるの、スライドということはどうなつておるのかというお尋ねであらうかと存じますが、現在雇用保険におきましては給付期間が比較的短いという発想をとつておまして、本来的といいますか原則的には離職後一年間の受給期間というものを念頭に置き、その間所要の日数を出すということでございますので、基本手当日額につきましては表のスライド、全体としてのスライド規定はございますが、個々人が受け取れる額についてはスライド規定を持っておりません。また、離職に至る以前の賃金についても、原則としての話といたしましては離職直前の生活水準を保障しようという発想がございまして現在スライド規定を持つていないところでございまして。なお、御提示の六十歳四十万の方、例えば三十万円に下がって一年なり二年あるいは三年たつて継続雇用の後やめられた場合四十万が三十万に下がるわけでございます。ほつておきますとそれぞれおむねこの六掛けの額ということでございまして、六十歳でやめた場合には二十四万円程度もらえたものが継続雇用したために十八万円程度になる、それをカバーしてやろうという趣旨で私も考えております。

○仲川幸男君 私はごく簡単にお尋ねをしたんだけれども、お答えが難しいのでなかなかわかりにくいんですが、まあそれはそれとしてまたお尋ねをするときがあるでしょう。
やはりやめる人の気持ちというのは、これから五年会社をやつてくれよ、現在まで四十万円だったから、これから退職の年齢やから三十万円をやつてくれよといったときにその人の頭によぎるのは今の話がよぎるので、課長の御説明のよう

に期間が短いから、短いからと言ったのは給付期間が一年だから短いというのを言ったんだらうから、短いことないんだ、五年もたっているその向こうの金の話だから短いのではないから、そこらあたりもひとつ。

それで大臣、政府がやることで物をあうしたというのには実は余り聞かないですね。いろいろ一年じゅうやってみても値上げというのがあったりいろいろあるけれども、結果的に見てみるとお金が十分に要ることになっているので、今度の場合は労働者も使用者側も全部千分の三であれ、私が何で千分の五というのを言うたか。どうせやるなら、先ほどお話があったようにどこかでもう一遍整理をするんですよ、こういうことですから、それでやりながら物を見ておいて整理をするんですよというんですから、そのときに、今千分の五やっておいて、私の頭の中の勘定ではそれほど困ることは起こらぬのじゃないかと思う、これは勘定ですからわかりませんがね。これから大臣が物を申すときに千分の五だったら大変よろしいアピールになると思うんですよ。政府が一度も下げたことのないようなものを下げて、そして労働者が喜んで、使用者が喜んでやるはずなんですけれども、この法案がそれだけ徹底しておらぬでしょう。そのあたりに労働省の謙虚さもあるんでしようが、これは何年越しにないような値下げの話をして、これは自民党とか野党の皆さんとかいうことじゃないことですから、政策として政府が出し国会が認めるという、これほどの厳肅なものの中で、それからもうちょっとそれぞれの場所へアピールをすべきでないか。これは大いにそれぞれ一人一人に影響のあることでございますから、私はそう思う。そう思うためには千分の五ならいいなと思う。大臣の御感想をひとつ聞きたい。

○国務大臣(近藤鉄雄君) 大変ごもっともな御指摘を仲川先生からいただいたわけでございます。私も大臣になってまだそう日がたっていないわけでございますけれども、まさにおっしゃるよう政府のやっていることは、料率をお願いして上げ

るということはいたしましても、下げる話はなかなかないわけでありまして、これは皆さんに非常に喜んでいただいてしかるべきだと思うわけでありまして。

端的に言って、いろいろ御説明申し上げておりますけれども、現段階の雇用保険の現在の率で勤労者の方、そして会社、さらに国庫から御負担いただいているのでいくと黒字基調になって、したがって積立金が現在の収入の倍を超えるほどたまって、こういうことでございます。

ただ、先生から御指摘ございましたような新しい仕事があるじゃないか。例えば今もお話が出ましたけれども、いわば定年後の高齢者の方々の雇用を継続するためのいろいろな措置もあれば、これもお話が出ましたけれども、介護休業だとか育児休業だとか、その間の所得保障をどうするんだという御議論もございまして。また、日本は一応完全雇用に近い二失率率でございましてけれども、これは率直に言っても必ずしも十分な収入を得ていない雇用もございまして、十分能力を完全に発揮していない就業形態もある。したがって、余り自分の能力を発揮できないような就業の場から、高位置雇用といっているような場所、今度は上志向の能力を発揮できるような場所に、今度は上志向の、新しく変わってくる、移転してくる、こういうことも確かに必要がないけれども雇用の内容を高めようということもこれからの雇用政策といえます。職業安定政策、こう思っておるわけでありまして。そういういろいろなことを、結局これはお金のかかることでございますから、そういうものも今度は雇用保険の中で見なきゃならない場合も出てくるかもしれない。

ただ、これはすべていろいろな議論があることでございまして、この議論は中央職業安定審議会その他の審議会でも十分議論はしていただいて、そして結論が出たらそれはぜひやらせていただこう。ただ、この結論は多少時間がかかりますので、この結論が出る前に少し現状の料率でお金をためておくかなという考えもあるかもしれない

せんが、その結論が出て料率をまた変えなきゃならないときはまたお願いするとして、今は一応すっきりして収支バランスのとれる形の料率変更をさせていただいた方がこれは筋ではないかな、こういうふうに私どもは考えてお願いしている次第でございます。

○仲川幸男君 値下げというのは、大臣、千載一遇のチャンスでございますから、どうぞひとつ大いにアピールをしてというか、趣旨を徹底させてと言おう方が言葉としてよろしいでしようが、それと関係へ趣旨を徹底させて、こういうことも時々やるのだよというのをひとつ示してやっていただいたらいと思うわけでありまして。

ちよつとそれるかもしれないけれども、関係がございまして、今後の問題として。

国会議員の秘書というのは、御承知のように、問題をこのごろ大分起こしておりますが、いずれにしても使い捨てにしてしまつておる、身分が安定をしていない、全党としての議運委員会でもいろいろこのあたりの話が御承知のように出まします。また、各党もそれぞれの研究をいたしておりますが、やっぱり専門屋の労働省がこうすればこうなると、一つのものをこうするべきだということではなくても、こうすることが抵触しないんだというふうな指針を、指針をいってまたなかなか労働省も出さないでしようが、大臣の見解がいろいろと出ましますと、これはそのこと自体でなしに労働行政の私は最たるものだと思うんですよ。国会議員を支えておる秘書の身分というのは最たるものだ、労働者の最たるものも身分がまことに不安定な、この保険ばかりではあります。健康保険の問題にも大変苦労をみんまして、している中から知恵が出て、その知恵が悪い知恵であった、こう言うているのが今のことでございまして、そのようなことも労働省としてひとつお考えをいただきたいと思ひます。余り大臣が出し過ぎていろいろ問題はあります。うけれども、労働省が労働行政の中でこういうスタイル、こういうケースの中ではどうあったらで

きるんじゃないかと、これぐらいなことはできないものかなと、こう思ひます。これは局長からでも大臣からでもひとつお答えをいただきたいと思ひます。

○政府委員(若林之矩君) 国会議員の秘書の方々の就労の実態と申しましようか身分と申しましようか、随分いろんな形態があるというふうな何つております。したがって、一概に雇用保険の被保険者として扱うというのではなかなか難しい問題が、これまでも随分いろいろ御議論があったところでございまして、その都度なかなか難しいというふうな結論になって、私どもの技術的な議論で難しいというふうなことがその都度結論づけられておるわけでございます。何よりも雇用関係がきちつと認められるかどうかというところにあるわけでございます。いろいろな契約関係があるというふうな何つております。

いずれにいたしまして、雇用関係があるかどうかの点と申しまして、この雇用保険の適用の有無だけではございまして、他の労働関係法規の適用の有無にも直接かかわってくることでございまして。個々の事例に応じて判断していくということが適当であると考えますけれども、ただいま先生のような御指摘でございまして、この点につきましてはもう一度よく私も研究をさせていただきますというふうな思ひます。少し時間をちょうだいしたいと思ひますが、研究をすることにいたします。

○仲川幸男君 なかなか難しい問題ですけれども、実際はもう少し何とかしなきゃならぬ、これはみんなの願望でございますから、ひとつお願いをいたしておきたいと思ひます。

最後に大臣に。この保険もさうであります。先ほど庄司先生からお話のあった、せんじ詰める国庫負担をもうちょっと出して、労働者、使用者が安くなるように考えた方がいいがというのをお話の最後の詰めのような、私ここで承つておると。出し方が少ないじゃないかというところから始まったと思うんですが、それも大蔵省も労働

政策の一つとして大いに労働者からの働きかけがあつて、その問題も長い間の伝統がありますけれども、やっぱりここらあたりで一発労働者の力を見せていただくときではないかなと、こう思つておるわけでありませう。

もう一つは、中小企業と大企業との保険料率の問題まで及ぶわけでもありませんが、せっかくの機会でございますので、大臣、労働政策というのにはある意味で言いますと、大企業はそれぞれに十分な資材と設備と人員、ノウハウを持つて労働者を入れる。中小企業はそうではありませんので、今の保険も転々とする場合等々、いろいろ問題はたくさんございまして、そのあたりのことを十分ひとつ労働行政の中で、中小企業と大企業とは異質とまでは私は申し上げませんが、それに似たものがありますということでございます。

学校五日制の問題と一緒に時短の問題、今それを言わないと新しいものでないような形になつておりますが、ここにも中小企業と大企業との問題がございまして、お天気を当てにしながらしている仕事もあるということも十分御承知を願わなかつた、何かもう全世界の流れのような話になつておりますけれども、これあたりもその方へ懸命の努力をせられることもそれはそれなりにいいところもありませう。また、歯どめをかけないかぬところもあると思ふんです。いささか当案件と関係はないと言ひませんけれども、少し離れた問題かもしれないけれども、この際労働大臣のお考えをお聞きして、私の質問を終わりたいと思ひます。

○国務大臣(近藤鉄雄君) 私たち国会議員の秘書の扱いを初めとして、仲川先生から大変大事な問題について率直な御質問やお考えがあつたわけでございます。

まず、基本的に日本は労働力不足経済に入つておる。これは大変だ大変だという話を聞きます。特に、私の選挙区は山形でございますが、帰りますと、中小企業の方々が集まられると、労働大

臣、これは大変だ、今こんな人手不足で時間短縮なんかとんでもない、人は足りないんだからむしろもう残業残業、土日でも働かなきゃだめじゃないかと、こういうような御意見すら一部ではあるわけでございます。私は、まずこの人手不足経済というものをむしろ積極的にとらえて、もう一回私たちの労働管理といひますか、雇用関係といひますかをひとつ根本的に考え直してみるときにはないかと思ふわけでありませう。

中小企業に人が来ない、したがつて限られた人数で仕事をするのだから時間なんかとんでもないというかわりに、まさに人が集まらない、それで若い人は土曜日曜ちゃんと休ませてくれなければ来ないといふことを前提にして、どうしたら土曜日曜働かないで、しかも夜は残業残業しないで会社の経営がやつていけるかといふことについて考えていただきます。考えていただく、それができるために例えばロボット化投資をする、省力化投資をする、こういうことが必要だとすれば、これに対してはひとつ思い切つて国が積極的な協力をする、援助をする。今国会でも先生方に御審議を煩わすわけでございますけれども、労働時間短縮促進法という法律を御審議賜りますけれども、私はそういう御審議の中でもこの問題を積極的に話をさせていただいて、先生方の御協力、御理解をいただく、こう思つておるわけでありませう。

そういう形で今までは経済がそれほど進んでいなかったから相当無理をして働くことが必要であつた、それが美德であつたと思ふわけでありませうけれども、ここまで参りますと、何が何でもがむしやに働いて、そしてそれを国外に輸出していくといふことだとすると、まさにアメリカだけじゃなしに世界じゅうから日本の経営者が恨まれてくる、ジャパンバッシングの大きな原因になるわけでございますので、そういう意味で、まず雇用関係といふものをきちつと立て直して、そういう雇用関係、雇用条件でできるものをつくる、そしてペイしないものは海外からの輸入に仰

ぐ、そういう労働力不足といふものをこれにした新しい産業構造のあり方といふものをこれから私たちは考えていくべきじゃないか。そういうためには必要な財政金融の措置はひとつ思い切つてとるべきじゃないか、こう思つておるわけでありませう。

ちょうど五年前に、私中曽根内閣の円高不況のときの経企庁長官をいたしておりました。そのときはまだ円高に伴う構造調整政策をやつたわけでございますが、今度は労働力高です、円高じゃありませんが、今度は労働力高です、労働力高に基づく新しい産業構造政策といふものをひとつ官民挙げてとつていくことではないかな、そういうふうな考へております。そういう意味で、基礎的な生産の単位が労働者であり労働条件でありますから、これを最初にきちつと打ち立てて、その積み上げでこれからの経営、これからの産業構造を変えよう、そういうことではないかな、こういうふうな私は考へるわけでありませう。

そういうような新しい産業構造の中で、労働者がAという企業からBという企業にシフトしていく、また御年配の方々にも積極的に働いていただく、またお仕事と家庭の調和を考へていく、こういうのが言つてみればこれからの新しい雇用保険制度の課題かなと思つておるわけでありませうが、これは先ほど申しましたようにいろんな問題がございまして、審議会でも十分議論していただいて、その御答申が出たらそれを積極的に取り入れていく。しかしそれまでは、今度の雇用保険会計は料率調整をして一応すっきり収支のバランスをまずここでとらせていただいて、次はまた新たな体制を考へさせていただく、御協力をいただくと、こういうことではないか、こう思ふわけでございますので、ひとつよろしくまた御指導のほどをお願い申し上げます。

○仲川幸男君 ありがとうございます。
○山中郁子君 具体的な法律案の問題に入る前に一点お伺ひいたします。

それは、現在の雇用労働者数と失業保険の被保険者数との違いについてでありませうけれども、政府統計資料によりますと、雇用労働者は平成二年度の数字を見ますと四千八百三十五万人になっておりますが、一般被保険者、これは三千五十九万人程度という数字が出ております。この差の約千八百万人はどこへ行ったのかといふことになるわけですが、当然雇用保険法第六条に言うところの適用除外の部分がありませう、これがそんなに膨大な数に該当するものでないことは明らかです、ぜひひとつ労働省が把握されていらつしやる適用除外のそれぞれの項目の数それからその差がどうなつていけるか、どのように把握されているかをお示しいただきたい。

○説明員(日比徹君) ただいま御指摘のように、これは他にも調査がございまして、いろいろございませう、千数百万の乖離があるといふのは事実でございます。それで、今六条各号の適用除外にとつてのお話でございまして、適用除外の項目にそれぞれ該当する数、正確なところはわかつておりませう。

それで、若干大まかな話になりますが、一つ適用除外で最も大きいものがいわゆる公務員でございます。それで、公務員の数もいろいろございませうけれども、私どもの労働力調査、平成二年のものでございませうが、公務員関係約五百八万人といふこととございまして、この数がまず抜け落ちます。それから、あとちよつと細かくなるんですが、船員保険の関係、これは人数は極めて少ないわけでございますが、船員保険も被保険者の種別が幾つかございませうが、雇用保険に入るべき被保険者といふことになると十数万前後じゃないかと思つております。

それから、その他、本来抜け落ちる部分といふことで日雇いの関係も、先ほど申し上げました平成二年の労働力調査によりますと二百二十万人入るといふことになっておりますが、私どもの雇用保険ベースで日雇いの被保険者数を見ますと、現在ちよつと変動が大きいので、手

帳發給數ベース的に見ますと七、八万、月によつて大分変動しますので、こゝも労働力調査ベースの百二十一万人ということになりますと、かなりの乖離がございます。それから、あと臨時的な雇われ方をしてゐる方がやはり平成二年の労働力調査年報で三百八十九万という数字が出ておりますが、これが一年未満の雇用ということなものですから必ずしも適用除外に該当するわけでもない。

そうしまして、千数百万の乖離分のうち十分御説明できる数字としてはつきり申し上げられるのは、公務員関係の五百万人ほどの公務員、これはつきり何といえますか適用除外ということで御説明できるわけですが、いずれにいたしましても、一千万人ほどの漏れの部分からはじいていく部分を相当引きましても差が残るのは事実でございます。それから、今十分厳密な意味で差し引きが困難と申し上げておりますのは、例えば雇用者といいますが役員まがいの雇用者というようなものも統計数字に入っている場合もございますので、そこら辺がいろいろ問題でございます。

いづれにしても、その差分、残る分につきましては、非常に恐縮でございますが、いわば法律上は強制適用でございますので観念的には適用されているけれども手続がとられていない部分というものが現実に残っているものと思っております。

○山中樗子君 第七條によれば、これは届け出を義務づけ、しなかった場合は罰則が適用されるといふことになっておりますから、当然強制加入の保険であります。今細かい数字については繰り返し確かめる時間がありませんので、後ほどまた資料としてちょうだいできればありがたいんですが、いずれにしてもかなりの数の違いがある、把握し得ていない部分ですね。加入するべき人が加入されていない数がある程度というか、相当程度あるということとは労働省はお認めになるわけで、それはやはり把握しなければならぬことと同時

に、それは加入してもらわなければならない、加入させなければいけない、事業者をしてですね、ある意味では。そういうことは労働行政の上の重要な柱だと思いますが、その辺についての労働省の見解というよりは努力ですね。その辺をお伺いしておきたいと思います。

○政府委員(若林之矩君) 労働保険、保険料は労働保険としていただいておるわけでございますけれども、労働保険の加入促進ということは常に各方面から御指摘を受けておるところでございます。そして、私どもも徴収関係職員が中心になりまして非常な努力を続けておるところでございます。そしてまた、その成果があらわれまして年々加入はふえてきておるわけでございますけれども、なおただいま御指摘のような未加入の点があるわけでございまして、この点につきましては、今後とも一層の努力を払いまして加入の促進を図つてまいりたいというふうに考えております。

○山中節子君　では、今回の本法律案でございませうけれども、私どもはこの法案に衆議院でも修正案を提出いたしましたして否決された上で反対をしたわけでございますが、問題は、やはり何と云つても雇用保険の国庫負担の削減の問題です。先ほど仲川委員から政府にしては珍しく引き下げる法律であるというお話がありまして、私どももそのことについて異議を唱えるものじゃないんですけれども、むしろその中身、そういう状態があるにもかかわらず、何で国庫負担の削減をこのときにしなきゃいけないのか。私はこれは何の根拠もないというふうに思ふんですね。それで、労働大臣の提案理由の説明をもう一度よく読み直してみても、全然理由になつていないのよね。ただそうするよというだけの話であつて、なぜそうするのかということは何にも理由は言われていないというのが實際です。

それで、保険財政が大幅に黒字だからといって、それは法定されている、法律で決められている国庫負担が財政状況に連動するものでないということとはもう明らかなことだと思えます。給付

額について国の責任を法が認めているというのが、この法律の国の負担額を決めている根拠であり、むしろ理念と言つていいと思います。減る分だけ結局事業主負担とそれから労働者負担の割合があふえることになるわけでしよう、国の負担が減ることは。これはやはり国の責任回避につながるものであります。だからこそ中央職業安定審議会でも必ずしもこの点についてはそう簡単にいいよというふうにはおっしゃつていないというのが実情で、私がここで御紹介するまでもないと思いますが、このように述べられています。

は、福祉の水準の確保の観点から十分慎重に対処すべきであるとの見解であった。使用者側委員は、将来における福祉の水準の低下を招かないよう国として一層の努力をすべきものであるとの見解であった。したがって、この点に関して労働省の十分な配慮を求めたい。

ということであらう。

國庫負担の削減を安易に受け入れてはならない
 と思うのですが、いろんな背景があるでしょう。
 いろいろ取りざたされているように、税収不足を
 補うためにいろんなところに目をつけて、大蔵省
 からお金を出してくれと、こういうふうにして召
 し上げられていく中にこういうものが入ってきて
 いるのかどうかというようなこともいろいろ取り
 ざたされているけれども、私はこの法で定めてい
 る国の責任ということに照らして雇用保険法につ
 いての今回の国の負担分の引き下げ、削減です
 ね、この問題は安易にそのように受け入れるべき
 ものではないという立場に立つておりますが、そ
 このところはぜひ労働大臣の御見解をお伺いた
 います。

○国務大臣(近藤鉄雄君) 先生たびたび申し上げておりますように、この雇用保険というものはもともと失業保険ということでスタートしたわけでございます。

失業が起こった場合の保険は、やはり直接の当事者である会社、経営側と、それから労働側で

金を積み立てて、そして失業という事態が起こった場合にはそれで保障してもらふ、これは建前でありますけれども、それに対して、そうはいっても国の政策の責任もあれば、そういった失業対策というものもこれは失業中の所得保障というのものがしかるべき責任をとるべきだ、こういうことで国庫負担というのが出て、要するに労使それに国と三者でこの失業保険制度、そして現在の雇用保険制度を資金的にサポートしてきたわけでございます。

収支のバランスにおいて積立金と保険料取入から考えて、現在のところは黒字基調であります。収支が。したがって、さしあたってこれがある程度バランスを維持しよう。そのときには会社、そして労働者双方の料率も減するけれども、国の方は従来どおりということでもないのかなと。だから、三者でサポートしてきたわけですから、三者それなりの負担率を軽減させていただいて、そしてすっきりした形の雇用保険会計というものをこれから維持していこう、これが今度料率改正をお願いするゆえんでございます。

しかしいろいろお話をしてございますが、これから雇用保険というものが果たすべき役割というのをもつとあるじゃないか。こういうこともやらなきゃいかぬ、こういうことも考えろということとをまさに中央職業安定審議会その他で御議論していただいて、それに対して関係者の皆さん、国民の皆さんの御同意が得られれば、その場合に必要な経費はしからばどういう形で調達するか。また、まさに労使、国ということで三者によつてこの新しい仕事に必要な経費の分担はまたそこでお願いする、こういう形じゃないか。ですから、まだこれから仕事がありそうだから、多少余裕があるけれども今積み上げておけということよりも、一回ここですっきりして、そして新たな仕事はまた新たな御了解を得てサポートしていただくということではないかと私どもは考えて今お願いしている次第でございます。

○山中郁子君 言葉多く御答弁いただいたんですけれども、本場にさっき私ちょっと申し上げたけれども、提案理由の説明を大臣がおっしゃったのでも、その二はこの部分ですね。「国庫負担に関する暫定措置を設けることではありません」となっていて、理由が何にも書いていないんです。要するに、こういうふうにするからそういうふうにしたというだけの話で、理由が何にもないんです。黒字基調の中でおっしゃったけれども、結局国の負担だけ削減するということは、それは企業者、勤労者にかかるわけでしょう、その分は。削減の比率が変わってくるわけですね。だから、それは黒字基調だからお互いというのとまた違ってくるわけですね。何で国だけ負担率を削減するのかということの理由は結局何にもないということなんです。

それで、黒字基調だからとおっしゃったけれども、まだ記憶に新しい昭和五十九年の改正、まあ改悪だったわけですね、これはいろんなあれがありますが、主として自己都合退職者の支給制限とか、加入年数による支給期間の削減とか、そういうものが柱になって大幅改悪がありました。これは当時保険財政が赤字だからということ、今の大臣のお言葉をかりるならば、赤字基調だからどうにかしなきゃならぬ、こういうことでこうした改悪が行われたというのは記憶に新しいところです。

それで、明らかにもうそこから、その時点から転換して黒字に変わってきたんですね。それで、平成三年度の予算で見ましても三兆四千億ですか、積み立て累積ですね、事実上三兆円以上の積立金になっています。ですから、赤字だからといってこういうふうにして改悪したんです、条件を。今度は黒字基調だとおっしゃるならば、だってたまたまへ戻すべきじゃないですか。私はそれが普通の筋だと思ふんですよ、ごくごく単純な、シンプルな論理からいっても。そのところはそれじゃそれをオーバーするというか、それをクリアできる論理があるのかといえ、さっきから

ら申し上げているように、別に理由が何にもないのよね、この国庫負担率の削減については。だから、私はこういう点については当然のことながらもとに戻すべきであるというように考えておりますし、それが論理的にもそういうことだし、それなのに本場に徴々たる、せめて千分の五にしたかどうかというふうには仲川委員も指摘されましたけれども、徴々たる改善でもって国庫負担率の引き下げをするということはもってのほかと言わざるを得ないし、法の趣旨に反するものであると考えておりますけれども、そういうようにするのが本旨じゃないでしょうか。大臣、ひとつできるだけ時間は簡潔に、中身は正確に。

○政府委員(若林之矩君) 五十九年改正の背景と申しますものは、当時受給者実人員が大変ふえてきたということございまして、その背景は何かという分析を當時いたしました結果、やっぱり高齢化社会、高齢化の進展、それから女性の方々の社会進出、若い方々を中心とした職業意識と申しますか、こういったものが背景にあるということございまして五十九年の改正がなされたわけでございます。

したがって、その五十九年改正の考え方というものは現在におきましても当然妥当な問題でございます。そしてまた、それが機能しておるといふふうには私も考えておるわけでございます。結局その五十九年改正というものはそういった各般の構造的変化に的確に対応しよう、そして雇用保険制度というものをより効率的に運営しようということであつた改正がなされたわけでございます。

したがって、今財政状況がよくなったというところで、じゃもとへ戻すかという、やはり私どもはそういう五十九年改正の基本的な考え方というものは今日においてもやはり維持すべきものであるというふうにも考えておるところでございます。今先生のような御提言というもののについては、やはり慎重にならざるを得ないというふうなところでございします。

なお、千分の三ということでございますけれども、これはやはり千分の二で三千億、千分の三で四千五百億に上るものでございます、御参考までに。

○山中郁子君 それはちょっと勝手な論理というものであつて、高齢者と女性の進出が悪いみたいなことをおっしゃっては困るので、そういうことだった将来とももとへ戻すということとはあり得ないということですか、そういうふうになつてしまふわね。それは雇用情勢の趨勢がそうなんだと、だからとりあえず当面これを一年間九割にする、それからその後は当面には八割にするということとは未来永劫そうするんだと。つまりそれをもとへ戻すという展望は、あなたの今の御答弁の中からは政治的には生まれてこないですね。その点はどうなんですか。

○政府委員(若林之矩君) 今回の保険料率の引き下げ及び国庫負担率の引き下げというのは、当分の間の措置として提案申し上げているところでございします。したがって、この問題につきましては、今後の雇用保険の財政収支の状況に応じて見直しが必要になった場合、あるいは雇用保険制度につきましてもいろいろ給付のあり方でございますとか、負担のあり方でございますとか、こういった問題につきましても見直しが必要とされるということになりました時点までの当分の間の措置ということでございます。

なお、ただいまお話ございました五十九年の問題でございますけれども、現在中央職業安定審議会の雇用保険部会におきまして基本的な問題についての議論が始められておりますけれども、そこの中におきましては五十九年制度改正とかかわり等を含めての給付体系のあり方とか、あるいは給付水準についても検討の対象とされておるわけでございます。基本問題の一つとしてテーマになつておる、こういうことでございます。

○山中郁子君 やはりちょっと論理としては矛盾があります。しかし、時間が限られていますので。

一九八四年つまり昭和五十九年の改悪の時点の数字が如実に示しているんです。大臣、よくこの点は御認識いただきたいんですが、五十九年収支がマイナス八百四十億円だったのが、先ほど私が申し上げた改悪がされてから、六十二年二千四百八億、六十一年二千二百六十六億、六十二年二千七百八十五億というふうになり、もう見る見る黒字になつておるんですね。それで先ほど申し上げました九一年、平成三年度の予算の時点で三兆四千二百五十五億の積立金累計という、こういう事態になつておるんですよ。ここに何で国庫負担率の削減をしなけりゃならない理由があるのかということ、私は先ほどから申し上げました。こういう改悪をした結果こういう黒字が出たんだから、だったら赤字だからといって改悪したんだから、黒字になつたんだからもとへ戻すべきでしょう。それが論というものでないでしょうか。また、政治の姿勢ではないでしょうか。私もそのことを確信しておりますので、そのように改めて認識いただかなければならない点を申し上げておきます。

それから、先ほどの適用除外の問題に関連して、これはたしか一九八八年の改正だったと思うんですが、一週二十時間以上のパート労働者もこの保険の対象となる改定が行われたはずであります。当時は、該当労働者数は約七十万人と見ていたと私は調査いたしました。が、保険に入っている方は現在二十七万人ではないでしょうか。現在の有資格者は何人か労働者は見ておられるのか、その結果加入している割合はどのくらいになるのか、それからこの差はどういうところから生まれてくるのか。雇用者は有資格者について安定所に届け出る義務が課せられておるはずでありますけれども、この点についてこまごまの乖離が、開きが出てくるということについては、やはりかなり問題点があるということは労働者として把握されていると思いますが、加入促進にどういう具体的な積極的な施策をお持ちか、取り組んでおられるか、お答えいただきたい。

○説明員(日比徹君) 御指摘のように、いわゆる平成元年のパートへの拡大という法改正時点、当時推計しておりました被保険者となり得る労働者数というのは、先生御指摘のように七十万ぐらいということと申し上げておいたところでございます。

その七十万の根拠自体は、実際に私どもの基準に合うパート労働者の数というのは推計するよりほかございませんでしたので、当時の諸統計から推計したものでございます。そして、同じ推計を現時点でやりますと八十万に近い数がいわゆる雇用保険の短時間労働被保険者の対象労働者数であろうと推測しております。それに対して、本年一月末で約二十八万人が被保険者になっておりますので、端的に申し上げますと五十万人ほどが、言葉は悪いございますが、適用漏れと、手続が行われてないという状況でございます。

ただ、私も、適用促進といいますが、加入促進についてはいろいろ努めておりまして、本年一月末の数字のちょうど一年前、昨年一月末では実は十九万ほどございまして、この一年間で率にしますと五〇%ほど伸びておるということで、今後とも引き続き格段の努力を重ねたいと思っておりますが、これは周知徹底を図る等の地道な活動ということになりますので、今後ともこういう伸び率でいくように格段の努力をいたしたいと思っておりますところでございます。

○山中郁子君 伸び率、加入の促進率が、今お示しいただいたものはそれとして承りますが、やっぱり全体の数字から見ると微々たるものというふうには言わざるを得ませんので、やはりそこは加入促進、全加入ということについて、労働省が積極的な施策を強められることは当然そういう姿勢持つておられると思いますが、引き続き強めていただかなければならないということをお願いしておきます。把握できない理由というのはやっぱりないわけで、把握するのが行政の仕事だと思っております。

それで、最後の問題になりますが、育児休業関係の問題です。

雇用保険法施行規則の第百十六条で言うところの育児休業奨励金と、百十七条で言うところの特定職種育児休業利用助成給付金というこの項目なんです。

まず、育児休業奨励金は、昭和六十二年から平成二年までの数字を見させていただきましたと、予算と実績の差が非常に大きいんですね。それで、例えば十六億の予算に対して実績は二億六千万とかというふうにして、予算の二六%ないし三七%まで、件数で見ると一割から三割程度なんです。特定職種で見ますと二%からせいぜい二八%どまりです。これは数字の上からだけ見ると予算は組んであるのに実績がまだまだ少ないということ、労働省はどういうふうに見ておられるのか。

それから、特に私が今申し上げたいのは、制度的に育児休業が保障されている先生、教員、それから看護婦さん、保母さん、そうしたところについて今のような状況ですから、今回の育児休業法の施行によってこの施行規則がなくなると、民間の労働者には支給されなくなるという事態が生まれてくるわけですね、奨励金の。それで、これを今私が何で申し上げるかといえば、そうであればなおさら今私がお示しした数字、労働省で把握していらっしゃる数字というのはますます少なくなっていくというところが一般的には考えられて、休業の奨励どころかむしろそれはカットされてしまうことになって、実効ある法律にするにはどうしてもそういう事態ではなくて、一定の有給保障が必要であるということが多く指摘もされているし、この数字から見ても当然だというように考えているんです。ですから、この点についてはぜひ育児休業法の精神に沿って、特定職種に限らず、全職種対象にして、しかも企業規模について残している部分についても承知をしておりますので、あえてそう申し上げているんですが、企業規模にかかわらずほとんどの希望者に十分沿えるような助成が行われるべきであるし、またそれはお金の上からも可能になる。

例えば、具体的に言うならば雇用者の保険料率の千分の一のカット分をカットせずにおくだけでそれはほぼ六百億を超える金額、お金が出てくる、財源が出てくるわけですから、そういうお金から計算してみても、今申し上げた私の趣旨による全職種対象にした助成が可能だというふうな考えをお持ちですので、ぜひそこは積極的に育児休業を奨励し定着させるという立場からそうした対策、取り組みを進めていただきたいと考えておりますけれども、この点についていかがお考えか。そして、方策について私の提起した問題についてどのように受けとめていただけるか、積極的な取り組みを推進していただけるかどうか、その辺をあわせてお答えをいただきたいと思っております。

時間がちよつと限られていますので少しまとめを願います。時間がかちよつと限られていますので少しまとめを願います。時間がかちよつと限られていますので少しまとめを願います。時間がかちよつと限られていますので少しまとめを願います。

○政府委員(松原亘子君) いろいろ御質問が入っておりますので、全部お答えできるかどうかちよつと自信がないところでございますが、まず先生御指摘になりましたように、育児休業の導入を奨励するための育児休業奨励金及び特定職種育児休業利用助成給付金は今年度末をもちまして廃止をするということにいたしましたのはそのとおりでございます。それは、これら二つの制度はいずれも育児休業を企業が導入するという、これを促進するための助成金ということで実施をいたしておたものでございまして、育児休業法が四月一日から施行になると、規模によつて若干三年間適用を猶予されているところもございまして、すべての企業にこの育児休業が導入されるということになったことから使命を終えたということで廃止をいたすものでございます。

ただ、三十人未満の事業所につきましては三年間適用が猶予されている、三年たつたらそれらの企業も導入しなければいけないわけでございますけれども、三年待つというよりはなるべく早く私ども導入していただいた方がいいというのは確かでございますので、そういう三十人未満の企業に

対しましてはまた新たに制度導入のための奨励金というのを一つ設けております。

それから全職種を対象にしたということにつきましては、この育児休業法は、目的にも書いてございまして、子供を養育する労働者の雇用継続を図ることが大きな目的になっております。そういうことから、育児休業をとった方がスムーズに職場に復帰していただくということが非常に重要な点になってまいりますので、そういう点に着目いたしました新たな奨励制度というのを来年度予算案に盛り込ませていただいているわけでございます。それは育児休業者職場復帰プログラム実施奨励金というものでございまして、育児休業で休んでおられる間に、例えば企業の情報を提供していただくとか、それから職場復帰がスムーズに行われるように必要な能力開発の措置をとるといったようなことを奨励するための措置で、これは規模を問わずすべての企業に実施をされるということでございます。このようなことで、各種施策でこの育児休業法が正しく適切に定着されるよう私どもとしても努力をいたしたいというふうに思っているところでございます。

○山中郁子君 一言。今の新たな施策などについてもまたしかるべき時期に詰めた点についてただしたいと思っております。

いずれにしても、基本的に積極的な定着と促進のスタンスでもって労働省が中身の対策を強められることを重ねて強く希望いたします、私の質問を終わります。

○笹野貞子君 理想の社会を実現するためのファクターというのはいろいろあると思っておりますけれども、健全な労働政策を労働行政の中できちっとやり遂げるということは、これはそのファクターの中でも非常に大きな一つの要因だというふうに思っています。そういう意味で、先般の委員会の議論の中でも労働大臣には非常に積極的な労働行政に対する意欲を感じまして、働く者の連合という組織を持つて私といたしましても大変心強く、その意欲でこれからも大臣ますます頑張っていた

きたい、そういう思いを込めまして二、三質問をさせていただきます。

このたびの雇用保険法の改正をちょっと見てみますと、五十九年のときの改正は赤字であったというところで非常に慌ただしくその改正がされたように思われます。そのためには、中央職業安定審議会の答申を見ましても、これは昭和五十九年二月十日に出されたものですけれども、その中に、「今回の改正に際しては、今回というものは五十九年の改正ですが、検討のための時間が必ずしも十分でなかったという意見」がきちっと記されております。そして、今度の改正は赤字だから改正するという、どちらかというと余り時間も十分なしに五十九年のときと同じように改正がされるという結果になっております。こういう結果を見ますと、雇用保険事業というのは一兆円にも上る非常に大きな事業で、労働省というのは国営保険会社のような大変大きな役割を担うわけですから、赤字になったから、赤字になったからということでは何か慌ただしく変えるというのはいささかといかがなものかという感じがいたします。

そういう感じを踏まえながら、これからのこの雇用保険制度というのは十分な話し合いが必要であって、釈迦に説法かもしれないけれども、真理は単純なところにあるという言葉がありますように、やっぱりこういう私たち働く者に関係のある制度というのはいろんな方面で話し合いをしなればいけません。先ほど大臣は、今回はすっきりして次の段階ではまた十分話し合つて、こういうふうにおっしゃいましたけれども、そこでこれからのこの問題というのは労使の参加体制の強化というふうには私は呼びたいわけで、労使としっかりこういう問題を話し合う必要が労働省としてはあるんじゃないかというふうに思います。

そこで、御質問としまして、具体的に、労使、特に私たち組合ですけれども、大臣は、どういう感覚で、どういう趣旨で、そしてどういう場所

で、どういうふうに話し合われたことがあるのか、それをちょっとまずお聞きしたいと思えます。

○国務大臣(近藤鉄雄君) 今回の改正案を御提案するに当たりましては、いろんな方の御意見を承けてきているわけですが、特に中央職業安定審議会の中の雇用保険部会というのがございまして、そこにはまさに労使の代表の方々が、さらに学識経験者の方々がそれぞれ代表で来ておられまして、大変御熱心な議論をしていただいた上での答申を出していただく、それに基づいて今回の改正案をまとめ、法案化して、きょうこうして御審議をいただいているということでございます。

○笹野貞子君 審議会で答申をいただくというのは、これはこれなりで私は大変意義のあることだというふうに思います。先ほど大臣は、審議会というのは最高権威者が集まって話をするところと申し上げましたけれども、それはそれで大いに意義があるんですけれども、このごろは現場主義とでも申すのでしょうか、直接働いている者、直接経営に携わっている者と数多く話をしなければいけないというふうに思います。そういう意味で、私のお願というのか、そういう社会づくりをしていただくという提案も込めまして、参加型社会というんですけれども、常に働く者、経営する者の意見を多く取り入れていただきたいというふうに思っております。

それから、今審議会のお話が出ましたけれども、こういうふうな一つの制度を変えるときに、大臣はどうでしょうか、これから私の提案を受け入れていただけるような方向性はあるものでしょうか。それともやっぱりもう審議会ですべてというふうにお考えでしょうか。

○国務大臣(近藤鉄雄君) 審議会はそれぞれいろんなお立場、お考えの方々が、いわば私もベクトルの方々を特にお願いして御議論いただいているわけでありまして、大変権威のある答申と考えておりますし、出していただく答申にできるだけ沿っ

てまいりたいと思っております。ただそれ以外には全く聞く耳を持たないなどという、そういう失礼なことは全くないわけでございまして、私どもいろんな機会にいろんな方の御意見を承っております。

また、まさにこういう国会の場でそれぞれ各政党を代表された方々、またいろんな立場の先生方の御意見を率直に承けて、そして議論を尽くして私の考えを御理解いただく。また、いろいろ御指導も賜るということはやっておりますので、その点は、審議会は一つベースはございますが、しかし私たちは非常にオープンにいろんな御意見を承けて御指導を受けた、こう思っている次第でございます。

○笹野貞子君 今後ともそういう方向で、ひとつ大臣よろしくお願いいたします。

続きまして御質問をさせていただきますけれども、雇用保険というもののちよつと歴史を振り返りますと、昭和二十二年の失業保険法という失業給付という問題に始まりまして、そして今回の雇用保険制度へと移っていったわけですが、今回の雇用保険制度が導入されるというきっかけは、つまり三事業という新たな保険制度というのは雇用制度として膨らましていったという、そういう経過があります。そして、労働者の安定、そして労働の改善、それから労働者の福祉というふうな範囲を広めていったのは、これはこれなりに大いにいいことだと思っております。しかし私たちが働く者の方も、社会が進むと同時に、意識とか価値観とかあるいはライフスタイルというものもどんどん変わっていったというわけですから、雇用保険制度というのができ上がって、事業主にしか給付対象がないという現実が、これから社会の発展にだんだん合わなくなってくるというふうには私は思っております。ですから、これからの積極的な、あるいは健全な労働政策というのは次にもう一歩進んでいかなければいけない。次にもう一歩進むということは、労働者の個人にも何らかの政策が反映していかなきゃいけない。

私は、歴史の発展性に基づきまして、雇用保険制度というのは次には休業給付という問題に発展せざるを得ない状況にもう来ているのではないかとこの議論に思っております。育児休業法のようにこの議論はあつたと思えますけれども、しかしそれはそれで一つの歴史的な問題であつて、今これから私たち労働委員会として審議しなければならぬ歴史の発展性というのは、まさに休業給付制度という問題に入つていかなければいけないというふうに思っています。

そこで大臣にお尋ねいたしますけれども、これからの歴史の流れの中で休業給付制度というものをどのようにお考えになりますか。そして、この休業給付制度というものを創設する御意欲があるかどうかをお尋ねいたします。

○政府委員(若林之矩君) 雇用保険制度の今後の方向という点で先生の御提言だと思えます。育児休業でございましてとかあるいは介護休業その他の休業というものの対ししまして、労働者に対しての経済的な援助というものを考えるべきではないか、こういう御議論はいろいろあることは私も十分認識をいたしております。これは私ども先生の御提言は、現在の三事業、これは事業主だけに給付しておるものでございまして、労働者だけに給付しておるものではないかと考えているところがございます。この三事業というものは、御承知のとおり事業主の提出によつてこの制度はできているわけでございまして、これはただいま先生おっしゃいましたように失業の予防でございまして、能力開発でございましてとかあるいは福祉の向上、こういったものに使われておるわけでございまして。したがって、この制度、現在の三事業という制度で直接労働者に対して所得保障的なものを行うということは、これは困難であらうというふうには思っております。

いずれにいたしましても、こういった育児休業に対する経済的な援助といったようなものをどう

考えるべきかということにつきましては、私どもの雇用保険部会でいろいろ御議論がございましたときに、昨年こういった問題についてさらに議論をすべきであるということが提言されております。「育児休業や介護休業などに係る休業給付制度の導入の検討」ということがテーマに入っているわけでございますが、いろいろな面です。この育児休業の問題につきましては、これはもちろん雇用保険部会でも議論いたしますけれども、先生御承知のとおり婦人少年問題審議会でも議論されているところでございますので、こういったような議論の中でこの問題が議論をされていくことであらうというふうに考えております。

○笹野貞子君 別に私はこれは大きな問題としてこれから言うわけじゃないんですけれども、今局長は、三事業は事業主さんで個人には支給されないというふうにおっしゃいましたけれども、しかし支給されているものもあるんですね。例えば中高年齢労働者受給奨励金というのは、これは労働者個人に支給されているわけですから、やろうと思えばやれるわけです。

私が今お聞きをいたしましたのは、この三事業というのをとって発展的に、労働者も直接こういう支給をされるようなそういう仕組みに変えていったらいいかということです。また私の考え方としては、やっぱりこれは変えていく方が時代の流れに合っているんじゃないかということの御指摘ですので、その点はひとつこれからの問題点としてお願いをしたいというふうに思います。

時間がありませんので、続いて次に参りますけれども、いよいよ女性の問題に入りたいと思います。

女性のことを言うときは私は意気盛んになる傾向があります。特にこれからはまさに女性の時代というんでしょいか、私は余計なことを言ってますが舌禍事件を起こすんですけれども、これからは女

性の時代であり連合の時代であるということ、大いにこの政策を重視していただきたいんですけども、これからの雇用における男女の平等というんでしょいか、雇用における男女の平等というのにはまさにこれからの日本の国の最も大きな問題点の一つだと思います。

そこでお尋ねをしたいのは、雇用保険三事業で現在給付をしているわけですが、この給付をしている対象者、いろいろな方法で給付をしていると思うんですが、給付に値する対象者のうちの男女別推計というのはとっておるでしょうか。もしとっていただくとするならば教えてください。

○説明員(日比徹君) 三事業に係る給付金につきましては、男女別の把握をしておりません。

○笹野貞子君 本当はこれは私が一番聞きたかった数字でして、これからの男性と女性に対するいろいろな意味の平等観というのはこういうところにも私はしっかりとさせていかなければいけないんじゃないかというふうに思います。ですから、せっかくこういう事業があるわけですから、どういふふうな女性にきちっとこの事業の目的が達成されているかという調査というのはぜひともしていただきたいと思っています。

私の当てずっぽうで言うのは大変申しわけないんですけども、私がお話したいのは、これは断然女性が少ないというふうに思います。ですから、そういう意味ではやっぱり女性がこの事業の恩恵を非常にしっかりと受けているという、そういう事業にしたいなというふうに思います。きょうは残念ながらその数字はいただけないけれども、しかし調べることがどうでしょう。推計をとることは可能なんではないでしょうか。

○説明員(日比徹君) 先ほどお話しございましたように、直接勤務者に給付されている給付金というのもないことはございませんけれども、他はいろいろな制度助成であったりあるいは福祉事業ですと物的な施設の建設であったりということござ

いますので、もともとその三事業全体としましては対象者という概念がなかなか難しいところがございます。

それで、給付金ということにしましても、企業に例えば雇用調整助成金というような形で出たりということでございますので、そのまたさらに給付原因を問接的にいいますか、直接的な場合もございまして、さらにそのまた奥の対象者まで把握してこれを男女別にとるとするのは、現在三事業として行っております事業の範囲内で考えますとなかなか大変なことであらうと思っております。一つには事務的な問題もございまして、三事業遂行上の観点で、例えば給付金でも、雇用調整をやるときに雇用調整対象の男女別労働者数を全部把握し直さないといかぬとか、いろいろございまして、なかなか難しい問題があらうかと存じます。

○笹野貞子君 ちょっと議論が噛み合っていないんですけども、確かにこれは個人に出すものじゃないことはよく存じております。しかし、事業をするわけですからその事業の対象が必ずあるわけですね。そういう意味で、その事業の対象になる個人別というのでしょいか、何も給付をするというの意味ではなくて、事業の対象になる男女別というのをとっていただきたい。これは後ほど構いませんので、私も大変興味のあるところですので、ひとつもしそういう推計ができましたらおとりいただきたいと思いますというふうに思います。

さて、続きまして、この三事業の中で雇用の安定事業としていろいろ女性労働者を対象とした給付があります。例えば四月一日からなくなるというふうには先ほどおっしゃいましたけれども、今までの例を見ますと育児休業奨励金あるいは特定職種の育児休業利用助成給付金、女子再雇用促進給付金などというものがあつたところ、この給付金を見ますと、どうも利用状況が余りかはかしくないようには私は数字から思えてならないんです。例えば女子再雇用促進給付金を見ますと、これをみますと、予算として計上しているのが九千

五百五十万円あるのですが、実際に使われて、実績を見るとたった八十万円なんです。これは非常に少ないんですけども、これはどうしてこういうふうな、余りに数字の乖離があるのかという原因だったのか、まずお聞かせいただきたいと思っています。

○政府委員(松原亘子君) その予算額と実績額との乖離というのは、なぜそういうふうな生じてきたかというのはなかなか難しいところがございます。これがその理由だといふのはなかなか申し上げられないわけでございますけれども、昨年の二月現在で私どもが調査いたしましたところによりますと、育児休業を実施しておる事業所の割合は二割強というふうな状況でございます。このいづれも奨励金は育児休業制度を導入しかつ実際に育児休業をとるといふ人が出て、そして支払われるというものでございますので、まず制度を導入していただけて、それから実際にその制度をとって休んだ方が出た場合に払われるというふうな二段階の要件というのがあるということがござい

ます。それで、育児休業法が成立はさせていただきましたけれども、昨年二月現在で二二%弱ということになります。まずその普及率自体がこれまで出ております実績と予算との乖離を対象とした時点はその時点ぐらゐまでの数字しかないわけでございますけれども、まだ育児休業が多めの企業に普及しているというふうな実態でもなかったというところが一つはあらうかと思つてます。それから私どもは、やはりこういう特に特定職種ですとか、主として女性が多いような企業にはなるべく導入していただきたいということで、予算も潤沢に用意をさせていただいたということもあらうかと思つていますが、いづれにいたしましても、まだ私どものPRが足りなかつたというふうな点もいづれにしてもあらうかと思つてます。

先ほど申し上げましたように、いづれもこの奨励金制度は今年度限りというところでございまして、今度は装いを新たに二つの奨励金が導入され

るということになっておりますけれども、今後育児休業法の正しい定着ということとあわせまして、これら二種類の新しく創設されることとなつております奨励金につきましてはそのPR等に努めていきたいというふうに思っております。

○笹野貞子君 ちよつとくといふですけれども、これはせつかつく制度ですから、これから努めてまいりますというのには非常にそのとおりですが、周知徹底させるための何か具体策はありますか。

○政府委員(松原百子君) もうこれはPR以外にないのではないかとこのように思います。私どもは新聞記者の方ですとか、いわゆるマスコミの方の御協力もいただき、なるべくそういう皆さんの目に触れるようなところにこういう制度もあわせて育児休業法とともに広く知れ渡るようにという努力をすること、そののみならず、あとは例えば個別企業の方にお勧めするとか、また都道府県の婦人少年室を通じていろんな集団説明会等もやりまして、そういうときにあわせてこういう奨励金等もPRする、PR第一ということになろうかと思ひますけれども、ぜひ労働組合の御協力もいただきたいというふうに思っている次第でございます。

○笹野貞子君 そういふ協力はいつでもいたしますのでどなたにも私の方に持ってきていただきたいというふうに思います。

女性の方はとにかく八十万でも使っているんですが、これからやっぱり高齢者の雇用というのは大変重大なところで、高齢者の助成のところ定年退職者等再就職援助促進助成金制度というのがあるんですが、これは予算が六億六千二百二十四万二千円という大変多額な予算がついているにもかかわらず、実績はゼロということなんです、ゼロというのは私はちよつとびっくりいたしました。これはどういふことなのか、この内容をお聞かせください。

○政府委員(若林之矩君) この三事業の事業、私どもそのときどきのニーズというのを考えま

ていろいろな制度を制度化したしてまいつておるわけでございますけれども、やはりその利用状況等についても見ておまして、利用状況の悪いものについては廃止するということが当然のことでございます。

ただいま先生御指摘の高齢者の関係の制度につきましては、大変利用状況が悪いということでございまして、それは率直にそのとおりでございます。今回、私どもその制度をそういう現実でございますので廃止をさせていただくということにいたしました。そして、あわせて高齢者の関係の対策といたしましては、高齢者が定年が終りまして継続雇用をいたします場合にわずかの、そう長い間ではございませんけれども、例えば三カ月なら三カ月、次の継続雇用に入っていく前にいろいろな意味でのリフレッシュをしたい、いろんな勉強もなされたい、健康的にもリフレッシュをしたいというような御要望が大変強いのでございまして、そういうようなことを考えまして継続雇用移行準備奨励金という制度を新たに予算でお願いをいたしているところでございます。これは、定年が終りまして継続雇用に入ります前に、その継続雇用の一環として高齢者の方が自己啓発と申しますか、そういったものをなさりたいという期間を設けまして、それについて事業主が賃金を払うという場合につきましては事業主に対する助成を行う、こういったような新しい制度の導入を今度予算でお願いをいたしておるところでございます。私どもそういうことで制度の運用状況というものをその折々に点検いたしまして改善を図っていくというところでございますので御理解を賜りたいと存じます。

○笹野貞子君 せつかつくい制度をつくつても、それが機能しないということとはとても私は残念なことだといふふうに思います。

何か自分のことばかり言つて申しわけないんですけれども、やっぱり現場主義という、現実に向き合っている、現場を知っている者の意見をどうぞこれから聞いていただきまして、特に連合傘下の

組合の皆さん方の意見を聞いていただきまして、こういういい制度は周知徹底させていただきたいというふうに思います。

時間がなくなりましたので、本当はパート労働法、パート労働者の雇用保険のことに入りたいのですが、ちよつとだけ触れておきますと、一般に言うところのAパート、Bパートという言葉がありますね。Aパートというのは三十三から三十二という、二十二時間までのパート。Bパートというのは普通の人と全く一緒という、こういうパート労働者の雇用保険の加入率が物すごく悪いことはもう先ほどの御議論でわかつたと思います。しかし、パートといふのは女性が非常に多いわけですから、これからこの法の改善もよろしく御努力いただきたいと思ひます。

続きまして、外国人労働者の雇用保険の問題に入らせていただきたいと思います。

今、つとに外国人労働者というのはいろんな意味で問題になっているといふふうに思ひますけれども、まずこの外国人労働者の雇用保険の実態をお聞かせください。

○説明員(日比徹君) 雇用保険におきましては、被保険者になるならにしましては国籍のいかんを問わないことになっております。したがうして、外国人であつても雇用保険の被保険者になることになっております。

ただ、私も雇用保険を強制的に適用するかどうかという場面を考えますと、非常に極端な例を申し上げて恐縮でございますが、例えば外国政府公務員、各大使館の職員がおりますが、法律を真つ当に読みますと、当然被保険者にしなければいかぬといふことでございまして、それぞれ各国のものともとの雇用保障といひますが、失業保障体系に置かれておりますので、これは例えば強制適用はしないといふような扱いをしたりといふことで、強制適用をするといふ点にしましては、外国人にしましては必ずしもすべて強制適用するといふ運用をやつていない点がござい

○笹野貞子君 この外国人労働者の問題はまさにこれからの問題だと私は認識しております。

そして、この就労目的、この職業の方は、例えば芸術家なら芸術家という目的があつた方が失業して他の職種に移るといふことはこれは雇用保険上許されていないことになりまして、ということになりますと、基本的な人権の職業選択の自由という問題とこの雇用保険法の問題との論理的整合性というのものがこれからの問題じゃないかといふふうに思ひます。

それで、外国人労働の問題について総務庁が労働省に対して勧告をされているのを御存じでしょうか。これは平成四年一月ですけれども、総務庁行政監察局が労働省に対して勧告を行つております。これは、これから日本の将来展望を考えて国際化という問題でも大変重要な問題だといふふうに思ひます。その勧告は、「外国人労働者に対する雇用保険制度の情報提供の充実を図るとともに適切な適用を図るよう」指導しなさい、また雇用保険制度については日本語のそういうPRしかやつていなくて、外国語のPRが全くない、これも改善しなければいけないという勧告があります。その点についてこれから問題としてどのように労働省はお考えかお聞きします。

○政府委員(若林之矩君) 本年の一月に総務庁が関係各行政機関に対して外国人労働問題についての勧告を行つたわけでございまして、労働省に對しまして、実態の把握でございまして、あるいは新たな研修制度の検討でございまして、あるいはまた先先生おっしゃいました労災・雇用保険制度を含む労働関係法令の情報提供の問題、それから違法な派遣業者の積極的な指導、取り締まり等、こういった問題についての行政監察局の勧告をいただいたわけでございまして、私どもとしての考えはいろいろございまして、基本的にはやはりこの勧告の趣旨、内容を十分踏まえまして、今後ますます外国人労働問題についての行政対策強化というのは重要であるわけでございまして、基本的にこの趣旨を踏まえなが

ら進めてまいりたいというふうに考えております。

○笹野貞子君 終わります。

○橋本孝一郎君 他の委員との重複をできるだけ避けたいんですけれども、重要な幾つかの点について再度確認していきたいと思っております。

まず、今回の法案については既に衆議院において修正が行われました。今後、雇用保険制度のあり方に関する基本問題について政府において検討を行うということが法案上明記されることになったわけですが、その検討内容については、雇用保険制度のあり方に関する基本問題について幅広く検討されることになると理解してまいりますけれども、労働省の認識はどうなんでしょうか。

○政府委員(若林之矩君) この雇用保険制度の基本問題につきましては、中央職業安定審議会雇用保険部会におきまして昨年御報告をいただいたわけでございますけれども、その際の報告の中にも、基本的な問題について検討を行うべきであるという指摘がなされておるわけでございまして。その後の中央職業安定審議会の議論におきましても、雇用保険制度の給付体系のあり方ですとか、あるいは給付水準の検討、三事業のあり方についての検討、また高齢化していく者に対する対応でございますとか、五十九年の制度改正とのかかわり等を含めた給付体系のあり方や給付水準の検討、育児休業や介護休業などに係る休業給付制度の導入の検討、こういったようなことがその報告の中に盛り込まれておるわけでございまして、それから負担のあり方についての検討、船員保険と雇用保険との関係について、こういったことが指摘されております。

私どもといたしましては、もとよりこれは職業安定審議会の公労使の委員の方々がどういうテーマについて議論をするかというこの御検討でございますから、私どもの側からいろいろ申し上げる立場ではないわけでございますけれども、私どもといたしましてはできるだけ基本問題につきましては広く深く御検討を賜りたいというふうに考え

ている次第でございます。

○橋本孝一郎君 それでは、重複を避ける意味で、検討事項となっており船員保険と雇用保険の通算問題に問題を感じたいと思っております。

船員の勤務実態を見ますと、近年、海運あるいは水産業は長期にわたる不況等にあるために陸上への出向、派遣ということが常にもう恒常化しております。しかも、それが情勢の変化によって二年ないし五年というサイクルで海上勤務と陸上勤務を繰り返すという者が多いわけでありま

す。このような場合、船員としての海上勤務の間は船員保険、陸上勤務になれば雇用保険というふうな二つの異なる制度が交互に適用されることとなるわけですが、両制度間において被保険者期間の通算制度がないために失業した場合の給付面で通常の労働者に比べて著しく不利が生じるというところがございます。いろいろの例がございましてけれども、このような点について労働省はどのように認識しているか、まずお伺いしたいと思います。

○政府委員(若林之矩君) 雇用保険と船員保険につきましましては、たまたま先生御指摘のとおりでございます。いろいろな問題が指摘をされておるわけでございまして。現在、制度といたしましては被保険者期間についての通算の規定はないわけでございます。御指摘のように、仮に最初からずっと雇用保険が適用されていたらば得られたであろう給付よりも低い給付になってしまふという場合があるわけでございまして、そういった問題が提起されてまいっておりますことは十分承知をいたしておるわけでございます。

ただ、現状と申しますと、ただいま申しましたように通算の規定はないわけでございます。雇用保険制度と船員保険の失業保険部分は、いずれも労働者の失業時の生活保障をその目的といたしておりますけれども、保険料の負担でございまして給付水準、こういったものが制度的に異なっておりますわけでございまして、単純に通算するとい

うことは現在のところは困難であると考えておるわけでございます。

なお、ただいま申し上げましたように、中央職業安定審議会の雇用保険部会の報告におきましては、いろいろな今後の検討すべき課題というものが挙げられておるわけでございますけれども、この問題につきましても言及をしておりますわけでございまして、私どもといたしましてはその検討の推移を見守ってまいりたい、これが基本的な考え方でございます。

○橋本孝一郎君 確かに、保険料負担あるいは給付水準の相違の点から通算は事務処理上困難だということが一応わかるわけでありましてけれども、ちよつと極端な例ですけれども、ずっと海上勤務してきた、たまたま最後の一年間陸上勤務をして離職した場合、雇用保険の給付に関しては陸上勤務の一年間だけしか被保険者期間として考慮されないことになってしまふ、ずっとやってきて一年陸上上がっただけですね。このような場合について何らかの救済措置があるのか、講じられているのかどうか、まずお尋ねしたいと思います。

○説明員(日比徹君) ただいま御指摘のケースにつきましましては、過去に船員保険の被保険者であったという離職者につきましては、一定の要件という条件を満たすことを条件といたしておりますが、個別延長給付を行うということにしておりまして、その個別延長給付を行った結果の給付日数で見ますと、船員保険で十年以上被保険者期間があった場合と比べまして、ほぼ同程度の給付内容を行うという仕組みになっております。

○橋本孝一郎君 いわゆる個別延長給付の必要な条件とすうのはどういふものですか、ちよつと細かいですが。

○説明員(日比徹君) 要件でございますが、一つは、まず船からおかへでございまして、それぞれおから離職するときの問題でございまして、そのときにまず事業主都合による離職であることというのが一点でございます。それから、おから上が

る前に船の方で一年以上船員保険の被保険者であったことを条件としております。それからさらに、個別延長給付というところでございまして、就職が困難であるという事情にあること。なお、これはもう一般的なことでございまして、特に再就職の援助の必要がある、あるいは職種転換の必要がある、それから一定の扶養親族がある、そのいずれをも満たすような状態というふうなことで現在運用させていただいております。

○橋本孝一郎君 運用は、それは結構ありがたいんでありますけれども、結局現行制度は個々の労働者の個別事情を勘案した延長制度であつて、被保険者期間の通算とはかなり性格が異なると思

現在の個別延長給付では十分に対応できると思われないのであります。ところで、雇用保険の被保険者期間を通算することに関しては現行制度ではどのような要件が必要なんですか。

○説明員(日比徹君) 雇用保険におきましては、被保険者であった期間を通算いたしまして、これが給付日数に反映するという仕組みになっておりますが、その被保険者であった期間の通算要件は二つございまして、後の被保険者であった期間とそれに先行する被保険者であった期間、その空白期間が一年未満であることというのが一つござい

ます。それから、前に被保険者であった期間のその後、その期間を基礎として給付を受けていないことというのが一つございまして。その二点でございます。

○橋本孝一郎君 一年以内及びその間の失業給付の受給がないことというのですが、同じ事業主に雇用されているが陸上勤務と海上勤務を繰り返して、両保険が交互に適用されている者については雇用保険の被保険者期間の通算はどのようにするのか、教えていただきたいと思つております。

○説明員(日比徹君) 同一事業主のもとで陸上勤務、海上勤務を繰り返すという場合でございまして、両制度が現行法のもとでは別々の制度という

ことになっておりますので、陸上勤務部分の期間のみを雇用保険では拾うことにしております。したがって雇用保険の被保険者であった期間だけを拾い出して、先ほどの二つの要件、同一事業主のもとにいますので受給しないことという要件は事実上関係ございませんが、陸上勤務と陸上勤務の間が一年未満であることを条件としたしまして被保険者であった期間の通算を行うこととしております。

○橋本孝一郎君 ちよつと済みません、細かいことに入ります。

いろいろと実例がございまして、適用についてそれぞれ御配慮を願つておると思ひますけれども、いろいろな例を挙げてみましたが、船員の場合に、海上勤務と陸上勤務を繰り返すという勤務形態が事実上現実に行われてゐるわけでありまして、したがって、いろいろな個別の指摘は時間がありまじからいたしませんけれども、問題が生じてくることはやはり制度上の不合理としてひとつ真剣に受けとめて、改善策というものについても検討していただきたいということを要望申し上げます。この点についても、中央職業安定審議会における労使の検討ばかりでなく、労働省としても積極的にひとつ検討をお願い申し上げます。

それから、船員関係は以上で終わります、次に雇用保険の問題に入りたいと思ひます。

先ほどいろいろと議論されておりますけれども、国庫負担率の引き下げが法案に盛り込まれておる点については、国の経済政策なり、あるいは雇用政策に失業という問題に非常に関連をするわけでありまして、それに対するそういった意味での国の責任をあいまいにするというものであつて、私どもとしてもやはり問題ではないかと思ひます。

そこで、国庫負担の引き下げの点について、何点か伺いたいと思ひます。

まず、今回の国庫負担率を現在の二五%から最終的には二〇%まで引き下げるといふことですが、

けれども、これは失業給付に対する労使保険料による負担割合が七五%から八〇%に上昇することを意味することになります。このことが直ちに労使の保険料負担を増加させることにつながると思ひます。失業者に対する国の責任をある意味においては部分的に放棄するということにもなるわけでありまして、公的福祉の水準の低下につながるのではないかと思ひますが、これについてどう考へておるのか、お尋ねしたいと思ひます。

○政府委員(若林之矩君) 雇用保険制度の財政収支の最近の状況を見ますと、平成二年度の決算におきましては、保険料の徴収額に對します積立金の額の比率が二・〇八倍という状況になってまいりました。今日までの黒字基調が反映されてのことでございますけれども、こういった状況が続きますと、引き続き積立金の積み増しが続いていくことになるわけでございます。そして、これまでの、昭和六十年から平成二年までの平均の余剰の状況を見ますと、それは率に換算いたしまして千分の三・六九相当になるわけでございます。

したがって、私どもは今回保険料率につきまして千分の二ないし千分の三、平成四年度につきましては千分の二、平成五年度以降につきましては当分の間の措置として千分の三引き下げをさせていただきたいというのを提案をさせていただいておるわけでございますけれども、その際これは労使の負担の軽減ということでございますけれども、千分の二ないし千分の三という大幅な保険料率の引き下げでございますので、労使の負担の軽減ということではございませんただけではなくて、国民の負担、国庫の負担というものをあわせて引き下げさせていただくということで、ただいま申しましたように国庫の負担につきまして平成四年度につきましては一〇%、平成五年度以降につきましては当分の間二〇%引き下げるといふことを提案申し上げておるわけでございます。一方、この給付の内容、給付水準につきまして

は今回は変更を加えていないわけでございます。そういった意味で、福祉の水準の低下ということには私どもはつながらないといふふうに思つておるわけでございます。

いずれにいたしましても、今後の中長期的な雇用保険制度のあり方、それは負担のあり方も含めましてこれは中央職業安定審議会で今後御議論、御検討をいただくということになっておるわけでございます。

○橋本孝一郎君 そこで、暫定措置ということでは、暫定措置ということになっておるわけでございますけれども、この当分の間ということにつきましては、一つは今後の雇用保険の失業給付に關する取支状況から見直しが必要になった場合、あるいは雇用保険事業のあり方、今後の諸情勢に對した制度体系や給付体系のあり方及びその費用負担のあり方につきましても見直しに伴ひまして必要が生じる場合、今回の措置について見直しの検討を行いたいと考えております、この二つの場合が当分の間といふものいふ意味といふふうに御説明させていただきたいと思ひます。

○橋本孝一郎君 そこで、保険料の引き下げについても当分の間引き下げる等としておるが、こ

で言う当分の間は国庫負担にかゝる当分の間と同じ期間と解釈してよいのか、すなわち今後の失業給付の収支状況から保険料率ももとに戻すべく必要が生じた場合には国庫負担についてももとに戻るものと理解してよろしいのか、その点をお尋ねします。

○政府委員(若林之矩君) ただいま申し上げましたように、保険料率及び国庫負担率を当分の間引き下げるということにいたしてゐるわけでございますけれども、今後雇用保険の失業給付にかかわります取支状況からの見直しが必要になるといた

り方やその費用負担のあり方についての検討に伴ひまして見直しが必要になった場合に、この当分の間が切れるということでございます。

したがって、この費用負担の問題ということにつきましても、いわば基本問題の一環としていろいろな議論がなされてくるであろうといふふうに私どもは考へておまして、そういった全体の御議論がどういふ方向になっていくかということによるんだらうといふふうに思つております。

○橋本孝一郎君 国庫負担の問題については、雇用保険における費用負担のあり方の問題としてこれは重要なポイントであります。したがって、今後この国庫負担のあり方の点についても当然雇用保険制度のあり方に関する基本問題として検討の対象となると思ひます。

次に、今後の検討の中で雇用保険事業の諸給付のあり方についての検討を行うということは当然でございますが、今後の検討が現在の各種給付の枠内での微修正にとどまるというふうなことになるれば、今後の高齢化の進展なりあるいは女性の社会進出などの雇用情勢の変化に十分な対応ができないことはもう当然であります。また、雇用保険制度は、現在においても労働者の失業時の生活保障のみならず、失業の予防その他積極的な機能を有する保険制度として性格を有してゐるものであります。今後さらに雇用情勢の変化に對した、充実した機能を備へていくことが重要ではないかと考へます。

特に、私どもは今般の法制化されました、来月四月一日から施行されることになりました育児休業制度、あるいは育児休業に対する保障なり、あるいは介護休業に對する休業期間中の保障、所得保障などいろいろと問題点を持つておるわけでありまして、これらをやつぱり実効あるものにしていくためには、そういう休業期間、介護休業あるいは育児休業期間といふものにある程度の所得保障を行うことが重要な要素でありまして、そういう給付事業といふものの拡大ということも当然考へられるわけでありまして、こうした

問題については、当然これは今後中央職業安定審議会の中で検討事項として取り上げられるということではありましようけれども、単に労使の検討に任せておくというだけではなくて、政府なり労働省としてみずからこの問題に積極的に対応していただくということで、ぜひとも休業保障に対する考え方を前向きに早期に実現をしていただきたいと思ふんですけれども、この点についてのお考えをお尋ねしたいと思います。

○政府委員(若林之矩君) 育児休業でございますとか、あるいは介護休業を取得する労働者に対します経済的な援助でございますとか、あるいは所得保障の問題につきましては、いろいろ御議論、御意見があることは私も十分認識をいたしておるところでございます。

雇用保険制度をめぐりまして雇用情勢等の諸事情の変化を踏まえまして、いろいろな基本問題を中央職業安定審議会の雇用保険部会においても検討を始められるわけでございます。昨年十一月の雇用保険部会の報告におきましても、こういった「育児休業や介護休業などに係る休業給付制度の導入の検討」ということが言われておるわけでございまして、したがって、この中央職業安定審議会の検討の中で御議論がなされるものと私も思っております。

あわせて、この育児休業の問題につきましては、この育児休業を取得する労働者に対する経済的な援助というのにつきましまして、婦人少年問題審議会でもこれは御議論をいただくことになっておるわけでございます。したがって、私どもはまずこの審議会の御議論の推移というものを見守って対応していくべきものというふうに思っております。

○橋本孝一郎君 最後に。今回の法案で給付についても若干の改正を行おうとしておりますけれども、そのうち継続雇用時における定年時賃金の保障を新たに可能とする部分についてですが、この点について具体的な運用基準についてどのようなものを考えていられますのかお伺いしたいと思います。

ます。

○説明員(日比徹君) 今御指摘の定年に引き続く継続雇用、その促進のためのいわば賃金日額の計算の特例でございますが、私も今時点で考えておりますのは、定年に引き続きまして継続雇用を行った、その結果定年時の賃金と継続雇用終了時の賃金と二ついわば賃金日額が出てくるわけでございまして、いずれか高い方の額を使うというやり方を特例として導入したいと考えております。

どういった定年あるいは継続雇用、さらにある程度その他の要件というようになこともあわせ考えなければならぬところでございますが、その詳細につきましては、この法案を作成する過程におきまして中央職業安定審議会におきまして今後審議会とよく相談するようにというお話がございましたので、仮にこの法律を成立させていただきまして実施する段になりますれば、審議会との御相談も踏まえつつ細部を固めさせていただきたいと考えております。

○橋本孝一郎君 中央職業安定審議会において議論いただくということでありまうけれども、定年時賃金を保障するというところでありますけれども、定年といつてもいろいろケースがございます。現在、労働省が進めている六十歳定年制の定着というものにひとつウエイトを置いて、さらに六十五歳までの継続雇用の促進という政策も現実的な問題としてとられておるわけでありますから、この扱いの対象を前進させるという意味においてのいわゆる定年の意味といましようか、とるところを六十歳以上の定年に限るべきではないかと考えますけれども、その点はどうでしょう。

○政府委員(若林之矩君) 私ども、六十歳以上の定年ということで行政指導を進めておるわけでございまして、これは高年齢者の雇用促進法にその努力義務が定められておるわけでございます。それに沿って行政指導を進めておるわけでございまして、そういう点から申しますと先生の御指摘

のとおりであらうかとも存する次第でございますけれども、なおまたいろいろな御意見もあるわけでございます。審議会でもそういった御議論が出ております。したがって、今後さらに検討していろいろな御議論を踏まえてこの問題に対応してまいりたいというふうに思っております。

○橋本孝一郎君 終わります。

○委員長(向山一人君) この際、委員の異動について御報告いたします。

本日、中西珠子君が委員を辞任され、その補欠として木庭健太郎君が選任されました。

○西川潔君 今や我が国は保険時代と言っても言い過ぎではないと思うのですが、公的な保険、私的な保険、たくさんございます。最近では、お年寄りの介護費用を保障する介護保険やゴルフのホールインワン保険と、時代を反映しているものもございまして、公的な保険では医療と年金保険、労災保険、そして本日議題となっております雇用保険がございます。長い人生ですから毎日の生活の中で自分自身や家族にいつどんなことが起こるか分かりません。といって、そのときのために一人一人が高額な貯蓄をするというのは大変難しいものだと思うんですけれども、みんな支え合うという保険制度によって得る安心感というのは大変なものです。

大臣はこの保険制度についてどのようにお感じになられているか、まずお伺いしたいと思います。

○国務大臣(近藤鉄雄君) 先生御指摘のとおり、我が国においては大変保険の普及が進んでいるわけでございますが、その中で公的保険、特に今御審議をお願いしております雇用保険というのは雇安定のために大変積極的な役割を果たしてきています。かように考えているわけでございます。で、こうした公的保険制度の今後の改善について我々もさらに努力してまいりたいと思っております。

ただ、同時にいろいろな私的な保険がございます。生命保険それから損害保険とか。そういったものも同じ民間の保険でも生命保険と損害保険というのがお互い相互乗り入れみたいなこともやっております。そして例えば高年齢者のいろいろなケアなんかについても保険に取り込んでいこう、こういうようなこともございまして、私はやはり公的な保険とそれから私的な保険がいわば相互に相補完し合いながらやはり生活の安定、老後の保障、そういったものに効果的な役割を分担しながら、ないしは協力しながら果たすべきではないか、かように考えております。

○西川潔君 ありがとうございます。

雇用保険制度は、昭和二十二年に失業保険制度として戦争直後の社会経済の混乱期に生じた多数の失業者を救済するために創設された制度ということでございます。昭和五十年にそれまでの失業保険給付に再就職の促進、失業の予防等新たに加えまして今の雇用保険制度になったということでございますが、創設されましたのが昭和二十二年当時、当時といまはまた一歳でございますが、雇用保険制度に改めた昭和五十年、そして今日の雇用情勢はどのように変化してきたのか、またそれぞれの時代に果たしてきたこの制度の役割はどうであったのかというのを伺いたいと思います。

○政府委員(若林之矩君) ただいま先生御指摘くださいましたように、この失業保険法ができましたとき、そしてその後はまさにこの失業保険制度が失業者の生活の保障ということで機能したわけでございます。しかし、五十年当時になりましたら、今度は失業の予防でございますとかあるいは能力開発、こういった面で失業保険法が雇用保険法に改正されました三事業という事業が新たに設けられたわけでございます。

〔委員長退席、理事中川幸男君着席〕
これではいろいろな経済の変動の中で失業の予防というものにつきましまして大変大きな役割を果たしてきたというふうに思うのでございます。

今日は、先ほど来いろいろ御議論でございますように、いよいよ労働力の供給の制約時代というのに入ってしまったわけでございまして、これからまたこの雇用保険制度というもののこれから新しい雇用対策というものの中で雇用保険制度というものがどういような役割を担っていくかということが現在課題となっている、そういう時期になっているのではないかとこのように思っております。

○西川潔君 当たり前の質問で申しわけないんですが、私はサラリーマンの経験がないものですから改めてお話を伺いまして、それでもつてまたいろいろと質問を進めてまいりたいと思います。

最近第二新卒という言葉がよく言われるわけですが、これは大臣どのように感じになられますか。

○国務大臣(近藤鉄雄君) いわゆる第二新卒というのは、大学や高校を卒業してそして会社へ入ってしばらくしてやめてまた新しい会社を探す、就職する、こういうことを第二新卒と言うようでございます。実は、日本の経済を進展させてきて日本の会社が世界に冠たる立派なものになったのも、一つの原因はいわゆる終身雇用制であって、入った以上はそこで一生まじめにやるんだ、こういうことが日本の会社を立派にできたという面があったと思うわけでございます。

ただ、最近のように非常に機会が開かれてまいて、いろいろな機会があつて、社会が変動し、大学を出て一つの仕事をやられる、官庁もそうですが、選んだらもうそこらずと考えるなどということがあるかなという感じもいたしまして、いわゆる卒卒のときの気持ちと数年たって気持ちが変わっていく場合に、また新しい就職を求めることも私は必ずしも悪いことではないんではないかという気がいたします。ですから、一つの職場で安定しつづくとやるといふメリットと、それから職場をかえて自分の能力をさらに発揮するといふメリットと相互に相補つていいのかなと思つたので、私はこれは率直に申し上げていわゆる第二

新卒と言われる人たちの割合がふえてくるということとは案外それ自体悪いことではない、もつと自分の趣味なり性格に合った、希望に合った仕事を求めるという点ではむしろメリットと考えていい面もあるのではないかと、かように考えております。

○西川潔君 そこで、石の上にも三年ということわざがございまして、就職いたしまして三年もたないうちに本心にやめてしまふわけですが、

〔理事仲川幸男君退席、委員長着席〕

新しい仕事を探すがあてはまっているということですが、労働省の調査では新規卒業者の中で就職後三年間の離職率は、中学卒が六四・五、高卒が四六・二、大卒が二八・四と高くなつておりますが、大阪の「ワークブラザーム」というところがございまして、こうした第二新卒者の若者を対象にいたしまして専用窓口を昨年十一月に全国で初めて設置されたというわけです。一部には転職奨励になりかねないかという指摘もあるんですが、一時的に最近の若者に対して辛抱が足りないからだというようにただけではないと僕は思います。まずは、初めて職業を選択する段階で企業、学校、そして行政が一体となった協力が必要であり、結果的に早い時期に離職したとしてもその原因を踏まえた新たな協力が必要であると思つた。そういう意味でのハローワーク梅田での取り組みは時代のあるいは世代のニーズにいち早くこたえていたのだと僕は評価したいと思つた。

言うまでもなく、高齢者にとつても雇用情勢は一段と厳しくなつていくわけですから、それぞれの時代、そしてそれぞれの世代のニーズにこたえる取り組みがこの制度においても重要であると思つた。若者として高齢者、また最近ふえつつありますUターン就職を希望する世代のそれぞれのニーズに対応した取り組みを具体的にどのように行っていくのか。お年寄りの現場を回りますと、年をとつてまいりますと、都会もいけれど、やっぱり死ぬときは西川さん田舎へ帰つて、

元気で働けるうちに働いて、そして夫婦ともども子供と離れてもいいからふるさとで一生を終えたいという方もいらっしゃるし、そういう若者もいらっしゃるんですが、いかがでしょうか。

○政府委員(若林之矩君) ただいま先生御指摘ございました第二新卒でございますけれども、やはり事業主の方々でございましてか大学の就職の御担当の方からいわゆる第二新卒というものを考えた一つの労働市場というか、需給調整方法というものを考えてもらえないかということが言われてまいっております。何と申しましても、若いときから選職といひますか、仕事を選ぶということについて十分考えていただいて、そして就職をされた安定した職業生活をお進めになるということが何よりであるというふうに私も思つております。そこにはまず力を注ぐべきだと思つた。しかし、やはりこういったようにふえております第二新卒の方々について需給調整システムと申しますか、そういったものを整備していくべきであるうと、そういうことを進めるべきであらうということを考えておりまして、梅田でそういったような窓口を設置いたしまして大変に好評でございます。

それから、若い方の問題でございますけれども、高卒ではやはり中途退者が多々ございます。年間十二万ぐらいの高校生のうち中途退いたしておりますが、こういった方々は学校生活よりもむしろ職場生活を目指しているという方が随分おられるわけでございます。こういった方々につきましましてはやはり一部の安定所におきまして、東京では新宿でございましてけれども、専門の窓口を設けて、学校と連携をとりましてこういった中途退者の方の御相談に乗つていくというようなことも今後進めておるところでございまして、こういった点が若い方々についての対策でございます。

それから、高齢者につきましては、これもずっと長く取り組んでおりまして、これは各安定所の窓口で専門窓口を設けて専門の職員を置いて対応してまいっておりますけれども、これはこれ

からますます強化しなきゃならない分野だろうというふうに考えております。

それから、Uターンでございまして、これも大きな課題でございまして、東京都内に人材Uターンセンターを置きまして、ここを全国のキーステーションにいたしましてUターンのサービスを提供していただくわけでございますけれども、さらに平成四年度からは地方の市町村にUターン相談窓口を置いていられようところを選びまして、そこに安定所から職業相談に向いていく巡回相談員を配置いたしまして、そういう地域の安定所と市町村とそれから東京のUターンセンター、こういったところをネットワークを組んでUターンしたい方々の御相談に乗つていこうということを予算でもお願いいたしております。あわせて、本年の一月以降は雇用情報に加えてそれぞれの地域のふるさと住宅とか教育の情報を求人情報とあわせて提供すると、こういったサービスも始めるようにいたしております。今後やはりこのUターンの方々に対するお手伝いというのは一極集中の是正といったことも絡めまして強化しなきゃならないことだろうというふうに思つておるところでございます。

○西川潔君 お年寄りが本心に働きたい、また若い人たちが希望を持って頑張つていただくためにも、私も地元大阪ですが、年間十二万というお話を伺いたしまして、何とか社会に出る前に学校でひとつ希望を持っていたために芸能高校といふものを公立でつくつていただけじゃないか。単なるタレント養成所ということではないに、やっぱり歌舞伎とか能とか文楽とか、そしてまた照明とかミキシングとか、そしてまた美術だとか演出家だとかというようなこともつてたくさん希望を持って若い人たちに頑張つていただくようなことをお願いしているんですけれども、各世代のニーズ、今の時代のニーズに応じた対策を雇用保険制度内で、あるいは労働行政としてどのように考えておられるのか、もう少し具体的に伺いたいんですけれども、この雇用保険

制度における三事業について改めて伺いたいと思います。

○政府委員(若林之矩君) 雇用保険の三事業におきましては、労働者の福祉の増進というものを目的としたしまして、まず第一は失業の予防、雇用状態の是正、雇用機会の増大、こういった関係の雇用安定事業というものをいたしております。それから、働く方々の能力の開発向上という観点から能力開発事業というものを進めております。また、働く方々の職業生活上の環境の整備、改善、就職の援助、そういった福祉の増進を図るという観点から雇用福祉事業というものを実施いたしております。雇用安定事業、能力開発事業、雇用福祉事業、この三つの事業で事業を進めているわけでございます。

いろいろ細かい事業も御説明すべきと存じますが、御質問がございましたらまたお答えするようにいたします。

○西川潔君 ありがとうございます。

そこで、能力開発事業について伺いたいんですが、すけれども、せんだつてお伺いいたしました大臣の所信表明の中でも「高齢化社会の進展等に伴い必要となる看護・介護労働力の確保については、厚生省とも連携しつつ総合的な対策を講ずることが必要であり」とお述べになったわけですが、けれども、国民一人一人の問題として受けとめ、家庭を乗り越えて、皆さん方本当にいろいろ回らせていただいても地域で支え合っておられます。また、国は省庁間を超えて一つ一つの問題に取り組んでいただきたいと思います。高齢化社会がみんな喜んで明るい長寿社会になるのではないかなと思うんですけれども、その点について大臣いかがでしょうか。

○国務大臣(近藤鉄雄君) まさに高齢化社会にいかに対応するかということは、大きな政治的また社会的な課題でございますが、労働省、厚生省それぞれ関係をしておりますので力を合わせてまいりたい。

ただ、あえて申し上げますが、厚生省と労働省はど

こが違うかと。これは建設省と労働省も同じようなことがあるわけでありまして、どっちかという

と、いわゆる建設でも厚生でも運輸でもそれぞれ建設労働者、運輸労働者、福祉労働者がいるわけでありましてけれども、あえて言えばマネジメントの観点から物を見ているんであつて、我々労働省は働く人の立場で物を見ているわけですね。だから、介護労働者、また看護労働者というものは、これは大事な仕事なんです。しかし、来い来いと云つたつて、その方々の働く労働条件とか、それから訓練とか福祉の面とかそういった面を十分配慮しないで、大事だからいっしょにいっしょにと言つたつて集まりませんよ。ですから、私たちは、今度は介護労働力の雇用管理の改善という法律を出しまして、そういう介護労働者の方々の雇用管理をどうするか、それから福祉センターをどうするか、生活保障をどうするか、そういう観点から、そういうものを整備することです。大事な介護労働者をふやしていただく、こういうことで実は今国会にこういうような法案を出したわけでございますし、また厚生省と協力して看護婦等の人材確保の促進に関する法律案というものを考えながら、また我々はむしろボトムアップでやる。ほかの役所はあえて言えばマネジメントのサイドで物を考えている、こっちは働く人の立場で考える、こういうことで相まって大事な介護労働力の確保をしてまいりたい、こういうことでございます。

○西川潔君 間隔を置いて我々勉強させていただき見せていただいているんですけれども、本當に仲よくしていただければこれほど我々は幸せなことではないと思ひます。

そこで、能力開発事業では公共職業訓練施設及び職業訓練大学の設置及び運営等を行っているところですが、昨年三月の本委員会におきまして私はお尋ねしたんですが、兵庫県立女子高等技術専門学院に新設をされた介護福祉科について御説明をいただきました。大臣が所信でおっしゃつておられましたように、看護・介護労働力確保につ

きまして高齢化社会の重要な問題になっているというところは言うまでもございせんが、そうした中で、この兵庫県のケースは厚生省、労働省の連携のもとに新しく取り組まれたということで大変いいことだと思ひます。ぜひとも全国的に普及するよう労働省としても積極的に取り組んでいただきたいと思ひます。

兵庫県立女子高等技術専門学院の二期生についての定員、応募者数をお伺いいたし、また労働省といたしましてこの兵庫県の取り組みについてどのように評価をされておられるのかお伺いしたいと思ひます。

○政府委員(松本邦宏君) 兵庫県の女子高等技術専門学院の介護サービス科でございますが、この四月入校の二期生につきましては、定員は三十名でございますが、応募者数は五十三名ございまして、応募率が一・八倍と大変好調でございます。

これにつきましては、今後高齢化が進展していく中で、介護関係業務に従事する労働者の養成というの是非常に重要な課題でございますので、公共職業訓練分野において介護労働者の養成に先進的に取り組んでおられるというこの兵庫県につきましては大変高く評価をしているところでございます。

○西川潔君 随分僕もラジオやテレビでこれをPRさせていただいたんですけれども、三十名が五十三名、一・八倍というのは大変うれしいことだと思ひます。来年度また新設する予定などございませぬでしょうか、今後どういふふうに行政指導をされていかれるのか、お伺いしたいと思ひます。

○政府委員(松本邦宏君) 今申し上げましたように、介護労働者の需要は大変高まっておりますので、養成は重要な問題だと考えておりますので、平成四年度につきましても一科増設をする予定をいたしておりますし、平成五年度からは二科新しく募集をする予定で、そのための施設整備費を計上しているところでございます。

また、今後につきましては、介護関係の訓練料の拡充にさらに努めてまいりたい、かように考えております。

○西川潔君 ありがとうございます。

次に、六十歳の定年後再就職をする高齢者に対するハローワークの取り組みについてお伺いいたします。

つい先日六十歳定年を間近に控えた方々にお会いしたんですが、定年後の生活についてやっぱり皆さん不安を持っておられます。皆さん六十歳といひましても、本當にお元気な方が多いわけですが、でも、できるだけ仕事を続けたいという気持ちには皆さん強く持つておられます。強くありませんがどうしても二の足を踏んでしまうということがあるんですが、その理由の一つに年金の問題が大きい、こうおっしゃつておられます。

サラリーマンで厚生年金被保険者であつた方が六十歳になりますと特別支給の老齢厚生年金が支給されるわけですが、しかし、再就職をいたしまして引き続き厚生年金被保険者になると収入額に応じて年金がカットされます。例えば月収が九万五千円未満、九万四千九百九十九円ということですが、年金が二割カットされるわけです。それに、二十五万円以上ですと年金が全額支給停止となるわけですから、せっかく働いても年金が削られるのでは遊んでお金をもらつた方が楽でいいというお年寄りの御意見もたくさんございまして。

こうした高齢者のニーズにこたえるために、所定労働時間を一般の四分の三以内におさめ、年金のカットを受けず、自分の体力に見合った無理のない短時間労働ができるように二人一組で仕事を進行するハローワークを導入する企業がふえつつあるわけですが、一部のハローワークでは積極的に取り組んでいないというところをお伺いいたしております。全国のハローワークで企業に対する理解を求めるなど積極的に取り組んでいただきたいと思いますので、いかがでしょうか。

○政府委員(若林之矩君) 高齢者の方々の就業

ニーズ、六十歳、特に六十歳代前半層以降になつてまいりますと随分ニーズが多様化してまいらるわけでございます。短時間就労を希望なさる方も随分多くあるわけでございますが、こういった方々のために、ただいま先生御指摘ございましたが、全国の幾つかのハローワークで、まだ試行的な段階でございますけれども、シルバークリエーションというのをいたしております。午前と午後に分けましたり、あるいは月水金、火木土で分けたり、いろいろな形で二人の高齢者の方をペアにして企業に御紹介するというようなことを進めておりまして、大変好評でございます。一部のハローワークではそういった方々を一堂に集めまして、ある意味でお世話をしていくというようなこともございます。大変好評でございます。

今後こういったケースをよく調査いたしましたし、高齢者の方々のニーズなりあるいは問題点というものを十分に把握いたしました。その上で全国的な展開を図っていったらいいんじゃないかというふうに考えておりますが、現在はいろいろなところでそれぞれの創意工夫で、今いけば何と申しますか、試行的に仕事を進めている段階だということでございます。

○西川潔君　ペア就職、またワークシェアリングなどは大変お年寄りの方々が喜んでおられますので、よろしくお願いしたいと思っております。

次に、今回の改正案の失業給付の改善についてお伺いいたします。

賃金日額の算定の特例を設けられるそうですが、その内容は、具体的には定年退職したときの給料と比べ、再雇用され、その後退職したときの給料が低い場合には、労働大臣が定めるところにより、定年時の給料を基礎として基本手当の日額を決めていただけるそうです。一般的には、定年後、勤務延長や再雇用されても、給料は定年したときよりも下回るケースが多いわけですから、今回の改正は少しは前進と思えます。

そこでお伺いしたいんですけれども、具体的な要件はこれからお決めになるということですが、

基本的な考え、また方針をお伺いしたいと思えます。

○政府委員(若林之矩君)　ただいま先生御指摘ございましたけれども、高年齢層におきます賃金水準の状況にかんがみまして定年到達者の継続雇用の推進を進めていく、推進を図るということ、継続雇用終了後離職した場合におきまして継続雇用終了時の賃金日額が定年時の賃金日額よりも低い場合につきましては定年時の賃金日額によることができず、この具体的な内容というのにつきましても、さらにはいろいろと職業安定審議会等で議論を深めていただきまして、その議論を踏まえながら具体的な内容を定めてまいりたいというふうな御意見を承っております。いろいろな御意見を承って固めてまいりたいというふうに考えております。

○西川潔君　そこでお伺いしたいんですけれども、定年で退職した方が、退職する前の会社の紹介によりまして引き続き他の会社に雇用された場合にもこの特例の対象としていただけるのでしょうか。

○説明員(日比徹君)　別の会社ということであればいささか疑問であると思っております。

ただ、いずれにいたしましても今後検討するわけでございますので、種々の形態はあろうと思えます。その点も今後検討させていただきます。が、やはり別の会社というのなかなか問題が多いのではないかと考えております。

○西川潔君　現在、五十五歳定年制度を実施している企業の割合が、平成三年一月現在でまだ一五%あるわけですが、五十五歳で定年退職される方が継続雇用され、今度は六十歳で会社をやめたような場合でもこの特例が適用されるべきだと僕は思うんですけれども、これはいかがでございますでしょうか。

○説明員(日比徹君)　定年の年齢ということに絡むわけでございますが、私も六十歳定年ということを進捗しておる立場からいいますとなかなか

難しい問題がございますが、一方に、現実に五十五歳で定年を迎えられた方がいるという点にも、何といたしますか定年の延長の施策とは、それはそれといたしまして、個々の受給者の保護といえますが、その立場もございまして、あながちだめというわけにもまいらぬ。ただ、この点につきましても、当委員会におかれましては既に何度か御質疑いただきました中에서도いろいろ御意見をちょうだいしたところでございます。いずれにいたしましても、今後十分検討させていただきたいと存じます。

○西川潔君　最後の質問になると思いますが、長年勤めてまいりまして六十歳で定年になりまして継続雇用になります。六十五歳で退職した場合と、今度は六十六歳で退職した場合を比較してみますと、失業給付の内容につきましては、六十五歳で退職した場合は三百日の失業給付がもらえるわけですが、六十六歳で退職された方は百五十日分、半分ですね、百五十日分の失業給付しかもらえないわけですね。同じように働かして雇用保険に加入いたしましたので一定の負担をしてきたわけですが、一歳違っただけで半分の失業給付しかもらえないのはどうも割り切れない感じがいたすわけですね。昭和五十九年の法改正のときには議論されたという、私も会議録を読ませていただきましたので、すけれども、働く意欲と意思があるわけですから、継続雇用された場合には六十五歳とか六十六歳とかの年齢に関係なく三百日の失業給付を一時金として支給するような仕組みにしたい。と、求職活動を御本人さんの自由な形で伸び伸びとさせてあげたいかかなと思っておりますが、いかがでしょうか。

○説明員(日比徹君)　三百日の一時金ということでございますが、非常に難しい問題があるうかと思えます。雇用保険、これも先生冒頭の御指摘にございまして、保険でございまして、多くの方々から保険料を納めていただきました。その事故の発生率ということと絡みまして、その保険料によって支えることのできる給付を行うという

ことになりますので、一時金を一律に三百日ということにいたしますと、やはり保険の仕組み上基本的な見直しを行わなければならない、そしてそのときに何といたしますか、全員がもらえるということになりますと保険事故ということになります。その中で、みんな積み立てるということになるおそれもあるわけでございます。何分にもそういう保険の仕組みの中ではなかなか構想しがたいのではなからうかと思っております。

○西川潔君　ありがとうございます。

本日に日々の生活の中で努力や辛抱はいたします。ので、お願いすることはありますけれども、やっぱり毎日安心して生活ができるような行政をよろしく願います。

これです。

○委員長(向山一人君)　この際、委員の異動について御報告いたします。

本日、佐々木満君及び平井卓志君が委員を辞任され、その補欠として鈴木敏敏君及び星野朋市君が選任されました。

○木庭健太郎君　大体論議はほぼし終ったような感じもございまして、ただ、我が党としてもぜひ確認したいこともございまして、いつも西川委員が一緒の委員会のときは私が最後でございますとおっしゃっておりますけれども、今回私が最後でございますので、ぜひおまめのつもりで答弁をしていただければありがたいと思っております。

我が党は同じ名前の法律案を出したことがございまして、やはり積立金がこれだけ大きくなっているというし、サラリーマンの負担を少しでも軽減したいということで、労働保険の保険料の徴収等に関する法律の改正案を出したことがございまして、労働省は非常に厳しい言い方をしまして、その時期ではないといって軽くけられた記憶がございまして、ようやく出てきたかという思いも正直いたします。

ただ、ちょっと改正案を見たときに、私どもの案の中には国庫負担の問題なんかまさか考えもつかなかったんですけれども、そういうところまで踏み込まれているという、いろいろな問題点もあるような気がいたしております。

さて、最初にお聞きしたいのは、積立金の規模が保険料の徴収額の二倍を超えて、現行保険料率を維持すれば三年度予算においてはこれが二・二三倍、四年度の予定では二・五六倍に達すると考える状況の中で、今回雇用保険制度の趣旨のつとめて失業給付の負担者である労使の負担額を軽減する必要があるところから、今回保険料率、国庫負担率の引き下げを行うことになったというふうな何とおるわけですが、これだけのことならば本当に当面の暫定的な措置とかいう必要もないんですけれども、あえて暫定的措置ということをとられた背景、理由をお伺いしたいと思っております。

○政府委員(若林之矩君) 雇用保険の財政をめぐる事情につきましては、ただいま先生が御指摘のとおりでございます。

雇用保険制度につきましては、いろいろな基本的な問題が指摘されてまいっておるわけでございます。こういった基本的な問題について慎重な検討がなされなければならないところでございまして、一方におきまして、雇用保険の財政というものを考えてみますと、ただいま先生御指摘のように、最近の経済情勢等も反映いたしまして黒字基調、大幅な黒字基調に推移をしましてまいっております、このままの状況でまいりますと積立金が相当大幅に積み増しされてくるというような状況でございます。

一方では、基本的な問題について慎重な検討を加えなければならないという状況であります。一方では財政事情というものにつきまして速やかに対応していかねばならないという問題がございます。こういったことを踏まえまして、当分の間、暫定措置として保険料率の引き下げとそれから国庫負担率の引き下げというものを行わせてい

ただこうというのが今回の考え方の基本でございます。

○木庭健太郎君 それでは、この継続期間がどの程度継続し、いつ基本的な検討が行われるのか。当分の間、当分の間とおっしゃっていますけれども、当分の間というのは大体十年ぐらいの話なのか二十年ぐらいの話なのかよくわからない。当分の間というのは大体どれくらいを目ざにされておられるのかお伺いしたいと思います。

○政府委員(若林之矩君) 当分の間ということにつきましては二つございまして、一つは雇用保険の失業給付に係ります収支状況の見直しが必要となるとございまして、これにつきまして、これに引きましては私もこういった案を提案させていただきます。今後安定して推移するといふふうに考えておりますけれども、経済情勢その他でプラスに転じる場合もありましようし、マイナスに転じる場合もありませんので、そういった関係での収支状況から見ての見直しが必要になった場合というのが一つでございます。

それから、そういう状況ではございませんけれども、雇用保険事業のあり方あるいはその費用負担のあり方、こういったものにつきまして検討を行いまして、それに伴いまして見直しが必要になったときと、この二つがこの当分の間の考え方でございます。

では、具体的にそれじゃ何年かということになりますと、これはちょっと私も具体的にそれじゃ何年かということをおし上げることは難しいわけでございます。やはりこの当分の間というのは基本的にその二つのケースが現実になった場合、それぞれ別々でございまして、現実になった場合と申すことを申し上げさせていただきます。たいと存じます。

○木庭健太郎君 そうすると、二つ目の制度体系の見直しというのはやられていくわけですね。そういう結論というのはいつごろまでに出してやろうと思っていられるんですか。

○政府委員(若林之矩君) この制度の見直しということにつきましては、具体的には中央職業安定審議会の雇用保険部会におきましてこの二月二十六日から審議が始められておるわけでございまして、そして、この審議を始めるに当たりましては、中央職業安定審議会としては雇用保険部会の議論は平成四年度末までに結論を得るようにと、こういう目標を定めておるわけでございまして、今後雇用保険部会がそういった一つのタイムスケジュールを持って審議を進めていくものというふうな考えております。

○木庭健太郎君 中央職業安定審議会専門調査委員雇用保険部会の報告、今回の議論の中ですけれども、労働側委員からいろいろな意見が出ておりました。「育児休業や介護休業などに係る休業給付制度の導入」そのほかさまざまな点が指摘をされておりました。こういう意見というのはもちろん基本論議の対象にしていこうというところは私に思いますが、当然労働省としてもこういうことは基本論議の対象としてやってくださるというところをおっしゃると思っておりますけれども、この点、大臣からきちんという問題について検討課題としてやっていくんだということを聞いておきたいと思っております。

○国務大臣(近藤鉄雄君) 雇用保険制度の根本的な問題につきましては、せっかくの中央職業安定審議会雇用保険部会でございますので、各界を代表される方々にいろいろ真剣に御討議をいただいで答申を出していただきたいと思つたわけでございまして、今の雇用保険制度、失業保険が始まった制度が今度は三事業をふやし、またいろいろなことをこれから考える。その中で高齢者雇用の問題もあれば、今最も大きな問題の一つが家庭生活と職場との調和、調整の問題、その中で介護休業とか育児休業等も出てくるわけでございまして、その間の所得保障をどうするかという議論は賛否両論いろいろな議論がございまして、なかなか簡単に結論が出ないような問題ではございますが、その他今先生御指摘ございました労働側委員からの

意見を含めて網羅的、総合的に根本の問題に突っ込んで、時間は平成四年度末と一応限つてございませうけれども、議論を尽くして答申を得たいと、かように考えておるわけでございまして。

○木庭健太郎君 国庫負担率の引き下げの問題について何点かお聞きします。

今回の改正においては、国庫負担額を平成五年度には現在の負担額の十分の八に相当する額に引き下げることにしているわけでございまして。この点については先ほどの部会報告を見ましても、労働側委員からは、福祉の水準の確保の観点から十分慎重に対処すべきという意見が出されておりましたし、雇用主側の委員からも、将来における福祉の水準の低下を招かないよう国として一層の努力をすべきであるという意見が表明されておりました。これまでも見ましても、雇用保険料率というものがたびたび変更されても国庫負担というものは変えられることはなかったし、そもそも国庫負担が保険料収入と連動して運用される性格のものではないと思うのであります。しかも、平成三年、四年と失業給付は増加する見通しだといふふうにおうかがいもしております。その中で国庫負担を削減する合理性というものは何なのか、私は余り見られないような気がするんですけれども、そこをお聞きしたいと思っております。

○政府委員(若林之矩君) 先ほどもお答え申し上げましたように、現在の状況が推移いたしますと雇用保険の積立金の積み増しが大幅に増額するといふことが考えられるわけでございまして、平成四年度につきましては保険料率を千分の二引き下げる、それから五年度からは当分の間の措置として千分の三引き下げるというところでございまして。これは労使の負担の軽減というところでございまして。千分の二ないし千分の三の引き下げというものは相当大幅な引き下げと、これまでの雇用保険料率の変動という中におきましては大幅な変動というものに属するものであると私どもは考えておるわけでございまして、こういった保険料率を労使の方々に千分の二なり千分の三大幅に引

き下げること等でございますので、これと同時に失業給付費の負担者である国庫、租税負担者と申しますか、これにつきましてもやはり保険料率の引き下げ幅と見合った形で軽減を図るべきであると考えまして、国庫負担率の引き下げを御提案申し上げた次第でございます。

○木庭健太郎君 原則で言えば、この雇用保険制度というのはやっぱり給付費のうち四分の一の国の負担ということ、ある意味では雇用保険制度に対する国の財政的責任分担のあり方を明確に示したものだとは私は思うんです。給付費が増加する見通しのもとで国庫負担を削減することは、この制度に対する責任のあり方そのものを何か変更するような気もするわけでございます。

やはりきょう厚生委員会の方では政管健保の改正をやっているんですけれども、ここでも保険料率の引き下げとともに国庫負担率の引き下げがある。労働省はこれで国庫負担率を下げる。一体それが知恵を絞ってこんなことを考えたのかなど。メリットもありデメリットもあり、何かやりにくいような案を出してくる。何か一斉にやっているような気もしてしまふ。財政が、国家自体が厳しくなってくるというんなものに、一遍に各省庁に投げられているんじゃないかなというふうな見方をせざるを得ない面も出てくるわけでございませう。私自身は国の責任、そういう今まで一定程度きちんと決めたものという責任から回避するというのはいけないんじゃないかなという気もするんですけれども、どうですかね。

○政府委員(若林之矩君) この国庫負担率の引き下げの問題につきましては、雇用保険部会でも随分いろいろ御議論があったわけでございませう。

今回は私も、先ほど申しましたように千分の二ないし千分の三という大幅な保険料率の引き下げと合わせまして、負担者である国庫、租税負担者と申しますか、こういった点についても軽減を図るべきであるということで国庫負担率の引き下げを提案申し上げておるところでございます。

ども、雇用保険における負担のあり方を今後どういうふうにしていくのかということとはやはり基本的な問題でございます。これは中央職業安定審議会でもそういう御議論であるわけでございまして、やはり今後の負担のあり方をどうしていくかということとはこれは今後の基本問題の一つとして中央職業安定審議会でも御議論をいただくことになろうというふうな考えておるわけでございまして、私もその方向に沿ってこの問題について対応していくべきだというふうに考えておるところでございます。

○木庭健太郎君 そうすると、今後審議会での削減の問題、これが本場に福祉水準の引き下げになるのかどうかというふうな問題も含めてやはり重要な課題の一つだと思ふし、私は本場にこの法案が出てきたときに、ああいろいろ考えてある意味ではうまいことやったなと思つたんですけれども、でもある意味では非常にサラリーマンにとつてみれば何か納得のいかないような部分というのはあるんですよ。そういう意味で確認しておきますけれども、もう既にそういう福祉水準の切り下げにつながる懸念という意見も出されているわけですから、こういう問題について審議会の中で十二分にもう一度根本から検討していただくというふうにとらえておいていいわけですね。

○政府委員(若林之矩君) この問題につきましては、私も当委員会の御議論というものはもとより中央職業安定審議会雇用保険部会に御報告を申し上げるつもりでございます。

○木庭健太郎君 労働省予算というのを拝見させていただきますと、平成四年度は総予算規模は五兆四千億円でございまして、数字でございませうけれども、一般会計予算を見たときは約四千九百億円でございまして、全体の二割にも満たないというのが今の労働省予算の現実でもございませう。特に厳しいシーリングをしかれると、本場にある意味では画期的な政策予算というのを計上する余地というのがほとんどないような状況にも今なっているんじゃないかと思つてございませう。

この雇用保険制度における国庫負担額の削減については問題とも思ふんですけれども、現実に削減される額六百二十五億円程度ですかね、そういう使い方についてはぜひ、本来一般会計で行うべき事業を無理して特別会計の運用で賄っている現在の労働省予算というのにはある意味ではゆがんだ構造でございまして、そういう意味ではゆがんだ構造を正していただいて、雇用政策の促進を図るための経費に充てるというふうなことを考えていただきたいと思ふんですけれども、この点についての御見解を伺いたいと思ひます。

○政府委員(若林之矩君) 今回の措置によります国庫負担の削減分の労働省予算との関係でのお尋ねかと存じますけれども、私も平成四年度の予算編成に当たりまして、まず雇用保険の一般会計でございませうけれども、受給者実人員が増加をいたしてまいりますことや、賃金の上昇によりますところの受給月額額の増等もございまして、失業給付費が伸びるわけでございまして、そういった観点での増がございませう。

したがしまして、結論と申しますと、雇用保険の一般会計への受け入れは、全体としてこういうものを含めまして、そしてまた負担の引き下げに伴う削減分を相互にいたしまして、最終的には三角七十四億というところでございませう。そして、労働省全体といたしましては、介護労働者の確保のための基金の創設等の予算を計上いたしておるわけでございまして、労働省予算の全体といたしましては前年度と比較いたしまして一億余の増、大体前年同額というふうな形で労働省の一般会計予算ができていくわけでございませう。

○木庭健太郎君 次に、積立金の問題で何っておきたいと思ひます。

現行制度によりますと、積立金の累積額が保険料収入の二倍を超えた場合には保険料率の見直しを行うということにされているわけであります。先ほどから御説明になっているように、今回の改正も平成二年度決算において積立金の保険料収入比率が二・〇八倍となったところから実施されて

いるわけでございませう。ただ、約三兆五千億円という積立金の額は、平成四年度の予算で考えられている失業給付費約一兆五千億の二年分に相当するわけでございませう。これは、仮に国庫も何も入れてくれない、保険料収入も全くないという状況でも二年間は失業給付を継続できるというふうな数字になるわけですね。

私たちがかつて法案を出したときの問題も、この問題の指摘でございました。本場に二倍までのものが必要なんだろうかという疑問を感じざるを得ないんです。安全のために最低これだけは必要だというふうな答弁をそのときはいただいたような記憶があるんですけれども、一体どこが安全かというのはいまうちよつと真剣に考えなければ、かえってそのことが労使に対する保険料の負担になつてくるわけですから、やはりその点も真剣に考えていただきたい。

私たちはあのときいろいろ計算をやらせていただきました。失業給付費相当額、甘く見ても一・五倍があれば十分でございまして、一・五倍というのがそういう利率を見直すときの要件ではないかということとを述べさせていたんだんですけれども、こういう問題についても基本論議の中できちんと検討していただきたいと思ふんですけれども、いかがでありますでしょうか。

○政府委員(若林之矩君) この積立金は二倍というところが一つの限度になつておるわけでございまして、今回初めてこの二倍というものを越すという状況になつたわけでございませう。そういう状況の中で、この積立金制度というのはどういうふうな推移していくかということがまず第一のこととございまして、この制度の状況というものをいさるべきというふうな存じますけれども、いさるにいたしまして、今回の職業安定審議会におきます議論、こういうふうな雇用保険財政も含めまして広く深く御議論をいただくということでございませう。これまでなされませんでしたような御提言というものを参考にさせていただいて議論が進められるものだというふうに私も理解をいた

しております。

それがどういふような結論になっていくか、もとよりそれは審議会の御議論でございすけれども、私どももいたしましては、そういった御議論の中にできるだけのいろいろな、何と申しますか、材料と申しますか、資料といひますか、こういうものを提供していきたいというふうに考えております。

○木庭健太郎君 いろいろな意見を参考にしていただけたらいいことであらう、もう一つぜひこれも議論の対象にしていただきたいという問題があります。それは、高齢者の雇用の問題に絡めて、これも私も提案しましたけれども、現行制度においては六十四歳以上の高齢者にかかる雇用保険料というのは免除の形になっている、これがある意味では高齢者雇用促進という意味でいけば六十歳以上というふうに改めるべきではないかというのが私の提案でございました。

これに対して労働省の方からは、いやその問題は雇用三事業で一生懸命取り組んでいるから、この問題とはまた別なのでぜひ御勘弁をいただきたいというような答弁を當時いただいた記憶があるんですけれども、雇用三事業だけでもなかなか高齢者雇用の問題というのができ得ていないという現実があるならば、私としてはやはりあらゆる手段を使ってみて本当に高齢者が雇用できるような状況、土台というのをつくる必要があると思うんですけれども、この点についての御議論をいただけたらどうかというのを聞いておきたいと思っております。

○政府委員(若林之矩君) この問題につきまして、ただいま先生御指摘のとおりでございまして、私どもの考えといたしましては二つございまして、一つは、三事業におきまして高齢者対策というものを大幅に拡充してきたということが一つございまして、だんだん高齢化が進んでまいりますと高齢の労働者の方の数が相対的に多くなってくるわけでございますけれども、ただいまの先生の御提言はどうしても高齢の方とその他の世代と

の間のいわば負担の問題での不均衡が拡大するという問題があるわけでございます、私どもはかねてからそういう二点でこの問題は大変難しいというのを申し上げてまいりました。

現在もそういう考えでおるわけでございますけれども、もとよりこういった御提言につきましても、私も中央職業安定審議会にこういった御議論もあるということは御報告させていただきたいと存じます。

○木庭健太郎君 最後にお聞きをしておきたいと思ひます。

雇用保険部会の報告で、先ほども言いましたけれども、労働側委員から、特に育児休業や介護休業などに係る休業給付制度導入について雇用保険制度の中で検討する必要があるという旨の指摘が強く出されたと思ひます。積立金が今こうやって大きくなっているわけですから、やはりこの活用の方というのはいかになくちゃいけない。少なくとももうすぐ育児休業法が施行されるという段階で、いろいろな知恵を絞らなくては行けないと思うんですけれども、例えばこの積立金から一兆円程度支出していただけて基金をつくっていただきますと、その運用益だけで少なくとも計算すると当面育児休業をとっている労働者の社会保険料負担額というのは大体出てくる数字になるんですかね。そういう制度の創設あたりも真剣に検討をしていただきたいと思います。

それより何より、とにかく四月から私たち一生懸命やってまいりました育児休業法が本当に施行される形になるわけですから、この育児休業をとる方たちの経済的援助というのについては最大限の配慮を払いながらぜひやっていただけて、実のあるものにしていただきたいというのを思っているんですけれども、この点について大臣の見解をお伺いいたしまして、少し早目ですけれども、終わらせていただきます。

○国務大臣(近藤鉄雄君) 先生、私の選挙区は山形でございますが、山形は全国で最も女性の方々の雇用率の高いところでございます。ですから、

私も大臣をしておりますが、選挙区へ帰っているんな婦人会の方とお話をいたしますと、育児休業法は大変ありがたい。ありがたいけれども、率直に言って山形県は、今度は賃金水準が残念ながら全国で下の方でございますので、共稼ぎなんですよ。ですから、それが生活の大変大きな所得になっておりますから、育児休業法はありがたいけれども、その間収入がないのは困っちゃうの、何とかできないかと、率直に私のところにもいろいろな御意見があることも事実でございますし、また御指摘ございましたように労働側の皆さんの御意見もある。また、こういう場でいろいろな方々から何とかならないかという御意見もござい

ただ、これはいろいろな議論がございしますので、私たち労働省といたしましては、まず何と云つてもこの育児休業制度、いよいよ法律ができて来週から始まるわけでございますので、これまでもいろいろな形でセミナー、シンポジウムその他啓蒙活動をやつてまいりまして普及に努めてまいりました。いよいよ実施に当たるわけでございますので、その実効を見てまずこれを定着させたい、こう考えたわけでございますが、その間の手当て、保障、そのサポートというようなことにつきまして、いろいろな角度から慎重に議論をしていかなきゃならないと思つておるわけでありま

先生御指摘の一兆円のファンドをつくっちゃつてその上で動かしたらどうだというのも大変素晴らしい話でございますけれども、今の段階で一兆円をわきに外して固定しちゃつと、また経済がどうなるのかわかりませんし、やっぱり積立金とそれから保険料収入二対一の割合を維持しながら運営を図っていくということが現実的なことかな、こういうことであります。

いづれにいたしましても、たびたびこの場で申し上げておりますけれども、雇用保険制度というのは失業保険からスタートしているんな発展をしてきているわけでありまして、これからの新しい雇用条件、雇用のニーズ、社会的なニーズ、経

済的なニーズにどういふふうこれを展開するかということとは最大の問題でございまして、料率の改定、国庫負担金の改定ということで一応保険のやりくり、資金の運営についてはきちつとすることになりますけれども、これからのそういったいろいろな問題について、審議会、雇用保険部会の答申、それからまたこういった委員会の場なりいろんな場でのいろいろな御意見を踏まえながら我々としては慎重に検討して、皆さんのコンセンサスが得られればその方向に踏み出すことももちろん十分方向としては考えられるわけでございます。

ただいま申し上げることは、せっかく審議会にも問題をお願いしているわけでございますので、そういった審議会の御議論を我々も慎重に見守つていこうというのが現在の私たちの立場でございますから、御理解を賜つてひとつございましてこの法案を通していただきたい、こういうことでございしますのでよろしくお願いいたします。

○委員長(向山一人君) 他に御発言もなければ、質疑は終局したものと認めて御異議ございせんか。

〔異議なしと呼ぶ者あり〕

○委員長(向山一人君) 御異議ないと認めます。

それでは、これより討論に入ります。御意見のある方は賛否を明らかにしてお述べ願ひます。

○山中郁子君 私は、日本共産党を代表して、ただいま議題となりました労働保険の保険料の徴収等に関する法律及び雇用保険法の一部を改正する法律案に対して、反対の討論を行います。

本法案が労働者の保険料率を引き下げていること及び若干の給付改善を行っている点に反対するものではありませんが、我が党が本法案に反対する理由は、休職者給付に対する国庫負担を一九九二年一割、さらに当分の間としながら一九九三年以降は二割を、それぞれ削減する点にあります。現行法は雇用保険支給額の四分の一を国庫負担としていますが、これは一九六〇年から続いてきたものです。本法案によつて国庫負担を五分の一

に削減するすれば、実に三十二年ぶりの改悪であり、制度面から見れば、今回の法改正の真意が雇用保険財政に対する国庫負担を削減することにあり、その点に明らかなであります。

国庫負担は国の社会保障に対する責任の度合いを示すものであり、その削減が国の責任を後退させるものであることを強く指摘し、若干の改善はあってもこのような制度の原則的な改悪を伴う法案には賛成し得ないことを申し上げて、反対討論といたします。

○委員長(向山一人君) 他に御意見もないようです。討論は終局したものと認めます。

これより採決に入ります。

労働保険の保険料の徴収等に関する法律及び雇用保険法の一部を改正する法律案に賛成の方の挙手を願います。

(賛成者挙手)

○委員長(向山一人君) 多数と認めます。よって、本案は多数をもって原案どおり可決すべきものと決定いたしました。

この際、細谷昭雄君から発言を求められておりますので、これを許します。細谷君。

○細谷昭雄君 私、ただいま可決されました労働保険の保険料の徴収等に関する法律及び雇用保険法の一部を改正する法律案に対し、自由民主党、日本社会党・護憲共同、公明党・国民会議、日本共産党、連合参議院、民社党・スポーツ・国民連合、参院クラブ、各派共同提案による附帯決議案を提出いたします。

案文を朗読いたします。

労働保険の保険料の徴収等に関する法律及び雇用保険法の一部を改正する法律案に対する附帯決議(案)

政府は、次の事項について適切な措置を講ずべきである。

一、本格的な高齢化社会の到来を迎え、高年齢者の雇用の安定及び就業機会の確保を図るため、六十歳以上への定年延長及び六十五歳までの継続雇用を強力に推進する等雇用就業対

策の一層の充実強化に努めること。

二、女子労働者の就業機会を確保するとともに、その失業を予防するため、女子の再就職援助対策の拡充、パートタイム労働者対策の充実、育児休業法の円滑な施行及び介護休業制度の普及促進に努めること。

三、今後の雇用失業情勢の変化に的確に対応し得るよう、公共職業安定所における職業紹介機能及び体制の充実強化を図るとともに、就職情報誌等をめぐる諸問題に対応するため必要な規制を行うこと。

四、給付制限制度については、経済社会の変化及び職業選択の自由を十分配慮しつつ、雇用保険法の趣旨を踏まえ、その適切な運用に努めること。

五、小零細企業労働者及びパートタイム労働者の雇用保険への加入促進に努めること。

六、雇用保険三事業として実施している各種給付金制度については、中小零細企業における活用を促進するため、関係者に対する周知徹底及び支給手続の簡素化等に努めるとともに、職業安定機関等における指導援助を拡充強化すること。

七、雇用保険制度の見直し検討を行うに当たっては、経済社会の大きな変化に対応して、本制度が雇用に關する総合的な機能を有する制度として一層その役割を果たすことができるよう、労使の意見を十分尊重しつつ、制度全般について多角的な検討が行われるように努めること。

八、雇用保険制度の適正な運営を確保するため、国庫負担については、その必要な額の確保に努めること。

以上であります。

○委員長(向山一人君) ただいま細谷君から提出されました附帯決議案を議題とし、採決を行います。

(賛成者挙手)

○委員長(向山一人君) 全会一致と認めます。よって、細谷君提出の附帯決議案は全会一致をもって本委員会の決議とすることに決定いたしました。

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

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

○委員長(向山一人君) なお、審査報告書の作成につきましては、これを委員長に御一任願いたいと存じますが、御異議ございませんか。

(異議なしと呼ぶ者あり)

○委員長(向山一人君) 御異議ないと認め、さよう決定いたします。

○委員長(向山一人君) 次に、障害者の雇用の促進等に関する法律の一部を改正する法律案を議題といたします。

まず、政府から趣旨説明を聴取いたします。近藤労働大臣。

○国務大臣(近藤鉄雄君) ただいま議題となりました障害者の雇用の促進等に関する法律の一部を改正する法律案について、その提案理由及び内容の概要を御説明申し上げます。

障害者の雇用対策につきましては、障害者の雇用の促進等に関する法律を中心としていたしまして、鋭意その推進に努めてまいりましたところであり、また、本年は国連・障害者の十年の最終年に当たり、国の内外において障害者問題に関する意識の高まりがかつてないほど見られるところであり、

ます。また、昭和六十二年の改正により、障害者の雇用の促進等に関する法律は、その対象を身体障害者のみならず精神薄弱者、精神障害者等すべての障害者に拡大したところでありますが、これら精神薄弱者や精神障害者に関する施策のさらなる前進も望まれているところであります。このよう

な状況に対する施策を含め、障害者の雇用対策は今後さらに総合的かつ計画的、段階的に進められていくことが重要であります。

これらの問題につきまして、障害者雇用審議会におきまして御議論いただきましたところ、昨年十二月に障害者雇用対策の今後の方向についての全会一致の意見書が提出されたところであります。このよう

な状況にかんがみ、政府といたしましては同意見書に基づきこの法律案を作成し、同審議会にお諮りした上、ここに提出した次第であります。

次に、その内容の概要を御説明申し上げます。

第一に、労働大臣が障害者雇用対策基本方針を策定し、今後の障害者雇用対策の総合的かつ計画的、段階的な展開のあり方について定めるとともに、障害の種類及び程度に応じたきめ細かな対策を講じることとしております。

第二は、重度障害者の雇用対策の推進のための施策の充実であります。

すなわち、重度障害者の中には精神的・肉体的問題、通勤・通院問題等により、いわゆるフルタイムによる雇用が困難な者が多いことから、重度障害者については、短時間雇用の形態によるものであっても身体障害者雇用率制度等の対象とすることとしております。また、重度障害者の雇用の安定を図られるためには、職場において作業補助等を行う介助者の配置等障害者の障害の種類及び程度に応じた職場環境の整備が望ましいことから、身体障害者雇用納付金制度に基づく助成金の支給目的を雇用の継続にまで広げて、これらの措置に対しても支給できることとしております。

第三は、精神薄弱者、精神障害回復者の雇用対策の充実であります。

重度精神薄弱者は、その雇用に伴う事業主の負担が相当に大きい状況にあることから、身体障害者雇用率制度等の適用に当たっては、このような負担が適正に評価され、調整されるよう、重度身体障害者と同様に取り扱うこととしております。また、精神障害回復者等の雇用についても、身体障害者雇用納付金制度に基づく助成金の支給の対象とすることとしております。

なお、この法律は、平成四年七月一日から施行することとしておりますが、身体障害者雇用率制度等に係る部分は、平成五年四月一日から施行することとしております。

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

何とぞ、御審議の上、速やかに御可決あらんことをお願い申し上げます。

○委員長(向山一人君) 以上で趣旨説明の聴取は終わりました。

本案に対する質疑は後日に譲ります。

本日はこれにて散会いたします。

午後四時五十五分散会

三月七日日本委員会に左の案件が付託された。

一、職業能力開発促進法の一部を改正する法律案

一、障害者の雇用の促進等に関する法律の一部を改正する法律案

職業能力開発促進法の一部を改正する法律案

職業能力開発促進法(昭和四十四年法律第六十四号)の一部を次のように改正する。

目次中「第十四条の三」を「第十四条」に、「第二節 国及び都道府県等による職業訓練の実施等(第十五条第一、第二十三条)」を「第二節 国及び都道府県等による職業能力開発促進の措置(第十五条第一、第十五条の六)」と改める。

第十五条の五に、「第三節」を「第四節」に、「第四節」を「第五節」に、「第九十八条」を「第九十七条の二」に改める。

第一条中「技能検定」を「職業能力検定」に改める。

第三条の二中「及び技能検定」を「及び職業能力検定」に改める。

第四条中「技能検定等」を「職業能力検定等」に改める。

第五条第一項中「技能検定」を「職業能力検定」に改める。

第八条中「次に掲げる職業訓練その他」を削り、「受ける等」を「受けること等により」に改め、同条各号を削る。

第九条中「事業主が」を「事業主は」に、「第十六条第四項」を「第十五条の六第三項」に、「公共職業訓練施設」を「公共職業能力開発施設」に改め、「当該事業主の行う職業訓練とみなし、当該職業訓練を」を削る。

第十条第一項を次のように改める。

事業主は、前条の措置によるほか、必要に応じて、次に掲げる措置を講ずること等により、その雇用する労働者に係る職業能力の開発及び向上を促進するものとする。

一 他の者の設置する施設により行われる職業訓練に関する教育訓練を受けさせること。

二 自ら若しくは共同して行う職業能力検定又は職業能力の開発及び向上について適切と認められる他の者の行う職業能力検定を受けさせること。

三 有給教育訓練休暇の付与その他その労働者が自ら職業に関する教育訓練又は職業能力検定を受ける機会を確保するために必要な援助を行うこと。

第十条第二項中「前項の有給教育訓練休暇」を「前項第三号の有給教育訓練休暇」に改める。

第十三条中「第三節及び第四節」を「第四節及び第五節」に改める。

第十四条を次のように改める。

第十四条 削除

第十四条の二及び第十四条の三を削る。

第二節 国及び都道府県等による職業訓練の実施等

第十五条第一項中「次に掲げる職業訓練その他」を削り、「受ける等」を「受けること等により」に改め、「から前条まで」を削り、「この節の下に」及び「次節」を加え、同項各号及び同条第二項を削る。

第二十七条の見出しを「(職業能力開発大学校)」に改め、同条第一項中「職業訓練大学校」を「職業能力開発大学校」に、「技能」を「技能及びこれに関する知識」に改め、同条第二項から第四項までの規定中「職業訓練大学校」を「職業能力開発大学校」に改め、同条第五項中「第十六条第五項」を「第十六条第三項」に、「公共職業訓練施設」を「公共職業能力開発施設」に、「第七項」を「第五項」に、「職業訓練大学校」を「職業能力開発大学校」に改める。

第二十七条の二第二項中「公共職業訓練施設」を「公共職業能力開発施設」に改める。

第二十八条第一項中「養成訓練(第十五条第二項第二号の労働省令で定めるものを除く)及び能力再開発訓練を普通職業訓練(短期間の訓練課程で労働省令で定めるものを除く)」に改める。

第三十条の二第二項中「第十五条第二項第二号の労働省令で定める養成訓練」を「高度職業訓練(短期間の訓練課程で労働省令で定めるものを除く)」に改め、同条第二項中「うち短期間の訓練課程の訓練その他の労働省令で定める訓練」を削り、「当該訓練」を「当該職業訓練」に、「に準ずる」を「同等以上の」に改める。

第三章中第四節を第五節とする。

第二十四条第一項中「のうち養成訓練、向上訓練又は能力再開発訓練を削る。

第二十五条中「職業訓練校、職業訓練短期大学校又は技能開発センター」を「職業能力開発校、職業能力開発短期大学校又は職業能力開発促進センター」に改める。

第二十六条の二中「公共職業訓練施設」を「公共職業能力開発施設」に改める。

第三章中第三節を第四節とする。

第十五条の次に次の四條、節名及び一條を加える。

(事業主その他の関係者に対する援助)

第十五条の二 国及び都道府県は、事業主等の行う職業訓練及び労働者が職業訓練、職業能力検定等を受けることを容易にする等のために事業主の講ずる措置に関し、次の援助を行うように努めなければならない。

一 第一十一条の計画の作成及び実施に関する助言及び指導を行うこと。

二 職業能力の開発及び向上の促進に関する技術的事項について相談その他の援助を行うこと。

三 情報及び資料を提供すること。

四 職業能力開発推進者の講習の実施及び職業能力開発推進者相互の啓発の機会の提供を行うこと。

五 第二十七条第一項に規定する職業訓練指導員を派遣すること。

六 委託を受けて職業訓練の一部を行うこと。

七 前各号に掲げるもののほか、第十五条の六第三項に規定する公共職業能力開発施設を使用させる等の便宜を提供すること。

二 国及び都道府県は、職業能力の開発及び向上を促進するため、労働者に対し、前項第二号及び第三号に掲げる援助を行うように努めなければならない。

三 国は、事業主等及び労働者に対する第一項第一号から第三号までに掲げる援助を適切かつ効果的に行うために必要な施設の設置等特別の措置

を講ずるものとする。

三 国は、事業主等及び労働者に対する第一項第一号から第三号までに掲げる援助を適切かつ効果的に行うために必要な施設の設置等特別の措置

を講ずるものとする。

を講ずることができる。

4 第一項及び第二項の規定により国及び都道府県が事業主等及び労働者に対して援助を行う場合は、中央職業能力開発協会又は都道府県職業能力開発協会と密接な連携の下に行うものとする。

(事業主等に対する助成等)

第十五条の三 国は、事業主等の行う職業訓練及び職業能力検定の振興を図り、及び労働者に対する第十條第二項に規定する有給教育訓練休暇の付与その他労働者が第十五条の六第三項に規定する公共職業能力開発施設等の行う職業訓練、職業能力検定等を受けることを容易にするための援助等の措置が事業主によつて講ぜられることを奨励するため、事業主等に対する助成その他必要な措置を講ずることができる。

(職業能力の開発に関する調査研究等)

第十五条の四 国は、中央職業能力開発協会の協力を得て、職業訓練、職業能力検定その他職業能力の開発及び向上に関し、調査研究及び情報の収集整理を行い、事業主、労働者その他の関係者が当該調査研究の成果及びその情報を利用することができるよう努めなければならない。

(職業に必要な技能に関する広報啓発等)

第十五条の五 国は、職業能力の開発及び向上が円滑に促進されるような環境を整備するため、職業に必要な技能について事業主その他国民一般の理解を高めるために必要な広報その他の啓発活動等を行うものとする。

第三節 国及び都道府県等による職業訓練の実施等

(国及び都道府県等の行う職業訓練等)

第十五条の六 国及び都道府県は、労働者が段階的かつ体系的に職業に必要な技能及びこれに関する知識を習得することができるよう、次の各号に掲げる施設を次条に定めるところにより設置して、当該施設の区分に応じ当該各号に規定する職業訓練を行うものとする。ただし、当

該職業訓練のうち主として知識を習得するために行われるもので労働省令で定めるものについては、当該施設以外の施設においても適切と認められる方法により行うことができる。

一 職業能力開発校(普通職業訓練(次号に規定する高度職業訓練以外の職業訓練をいう。以下同じ)で長期間及び短期間の訓練課程のものを行うための施設をいう。以下同じ)。

二 職業能力開発短期大学校(高度職業訓練労働者に対し、職業に必要な高度の技能及びこれに関する知識を習得させるための職業訓練をいう。以下同じ)で長期間及び短期間の訓練課程のものを行うための施設をいう。以下同じ)。

三 職業能力開発促進センター(普通職業訓練又は高度職業訓練のうち短期間の訓練課程のものを行うための施設をいう。以下同じ)。

四 障害者職業能力開発校(前三号に掲げる施設において職業訓練を受けることが困難な身体又は精神に障害がある者等に対して行うその能力に適應した普通職業訓練又は高度職業訓練を行うための施設をいう。以下同じ)。

2 国及び都道府県が設置する前項各号に掲げる施設は、当該各号に規定する職業訓練を行うほか、事業主、労働者その他の関係者に対し、第十五条の二第一項第二号、第三号及び第五号から第七号までに掲げる援助を行うように努めなければならない。

3 国及び都道府県(次条第二項の規定により市町村が職業能力開発校を設置する場合には、当該市町村を含む)が第一項各号に掲げる施設を設置して職業訓練を行う場合には、その設置する同項各号に掲げる施設(以下「公共職業能力開発施設」という)内において行うほか、職業を転換しようとする労働者等に対して迅速かつ効果的な職業訓練を実施するため必要があるときは、職業能力の開発及び向上について適切と認められる他の施設により行われる教育訓練を当該公共職業能力開発施設で行う職業訓練とみな

し、当該教育訓練を受けさせることによつて行うことができる。

4 公共職業能力開発施設は、第一項各号に規定する職業訓練及び第二項に規定する援助(市町村が設置する職業能力開発校に係るものを除く)を行うほか、次に掲げる業務を行うことができる。

一 開発途上にある海外の地域において事業を行う者に当該地域において雇用されている者の訓練を担当する者になろうとする者又は現に当該訓練を担当している者に対して、必要な技能及びこれに関する知識を習得させるための訓練を行うこと。

二 前号に掲げるもののほか、職業訓練その他この法律の規定による職業能力の開発及び向上に関し必要な業務で労働省令で定めるものを行うこと。

第十六条の見出しを「(公共職業能力開発施設)」に改め、同条第一項中「職業訓練短期大学校、技術開発センター及び障害者職業能力開発センター」を「職業能力開発短期大学校、職業能力開発促進センター及び障害者職業能力開発校」に改め、同条第二項中「職業訓練短期大学校、技術開発センター又は障害者職業能力開発校」を「職業能力開発短期大学校、職業能力開発促進センター又は障害者職業能力開発校」に改め、同条第三項及び第四項を削り、同条第五項中「公共職業能力開発校」を「公共職業能力開発施設」に改め、同条第六項中「障害者職業能力開発校」を「障害者職業能力開発施設」に改め、同項を同条第四項とし、同条第七項中「公共職業能力開発校」を「公共職業能力開発施設」に改め、同項を同条第五項とする。

第十七条中「公共職業能力開発施設」を「公共職業能力開発施設」に、「職業訓練校、職業訓練短期大学校、技術開発センター又は障害者職業能力開発校」を「職業能力開発短期大学校、職業能力開発促進センター又は障害者職業能力開発校」に改め、同項を同条第五項とする。

校に改める。

第十八条第一項中「公共職業能力開発施設」を「公共職業能力開発施設」に改める。

第十九条第一項中「公共職業能力開発施設」を「公共職業能力開発施設」に、「第十五条第一項各号に掲げる職業訓練」を「普通職業訓練又は高度職業訓練」に改める。

第二十条中「公共職業能力開発施設」の第十五条第一項各号に掲げる職業訓練を「公共職業能力開発施設」の行う普通職業訓練又は高度職業訓練に改める。

第二十一条第一項中「公共職業能力開発施設」を「公共職業能力開発施設」に、「養成訓練のうち労働省令で定める」を「長期間の」、「技能」を「技能及びこれに関する知識」に改める。

第二十二条中「公共職業能力開発施設」を「公共職業能力開発施設」に改める。

第二十三条第一項を次のように改める。
公共職業能力開発施設のうち、職業能力開発校及び職業能力開発促進センターにおいて職業の転換を必要とする求職者その他の労働省令で定める求職者に対して行う普通職業訓練(短期間の訓練課程で労働省令で定めるものに限る)並びに障害者職業能力開発校において求職者に対して行う職業訓練は、無料とする。

第二十三条第二項中「前項に規定する職業訓練」を「公共職業能力開発施設のうち前項に規定するもの」に改め、同条第三項中「公共職業能力開発施設」を「公共職業能力開発施設」に改める。

第六十三条第一号を次のように改める。
労働省令で定める準則訓練を修了した者

第六十三条第二号中「前号」を「前二号」に改め、同号を同条第三号とし、同条第一号の次に次の一号を加える。

二 労働省令で定める実務の経験を有する者
第六十九条第一項第一号及び第三号から第五号までの規定中「技能検定」を「職業能力検定」に改める。
第七十条第二号中「技能検定」を「職業能力検定」

に改める。

第七十六条中第七項を第八項とし、第六項の次に次の一項を加える。

7 監事は、監査の結果に基づき、必要があると認めるときは、会長又は労働大臣に意見を提出することができる。

第七十七条第三項中「役員」を「会長及び理事長」に改め、「定款で定める」の下に「期間とし、理事及び監事の任期は、二年以内において定款で定める」と、「創立総会で定める」の下に「期間とし、設立当時の理事及び監事の任期は、一年以内において創立総会で定める」を加え、同条に次の一項を加える。

4 役員は、再任されることができる。

第七十七条の三第三項中「技能検定」を「職業能力検定」に改める。

第七十七条の五第一項中「財産目録」の下に「（以下「決算関係書類」という。）」を加え、同条第二項中「前項に規定する書類」を「決算関係書類」に改める。

第八十条第二項中「技能検定」を「職業能力検定」に改める。

第八十一条中「第七十七条の五第一項に規定する書類」を「決算関係書類」に改め、同条に次の一項を加える。

2 中央協会は、前項の規定により決算関係書類を労働大臣に提出するときは、当該事業年度の決算関係書類に関する監事の意見書を添付しなければならない。

第八十五条中「中央協会の行う技能検定」を「第六十九条第二項の規定により中央協会が行う技能検定試験」に改める。

第八十九条第一項第一号中「技能検定」を「職業能力検定」に改め、同項第二号中「職業訓練」の下に「及び職業能力検定」を加え、同項第五号及び第六号中「技能検定」を「職業能力検定」に改め、同項第七号を第八号とし、第六号の次に次の一号を加える。

七 職業訓練、職業能力検定その他職業能力の

開発に関する国際協力でその地区内において行われるものについての相談その他の援助を行うこと。

第九十条第一項第一号中「職業訓練の下に」又は「職業能力検定」を加え、同項第二号中「技能検定」を「職業能力検定」に改める。

第九十三条中「公共職業訓練施設」を「公共職業能力開発施設」に改める。

第九十三条の二中「都道府県協会の行う技能検定」を「第八十九条第二項の規定により都道府県協会が行う技能検定試験」に改める。

第八章中第九十八条の前に次の一条を加える。

（職業訓練等に準ずる訓練の実施）

第九十七条の二「公共職業能力開発施設、職業能力開発大学校及び職業訓練法人は、その業務の遂行に支障のない範囲内で、その行う職業訓練又は指導訓練に準ずる訓練を次に掲げる者に対し行うことができる。

一 労働者を雇用しないで事業を行うことを常態とする者

二 家内労働法（昭和四十五年法律第六十号）第二條第二項に規定する家内労働者

三 出入国管理及び難民認定法（昭和二十六年政令第三百十九号）別表第一の四の表の留学又は研修の在留資格をもつて在留する者

四 前三号に掲げる者以外の者で労働省令で定めるもの

第九十八条中「公共職業訓練施設」を「公共職業能力開発施設」に、「第十四条第一項」を「第十五条の二第一項及び第二項」に改める。

第九十八条の二及び第九十九条中「職業訓練校及び障害者職業訓練校」を「職業能力開発校及び障害者職業能力開発校」に改める。

第九十九条の二中「公共職業訓練施設」を「公共職業能力開発施設」に、「障害者職業訓練校」を「障害者職業能力開発校」に、「職業訓練大学校」を「職業能力開発大学校」に改め、「運営の下に」を「第十五条の六第一項ただし書に規定する職業訓練の実施」を加え、「第十四条第一項」を「第十五条の二第

一項及び第二項」に、「第十四条の二」を「第十五条の二」に改める。

第百三条及び第百四条中「十万円」を「三十万円」に改める。

第百六条中「十万円」を「二十万円」に改める。

第百七条中「五万円」を「二十万円」に改め、同条第一号中「第三十三条」の下に「又は第九十七条の二」を加える。

第百八条中「三万円」を「十万円」に改める。

附則

（施行期日）

第一条 この法律は、平成五年四月一日から施行する。ただし、次の各号に掲げる規定は、当該各号に定める日から施行する。

一 目次の改正規定（第九十八条を「第九十七条の二」に改める部分に限る）、第十五条の次に四、節名及び一条を加える改正規定中第十五条の次に四を加える部分（第十五条の五に係る部分に限る）、第九十八条の前に一条を加える改正規定並びに第百七条第一号の改正規定並びに附則第四条の規定 公布の日

二 第百三条及び第百四条の改正規定、第百六条の改正規定、第百七条の改正規定（「五万円」を「二十万円」に改める部分に限る。）並びに第百八条の改正規定 公布の日から起算して一月を経過した日

（公共職業訓練施設に関する経過措置）

第二条 この法律の施行の際現に改正前の職業能力開発促進法（次項において「旧法」という。）第十六条第一項又は第二項の規定により国、都道府県又は市町村が設置している職業訓練校、職業訓練短期大学校、技能開発センター又は障害者職業訓練校は、それぞれ改正後の職業能力開発促進法（以下「新法」という。）第十五条の六第一項に掲げる職業能力開発校、職業能力開発短期大学校、職業能力開発促進センター又は障害者職業能力開発校となるものとする。

2 この法律の施行の際現にされている旧法第十

六条第六項の規定による委託は、新法第十六条第四項の規定による委託とみなす。

（名称の使用制限に関する経過措置）

第三条 この法律の施行の際現にその名称中に、職業能力開発校、職業能力開発短期大学校、職業能力開発促進センター、障害者職業能力開発校又は職業能力開発大学校という文字を用いているものについては、新法第七條又は第二十七條第四項の規定は、この法律の施行後六月間は、適用しない。

（職業訓練等に準ずる訓練の実施に関する経過措置）

第四条 附則第一条第一号に定める日からこの法律の施行の日（次項において「施行日」という。）の前日までの間における新法第九十七條の二の規定の適用については、「公共職業能力開発施設、職業能力開発大学校」とあるのは、「公共職業訓練施設、職業訓練大学校」とする。

（その他の経過措置の政令への委任）

第五条 この附則に定めるもののほか、この法律の施行に関し必要な経過措置は、政令で定める。

（罰則に関する経過措置）

第六条 この法律（附則第一条各号に規定する規定については、当該規定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。）

（地方自治法の一部改正）

第七条 地方自治法（昭和二十二年法律第六十七号）の一部を次のように改正する。

別表第一第二十一号の八中「職業訓練校」を「職業能力開発校」に改める。

（職業安定法の一部改正）

第八条 職業安定法（昭和二十二年法律第四十一号）の一部を次のように改正する。

第十九条の三の見出し中「あつせん」を「あつせん」に改め、同条中「公共職業訓練施設を行なう」を「公共職業能力開発施設を行う」に、「あつせん」を「あつせん」に改める。

第二十五条の三第二項第六号中「公共職業訓練施設を「公共職業能力開発施設」に、「あつ旋を「あつせん」に改める。

第三十三条の二第一項第三号中「第十五条第二項各号」を「第十五条の六第一項各号」に改め、同項第四号中「職業訓練高等学校」を「職業能力開発高等学校」に改める。

(地方財政法の一部改正)
第九条 地方財政法(昭和二十三年法律第九号)の一部を次のように改正する。

第十条第九号中「職業訓練校及び障害者職業訓練校」を「職業能力開発校及び障害者職業能力開発校」に改める。

(身体障害者福祉法の一部改正)
第十条 身体障害者福祉法(昭和二十四年法律第二百八十三号)の一部を次のように改正する。

第十八条第四項第二号中「公共職業訓練施設」を「公共職業能力開発施設」に改める。

(地方税法の一部改正)
第十一条 地方税法(昭和二十五年法律第二百一十六号)の一部を次のように改正する。

第七十三条の四第一項第二十三号中「第六十九号又は第八十九号に規定する技能検定」を「第六十九号第二項又は第八十九号第二項に規定する技能検定試験」に改める。

(土地収用法の一部改正)
第十二条 土地収用法(昭和二十六年法律第二百十九号)の一部を次のように改正する。

第三条第二十三号中「公共職業訓練施設」を「公共職業能力開発施設」に、「職業訓練高等学校」を「職業能力開発高等学校」に改める。

(国有財産特別措置法の一部改正)
第十三条 国有財産特別措置法(昭和二十七年法律第二百十九号)の一部を次のように改正する。

第三条第一項第一号下中「職業訓練校並びに」を「職業能力開発校並びに」に、「職業訓練短期大学校、技能開発センター及び障害者職業訓練校」を「職業能力開発短期大学校、職業能力開発

促進センター及び障害者職業能力開発校」に改める。

(駐留軍関係離職者等臨時措置法の一部改正)
第十四条 駐留軍関係離職者等臨時措置法(昭和三十三年法律第五十八号)の一部を次のように改正する。

第十条第一項中「公共職業訓練施設」を「公共職業能力開発施設」に、「職業訓練校」を「職業能力開発校」に改め、同条第二項中「職業訓練校」を「職業能力開発校」に改める。

第十条の二第三項中「公共職業訓練施設の行なう」を「公共職業能力開発施設の行なう」に改める。

(最低賃金法の一部改正)
第十五条 最低賃金法(昭和三十四年法律第三百十七号)の一部を次のように改正する。

第八条第三号中「養成訓練を受ける者」を「職業訓練のうち職業に必要な基礎的な技能及びこれに関する知識を習得させることを内容とするものを受ける者であつて労働省令で定めるもの」に改める。

(炭鉱労働者等の雇用の安定等に関する臨時措置法の一部改正)
第十六条 炭鉱労働者等の雇用の安定等に関する臨時措置法(昭和三十四年法律第九十九号)の一部を次のように改正する。

第五条第二項中「職業訓練校」を「職業能力開発校」に改める。

第十三条第二項及び第十四条第三号中「公共職業訓練施設の行なう」を「公共職業能力開発施設の行なう」に改める。

(障害者の雇用の促進等に関する法律の一部改正)
第十七条 障害者の雇用の促進等に関する法律(昭和三十五年法律第二百二十三号)の一部を次のように改正する。

目次中「障害者職業訓練校」を「障害者職業能力開発校」に改める。

第九条の三「障害者職業訓練校」を「障害者職業能力開発校」に改める。

職業能力開発校」に改める。

第九条の八第二項中「第十六条第四項」を「第十五条の六第三項」に、「公共職業訓練施設」を「公共職業能力開発施設」に改める。

第四節の節名中「障害者職業訓練校」を「障害者職業能力開発校」に改める。

第九条の十二第一項中「第十六条第六項」を「第十六条第四項」に、「障害者職業訓練校」を「障害者職業能力開発校」に、「職業訓練校」を「職業能力開発校」に改め、同条第二項中「職業訓練校」を「職業能力開発校」に改める。

第九条の十三中「職業訓練校」を「職業能力開発校」に、「第十四条第一項及び第三項」を「第十五条の二第一項、第二項及び第四項」に改める。

第五十九条第一項第一号の二「職業訓練校」を「職業能力開発校」に改める。

第八十二条中「公共職業訓練施設」を「公共職業能力開発施設」に改める。

(雇用促進事業団法の一部改正)
第十八条 雇用促進事業団法(昭和三十六年法律第十六号)の一部を次のように改正する。

第十九条第一項第一号中「職業訓練短期大学校、技能開発センター及び職業訓練高等学校」を「職業能力開発短期大学校、職業能力開発促進センター及び職業能力開発大学校」に改め、「運営」の下に、「職業能力開発促進法(昭和四十四年法律第六十四号)第十五条の六第一項ただし書に規定する職業訓練の実施」を加え、同項第二号及び同条第四項中「公共職業訓練施設」を「公共職業能力開発施設」に改める。

第三十五条中「公共職業訓練施設」を「公共職業能力開発施設」に改める。

附則第十八条第一項及び第二項を次のように改める。

事業団は、第十九条に規定する業務のほか、職業能力開発促進法の一部を改正する法律(平成四年法律第 号。以下この項において「平成四年改正法」という。)の施行の際現に、平

成四年改正法による改正前のこの項の規定により平成四年改正法による改正前の職業能力開発促進法第十六条第四項に規定する公共職業訓練施設として設置している高等職業訓練校を、次条第一項の規定により職業能力開発短期大学校又は職業能力開発促進センターへ転換させるまでの間、平成四年改正法による改正後の職業能力開発促進法(次項において「新職業能力開発促進法」という。)第十五条の六第三項に規定する公共職業能力開発施設として、なお引き続き、その設置及び運営を行うことができる。

2 前項の規定により事業団が設置及び運営を行う高等職業訓練校は、新職業能力開発促進法第十五条の六第一項第一号に規定する普通職業訓練のうち労働省令で定めるものを行うものとする。この場合において、当該普通職業訓練のうち短期間の訓練課程のもので、職業の転換を必要とする求職者に対して行うものは、無料とする。

附則第十九条中「職業訓練短期大学校又は技能開発センター」を「職業能力開発短期大学校又は職業能力開発促進センター」に改める。

(高年齢者等の雇用の安定等に関する法律の一部改正)
第十九条 高年齢者等の雇用の安定等に関する法律(昭和四十六年法律第六十八号)の一部を次のように改正する。

第十五条第一項第二号中「公共職業訓練施設の行なう」を「公共職業能力開発施設の行なう」に改める。

(沖縄振興開発特別措置法の一部改正)
第二十条 沖縄振興開発特別措置法(昭和四十六年法律第三十一号)の一部を次のように改正する。

第四十二条第二項中「公共職業訓練施設の行なう」を「公共職業能力開発施設の行なう」に改める。

(雇用保険法の一部改正)
第二十一条 雇用保険法(昭和四十九年法律第百

十六号)の一部を次のように改正する。

第十五条第三項中「公共職業訓練施設」を「公共職業能力開発施設」に改める。

第六十三条第一項第二号中「公共職業訓練施設」を「公共職業能力開発施設」に、「職業訓練大学校」を「職業能力開発大学校」に改め、「運営すること」の下に、「職業能力開発促進法第十五条の六第一項ただし書に規定する職業訓練を行うこと」を加え、同項第五号中「公共職業訓練施設」を「公共職業能力開発施設」に改める。

(国際協定の締結等に伴う漁業離職者に関する臨時措置法の一部改正)

第二十二條 国際協定の締結等に伴う漁業離職者に関する臨時措置法(昭和五十二年法律第九十四号)の一部を次のように改正する。

第三条第二項中「職業訓練校」を「職業能力開発校」に改める。

第五条第二項及び第三項第三号並びに第六条の二第一項中「公共職業訓練施設」を「公共職業能力開発施設」に改める。

(本州四国連絡橋の建設に伴う一般旅客定期航路事業等に関する特別措置法の一部改正)

第二十三條 本州四国連絡橋の建設に伴う一般旅客定期航路事業等に関する特別措置法(昭和五十六年法律第七十二号)の一部を次のように改正する。

第十七條第二項及び第十八條中「公共職業訓練施設」を「公共職業能力開発施設」に改める。

(特定不況業種等関係労働者の雇用の安定に関する特別措置法の一部改正)

第二十四條 特定不況業種等関係労働者の雇用の安定に関する特別措置法(昭和五十八年法律第三十九号)の一部を次のように改正する。

第十七條第二項及び第三項第三号中「公共職業訓練施設」を「公共職業能力開発施設」に改める。

(社会福祉士及び介護福祉士法の一部改正)

第二十五條 社会福祉士及び介護福祉士法(昭和六十二年法律第三十号)の一部を次のように改

正する。

第七條第二号中「第十五條第二項各号」を「第十五條の六第一項各号」に、「職業訓練大学校」を「職業能力開発大学校」に、「職業訓練校等」を「職業能力開発校等」に改め、同条第三号中「職業訓練校等」を「職業能力開発校等」に改める。

第三十九條第一号から第三号までの規定中「職業訓練校等」を「職業能力開発校等」に改める。

(消費税法の一部改正)

第二十六條 消費税法(昭和六十二年法律第八十号)の一部を次のように改正する。

別表第一第十一号二中「職業訓練大学校」を「職業能力開発大学校」に、「職業訓練短期大学校及び職業訓練校」を「職業能力開発短期大学校及び職業能力開発校」に改める。

(労働省設置法の一部改正)

第二十七條 労働省設置法(昭和二十四年法律第六十二号)の一部を次のように改正する。

第四條第五十三号及び第五條第六十三号中「公共職業訓練施設」を「公共職業能力開発施設」に改める。

障害者の雇用の促進等に関する法律の一部を改正する法律案

障害者の雇用の促進等に関する法律の一部を改正する法律案

(障害者の雇用の促進等に関する法律の一部改正)

第一条 障害者の雇用の促進等に関する法律(昭和三十五年法律第二百二十三号)の一部を次のように改正する。

目次中「第二条の五」を「第二条の六」に、「第三節 精神薄弱者等に関する特例(第三十九條の九)」を「第三節 重度身体障害者等に関する特例(第三十九條の十)」に改める。

第三十九條の十三を「第三節 精神薄弱者等に関する特例(第三十九條の十)」に改める。

第三十九條の十三を「第三節 精神薄弱者等に関する特例(第三十九條の十)」に改める。

第三十九條の十三を「第三節 精神薄弱者等に関する特例(第三十九條の十)」に改める。

第二條中第五号を第六号とし、第四號の次に次の一号を加える。

五 重度精神薄弱者 精神薄弱者のうち、精神薄弱の程度が重い者であつて労働省令で定めるものをいう。

第二條の四中「行う」を「行うことによりその雇用の安定を図る」に改める。

第一章中第二條の五の次に次の一條を加える。

(障害者雇用対策基本方針)

第二條の六 労働大臣は、障害者の雇用の促進及びその職業の安定に関する施策の基本となるべき方針(以下「障害者雇用対策基本方針」という)を策定するものとする。

2 障害者雇用対策基本方針に定める事項は、次のとおりとする。

一 障害者の就業の動向に関する事項

二 職業リハビリテーションの措置の総合的かつ効果的な実施を図るため講じようとする施策の基本となるべき事項

三 第二條の四の事業主が行うべき雇用管理に關して、障害者である労働者の障害の種類及び程度に応じ、その適正な実施を図るために必要な指針となるべき事項

四 前三号に掲げるもののほか、障害者の雇用の促進及びその職業の安定を図るため講じようとする施策の基本となるべき事項

3 労働大臣は、障害者雇用対策基本方針を定めるに当たつては、あらかじめ、障害者雇用審議会の意見を聴くほか、都道府県知事の意見を求めるものとする。

4 労働大臣は、障害者雇用対策基本方針を定めるときは、遅滞なく、その概要を公表しなければならない。

5 前二項の規定は、障害者雇用対策基本方針の変更について準用する。

第十一條第一項中「第三十九條の十」を「第三十九條の十一」に改め、「勤務する職員」の下に「(一週間の勤務時間が、当該機関に勤務する通

常の職員の一週間の勤務時間に比し短く、かつ、第十四條第一項の労働大臣の定める時間数未満である常時勤務する職員を除く)」を加える。

第十四條第一項中「労働者(常時雇用する労働者に限る。以下同じ)」を「常時雇用する労働者(一週間の所定労働時間が、当該事業主の事業所に雇用する通常の労働者の一週間の所定労働時間に比し短く、かつ、労働大臣の定める時間数未満である常時雇用する労働者(以下「短時間労働者」という)を除く。以下単に「労働者」という)」に改め、「第五項」の下に「及び第七十八條の三」を加える。

第十八條各号列記以外の部分中「及び」を「並びに」に改め、「促進」の下に「及び継続」を加え、同条第二号中「次号」を「第二号の三」に改め、同条第二号の二を第二号の三とし、第二号の次に次の一号を加える。

二の二 身体障害者である労働者を雇用する事業主に対して、身体障害者の雇用を継続するための設備の更新に要する費用に充てるための助成金を支給すること。

第二十條第二項中「促進され」の下に「、及び継続され」を加える。

第三十九條の十三の見出し中「身体障害者及び精神薄弱者」を「身体障害者等」に改め、同条第一項中「身体障害者及び精神薄弱者以外の障害者」を「障害者(身体障害者、精神薄弱者及び第五條第一項の政令で定める障害者を除く)」に、「及び第六号」を「の規定及び同条第六号」に、「掲げる業務に係る」を「係る」に改め、同条第二項中「及び第六号」を「の規定及び同条第六号」に、「第三章第二節第三款」を「第二節第三款」に、「第三十九條の十三第一項」を「第三十九條の十六第一項」に改め、第三章第三節中同条を第三十九條の十六とする。

第三十九條の十二の見出し中「精神薄弱者の下に」である労働者」を加え、同条第二項中「精神薄弱者」の下に「である労働者」を加え、「及び

第六号(同条第二号から第四号までに係る部分に限る。次項において同じ。を」の規定及び同条第六号に改め、同条第三項中「及び第六号」を「の規定及び同条第六号」に、「第三章第二節第三款」を「第二節第三款」に、「第三十九条の十二第二項」を「第三十九条の十三第二項」に改め、同条を第三十九条の十三とし、同条の次に次の二条を加える。

三十九条の十四 前節の規定は、重度精神薄弱者である短時間労働者について準用する。この場合において、第三十九条の九第二項中「第三十九条の三中」「第十八条」とあるのは、「第三十九条の三中」「第二十条第二項中」「身体障害者」とあるのは「身体障害者又は精神薄弱者」と、第三十九条の三中「第十八条」とあるのは「第三十九条の十四において準用する」と読み替へるものとする。

第三十九條の十五 第三十九條の十三第二項及び第三項の規定は、第五條第一項の政令で定める障害者について準用する。この場合において、第三十九條の十三第三項中「身体障害者又は精神薄弱者」とあるのは「身体障害者、精神薄弱者又は第五條第一項の政令で定める障害者」と、第三十九條の十三第二項」とあるのは「第三十九條の十五において準用するものは、第三十九條の十三第二項」と読み替えるものとする。

第三十九條の九中「前二節」を「第一節及び第二節」に改め、同条を第三十九條の十とする。

第三章中第三節を第四節とし、第二節の次に一の一節を加える。

労働者に関する特例

(重度身体障害者である短時間労働者に関する助成金の支給業務の実施等)

から第四号までの規定及び同条第六号(同条第二号から第四号までに係る部分に限る。次項及び第三十九条の十三において同じ。)に掲げる業務に相当する業務を行うことができる。

六号に掲げる業務に含まれるものとみなして、第二十条、第二十六条、前節第三款、第五十九条第一項、第五十九条の二から第六十条の二まで、第六十四条から第六十四条の三まで、第六十四条の五及び第七十条の二の規定これらの規定に係る罰則の規定を含む。）を適用する。この場合において、第三十九条の三中「第十八条」とあるのは、「第三十九条の九第一項」とする。

五の二 障害者の雇用に関する国際協力を行うこと。

第七十八條の三 事業主は、その雇用する労働者の数が常時第十四条第五項の労働省令で定める数以上であるときは、労働省令で定めるところにより、次に掲げる業務を担当する者を選任するように努めなければならない。

は整備その他の諸条件の整備を図るための業務

三 第十五条第一項の規定による命令を受けたとき、又は同条第五項若しくは第六項の

規定による勧告を受けたときは、当該命令若しくは勧告に係る国との連絡に関する業務又は同条第一項の計画の作成及び当該計画の円滑な実施を図るための業務

障害者である短時間労働者の待遇に関する措置)

する労働者の所定労働時間労働すること等の希望を有する旨の申出をしたときは、当該短時間労働者に対し、その有する能力に応じた適切な待遇を行うように努めなければならない。

百次中「第三節 重度身体障害者である短時間労働者に関する特例(第三十九条の九)」を「第即 重度身体障害者である短時間労働者等に関する特例(第三十九条の九—第三十九条の十六)」に、「第三十九条の十一—第三十九条の十六」に改第三十九条の十三—第三十九条の十九」に改

の下に、「以下、短時間勤務職員という。」を
える。

第三十九條の十六第二項中、「第三十九條の十
第一項」を、「第三十九條の十九第一項」に改め
第三章第四節中同条を第三十九條の十九とす

第三十九條の十五中、「第三十九條の十三第二

九条の十六第四項に、「第三十九条の十三第三項」を「第三十九条の十六第三項」に、「第三十九条の十五」を「第三十九条の十八」に改め、案を第三十九条の十八とする。

第三十九条の十四の見出し中「短時間労働者」を「短時間労働者等」に改め、同条中「前節」を「重度身体障害者である短時間勤務職員及び重度身体障害者である短時間労働者に関する前節に」、「短時間労働者」を「短時間勤務職員及び九条の九第二項」を「第三十九条の十二第四項に」、「第三十九条の十四」を「第三十九条の十七に改め、同条を第三十九条の十七とする。

同項を同条第四項とし、同条中第二項を第三項とし、第一項の次に次の一項を加える。

第十九条第三項及び第二十八条第三項にお

重度身体障害者である労働者とみなす。
第三十九条の十三を第三十九条の十六とす。
。

が重度精神薄弱者である労働者を雇用しているときは、その一人をもつて同条第三項の政令で定める数の精神薄弱者である労働者に相当するものとみなして算定した数」を加え、同条中第四項を第五項とし、第三項の次に次の一項を加える。

る労働者とみなし、同項の身体障害者である労働者の数の算定については、精神薄弱者である労働者は、その一人をもつて一人（当該事業主が重度精神薄弱者である労働者を雇用しているときは、その一人をもつて同条第二項の政令で定める数の身体障害者である労働者に相当するものとみなす。

第三十九条の十二を第三十九条の十五とする。

二項の次に次の一項を加える。

3 第十一條第二項の規定の適用については、重度精神薄弱者である職員は、重度身体障害者である職員とみなす。

第三十九條の十一を第三十九條の十四とする。

第三十九條の十中、第十一條第二項及び第十五條第二項(第十九條第三項、第二十七條第四項及び第二十八條第三項において準用する場合を含む。)を削り、並びに第二十七條第二項及び第三項を、第二十七條第二項及び第三項並びに同条第四項において準用する第十五條第二項に改め、同条を第三十九條の十三とする。

第三章第三節の節名中「短時間労働者」を「短時間労働者等」に改める。

第三十九條の九の見出し中「助成金の支給業務」を「納付金関係業務」に改め、同条第二項中「第三十九條の九第一項」を「第三十九條の十二第三項」に改め、同条を同条第四項とし、同条第一項中「第三十九條の十三」を「第三十九條の十六」に改め、同条を同条第三項とし、同条に第一項及び第二項として次の二項を加える。

第十九條第一項の身体障害者である労働者の数の算定に当たっては、重度身体障害者である短時間労働者は、その一人をもつて、同条第三項において準用する第十五條第二項の政令で定める数に満たない範囲内において労働者に相当するものとみなす。

2 第十九條第三項、第二十八條第三項及び第二十九條第七項において準用する第十五條第三項の規定の適用については、同項中「労働者」とあるのは、「労働者又は重度身体障害者である短時間労働者」とする。

5 第二十八條第一項及び第二項の規定の適用については、重度身体障害者である短時間労働者は、身体障害者である労働者とみなし、

これらの規定の身体障害者である労働者の数の算定については、重度身体障害者である短時間労働者は、その一人をもつて、同条第三項において準用する第十五條第二項の政令で定める数に満たない範囲内において労働者で定める数の身体障害者である労働者に相当するものとみなす。

6 第二十九條第三項の規定の適用については、同項中「及び身体障害者である労働者の数」とあるのは、「並びに身体障害者である労働者の数及び重度身体障害者である短時間労働者の数」とする。

7 第三十九條の八第一項及び第八十一條第二項の規定(これらの規定に係る罰則の規定を含む。)の適用については、重度身体障害者である短時間労働者は、身体障害者である労働者とみなす。

第三章第三節中第三十九條の九を第三十九條の十二とし、同条の前に次の三條を加える。

(雇用義務等及び納付金関係業務に係る規定の適用に関する特例)

第三十九條の九 重度身体障害者である短時間勤務職員及び重度身体障害者である短時間労働者については、この節に定めるところにより、身体障害者である職員及び身体障害者である労働者に関する前二節(第十條、第十一條第二項、第十四條第二項から第四項まで、第十五條第二項(第十九條第三項、第二十七條第四項及び第二十八條第三項において準用する場合を含む。)、第十七條、第十九條第二項並びに第二十七條第二項及び第三項を除く。)の規定を適用するものとする。

(雇用義務等に係る規定の重度身体障害者である短時間勤務職員についての適用に関する特例)

第三十九條の十一 第十四條第一項の場合において、当該事業主が重度身体障害者である短時間労働者を雇用しているときにおける同項の規定の適用については、当該雇用関係の変動がある時に、当該事業主が身体障害者である労働者以外の労働者に替えて当該重度身体障害者である短時間労働者の一人をもつて同条第三項の政令で定める数に満たない範囲内において労働者で定める数に相当する数の身体障害者である労働者を雇い入れたものとみなす。

2 第十四條第五項の規定の適用については、重度身体障害者である短時間労働者は、身体障害者である労働者とみなす。

3 第十四條の二第一項の規定の適用については、同項(同項第二号を除く。)中「労働者」とあるのは、「労働者又は重度身体障害者である短時間労働者」とする。

4 第十五條第一項の規定の適用については、

成前に、当該機関の任命権者が身体障害者である職員以外の職員に替えて当該重度身体障害者である短時間勤務職員の一人をもつて同条第二項の政令で定める数に満たない範囲内において労働者で定める数に相当する数の身体障害者である職員を採用したものとみなす。

2 国及び地方公共団体の任命権者は、第十一條第一項の身体障害者の採用に関する計画を作成し、又は実施する場合においては、重度身体障害者である短時間勤務職員の採用は身体障害者である職員の採用に含まれるものとして、当該作成又は実施をすることができ

3 第十三條の規定の適用については、重度身体障害者である短時間勤務職員は、身体障害者である職員とみなす。

(雇用義務等に係る規定の重度身体障害者である短時間労働者についての適用に関する特例)

第三十九條の十一 第十四條第一項の場合において、当該事業主が重度身体障害者である短時間労働者を雇用しているときにおける同項の規定の適用については、当該雇用関係の変動がある時に、当該事業主が身体障害者である労働者以外の労働者に替えて当該重度身体障害者である短時間労働者の一人をもつて同条第三項の政令で定める数に満たない範囲内において労働者で定める数に相当する数の身体障害者である労働者を雇い入れたものとみなす。

2 第十四條第五項の規定の適用については、重度身体障害者である短時間労働者は、身体障害者である労働者とみなす。

3 第十四條の二第一項の規定の適用については、同項(同項第二号を除く。)中「労働者」とあるのは、「労働者又は重度身体障害者である短時間労働者」とする。

4 第十五條第一項の規定の適用については、

重度身体障害者である短時間労働者は、身体障害者である労働者とみなし、同項の身体障害者である労働者の数の算定については、重度身体障害者である短時間労働者は、その一人をもつて、同条第二項の政令で定める数に満たない範囲内において労働者で定める数の身体障害者である労働者に相当するものとみなす。

5 事業主は、第十五條第一項の身体障害者の雇入れに関する計画を作成し、又は実施する場合においては、重度身体障害者である短時間労働者の雇入れは身体障害者である労働者の雇入れに含まれるものとして、当該作成又は実施をすることができ

6 第十五條第三項の規定の適用については、同項中「労働者」とあるのは、「労働者又は重度身体障害者である短時間労働者」とする。

第七十九條第一項中「である労働者」の下に「(重度身体障害者又は重度精神薄弱者である短時間労働者を含む。以下この項及び第八十條において同じ。)」を加える。

第八十五條中「十万円」を「二十万円」に改め

附則第三條中第六項を第七項とし、第五項の次に次の一項を加える。

6 第三項の身体障害者である労働者の数の算定に当たっては、重度身体障害者である短時間労働者は、その一人をもつて、第三十九條の十二第一項の労働者で定める数の身体障害者である労働者に相当するものとみなす。

附則第三條に次の三項を加える。

8 第三項の身体障害者である労働者の数の算定に当たっては、重度精神薄弱者である労働者は、その一人をもつて、第十九條第三項において準用する第十五條第二項の政令で定める数の身体障害者である労働者に相当するものとみなす。

9 第六項の規定は、重度精神薄弱者である短時間労働者について準用する。

10 第四項において準用する第十五条第三項の規定の適用(第三項の規定の適用に係る部分に限る。)については、同条第三項中「労働者」とあるのは、「労働者、重度身体障害者である短時間労働者又は重度精神薄弱者である短時間労働者」とする。

附則

(施行期日)

第一条 この法律は、平成四年七月一日から施行する。ただし、第二条の規定並びに次条及び附則第三条の規定は、平成五年四月一日から施行する。

(身体障害者の雇入れ計画の作成命令に関する経過措置)

第二条 この法律の公布の日から前条ただし書に定める日の前日までの間に第二条の規定による改正前の障害者の雇用の促進等に関する法律(附則第五条において「旧法」という。)第十五条第一項の規定により発した命令のうち、当該命令を発した日においてその雇用する身体障害者(第二条の規定による改正後の障害者の雇用の促進等に関する法律(以下「新法」という。))第二条第二号に規定する身体障害者をいう。以下この条において同じ。である労働者(新法第十四条第一項に規定する労働者をいう。以下この条において同じ。の数の当該数の算定に当たっては、重度身体障害者(新法第二条第三号に規定する重度身体障害者をいう。以下この条において同じ。である労働者はその一人をもって新法第十五条第二項の政令で定める数の精神薄弱者である労働者に相当するものと、重度精神薄弱者である短時間労働者(その一人をもって同項の政令で定める数に満たない範囲内において労働省令で定める数の精神薄弱者である労働者に相当するものとみなす。))を加えた数が新法第十四条第一項に規定する法定雇用身体障害者数に相当する数以上であつた事業主に対するものは、前条ただし書に定める日に、その効力を失う。

(身体障害者雇用納付金、身体障害者雇用調整金及び報奨金に関する経過措置)

第三条 平成四年度以前の年度分の身体障害者雇用納付金の徴収並びに身体障害者雇用調整金及び報奨金の支給については、なお従前の例による。

(その他の経過措置の政令への委任)

第四条 この附則に定めるもののほか、この法律の施行に伴い必要な経過措置は、政令で定める。

(罰則に関する経過措置)

第五条 この法則(附則第一条ただし書に規定する規定については、当該規定の施行前にした行為(旧法第八十五条第一項第二号に違反する行為に該当するもので、附則第二条の規定により附則第一条ただし書に定める日にその効力を失う旧法第十五条第一項の規定による命令に係るものを除く。))に対する罰則の適用については、なお従前の例による。

(地方自治法の一部改正)

第六条 地方自治法(昭和二十二年法律第六十七号)の一部を次のように改正する。
別表第一第二十一号の四中「により、」の下に「障害者雇用対策基本方針について意見を述べ、及び」を加える。
(労働者設置法の一部改正)

第七条 労働者設置法(昭和二十四年法律第六十二号)の一部を次のように改正する。

第四十条第四十二号の二を第四十二号の三とし、第四十二号の次に次の一号を加える。

四十二の二 障害者雇用対策基本方針の策定に関すること。

第五十条第五十一号中「に基づいて、」の下に「障害者雇用対策基本方針を策定し、及び」を加える。

三月十三日本委員会に左の案件が付託された。

一、トラック運輸労働者の待遇改善に関する請願(第四七四号)(第五二二号)

第四七四号 平成四年二月二十八日受理

トラック運輸労働者の待遇改善に関する請願
請願者 鹿児島市上福元町三〇九〇ノ三二
南良樹 外九百九十九名

紹介議員 川原新次郎君
この請願の趣旨は、第一三〇号と同じである。

第五二二号 平成四年三月三日受理

トラック運輸労働者の待遇改善に関する請願
請願者 北海道函館市富岡町一ノ一ノ三
鎌田勝彦 外四百四十九名

紹介議員 小笠原貞子君
この請願の趣旨は、第一三〇号と同じである。

三月十九日予備審査のため、本委員会に左の案件が付託された。

一、労働保険の保険料の徴収等に関する法律及び雇用保険法の一部を改正する法律案

労働保険の保険料の徴収等に関する法律及び雇用保険法の一部を改正する法律案

労働保険の保険料の徴収等に関する法律及び雇用保険法の一部を改正する法律案

労働保険の保険料の徴収等に関する法律及び雇用保険法の一部を改正する法律案

労働保険の保険料の徴収等に関する法律及び雇用保険法の一部を改正する法律案

部改正
第一条 労働保険の保険料の徴収等に関する法律(昭和四十四年法律第八十四号)の一部を次のように改正する。

第四十六条、第四十七条及び附則第七条第一項中「五万円」を「三十万円」に改める。

附則に次の一条を加える。

(雇用保険率に関する暫定措置)

第十条 当分の間、第十二条第四項の雇用保険率については、同項中「千分の十四・五」とあるのは「千分の十一・五」と、「千分の十六・五」とあるのは「千分の十三・五」と、「千分の十七・五」とあるのは「千分の十四・五」として、同項の規定を適用する。この場合においては、同条第五項の規定は、適用しない。

(雇用保険法の一部改正)

第二条 雇用保険法(昭和四十九年法律第六十六号)の一部を次のように改正する。

第十六条中「二千四百十円」を「二千九百七十円」に、「三千二百十円」を「三千九百六十円」に、「七千七百五十円」を「九千五百六十円」に改める。

第十七条第三項中「賃金日額が著しく不当であるとき」を「額を賃金日額とすることが適当でないと認められるとき」に改め、「同条第四項第一号イ中「二千四百十円」を「二千九百七十円」に改め、同号ロ中「三千二百十円」を「三千九百六十円」に改め、同項第二号中「一万二千二百十円」を「一万五千七十円」に改める。

第十八条第一項中「この条の下に」及び次条第二項を加え、「百分の八十」を「百分の百十」に、「百分の八十」を「百分の九十」に、「百分の九十」を「百分の百十」に、「百分の百十」を「百分の百二十」に改める。

第十九条第一項第一号中「千円」を「千三百円」(その額が次項の規定により変更されたときは、

その変更された額。次項において「控除額」という。に改め、同条第二項を同条第三項とし、同条第一項の次に次の一項を加える。

2 労働大臣は、年度(四月一日から翌年の三月三十一日までをいう。以下この項において同じ)の平均給与額(平均定期給与額を基礎として労働省令で定めるところにより算定した労働者一人当たりの給与の平均額をいう。以下この項において同じ)が平成三年四月一日から始まる年度(この項の規定により控除額が変更されたときは、直近の当該変更がされた年度の前年度)の平均給与額を超え、又は下るに至つた場合においては、その翌年度の八月一日以後の控除額を変更しななければならない。

第三十三条第三項中「七日の下に」を「超え三十日以下の範囲内で労働省令で定める日数」を加える。

第三十六條第五項中「前条を」第三十五條に改める。

第三十七條第一項中「この項の下に」及び第五十六條の二第一項を加え、同条第九項中「第十九條及び」を「第十九條第一項及び第三項並びに」に改める。

第五十六條の二第一項中「第三項に」を「以下この項及び第三項に」に改め、「である受給資格者」の下に「(支給残日数が百日以上であるものを除く。)」を加える。

第八十三條及び第八十四條中「五万円」を「三十万円」に改める。

第八十五條中「三万円」を「二十万円」に改める。

附則第二十四條を附則第二十五條とし、附則第二十三條を附則第二十四條とし、附則第二十二條の次に次の一條を加える。

(国庫負担に関する暫定措置)

第二十三條 国庫は、第六十六條第一項及び第六十七條前段の規定による国庫の負担について

ては、当分の間、これらの規定にかかわらず、これらの規定による国庫の負担額の十分の八に相当する額を負担する。

2 国庫が前項に規定する額を負担する会計年度については、第六十六條第二項(第六十七條後段において読み替えて適用する場合を含む。及び第五項の規定は、適用しない。

3 第一項の規定の適用がある場合における第六十六條第六項の規定の適用については、同項中「前各項」とあるのは、「附則第二十三條第一項」とする。

附則

(施行期日)

第一条 この法律は、公布の日から施行する。ただし、次の各号に掲げる規定は、当該各号に定める日から施行する。

一 第一条中労働保険の保険料の徴収等に関する法律第四十六條、第四十七條及び附則第七條第一項の改正規定、第二条中雇用保険法第八十三條から第八十五條までの改正規定並びに附則第九條の規定 公布の日から起算して一月を経過した日

二 第二条中雇用保険法第十七條第三項、第十九條、第三十三條第三項、第三十七條第九項及び第五十六條の二第一項の改正規定並びに附則第三條から第五條までの規定 平成四年十月一日

三 第一条中労働保険の保険料の徴収等に関する法律附則に一條を加える改正規定、次条の規定、附則第七條中労働保険特別会計法(昭和四十七年法律第十八號)附則第十二項から第十四項までの改正規定(同法附則第十三項に係る部分に限る。及び附則第八條第一項の規定 平成五年四月一日

(労働保険料に関する経過措置)

第二条 第一条の規定による改正後の労働保険の保険料の徴収等に関する法律附則第十條の規定は、平成五年四月一日以後の期間に係る労働保険料について適用し、同日前の期間に係る労働

保険料については、なお従前の例による。

(賃金日額等に関する経過措置)

第三条 その受給資格に係る離職の日が平成四年十月一日前である受給資格者(以下「旧受給資格者」という。)に係る雇用保険法第十七條第三項の規定による賃金日額の算定については、なお従前の例による。

2 第二条の規定による改正後の雇用保険法(以下「新雇用保険法」という。)第十九條第一項新雇用保険法第三十七條第九項において準用する場合を含む。の規定は、平成四年十月一日以後に行われる失業の認定に係る期間中に自己の労働によつて収入を得た場合について適用する。

3 新雇用保険法第十九條第二項の規定は、平成四年以後の年度において同項に規定する場合に該当することとなつた場合における同条第一項に規定する控除額の変更について適用する。

(基本手当の支給の期間に関する経過措置)

第四条 旧受給資格者に係る雇用保険法第三十三條第三項の規定による期間については、なお従前の例による。

(再就職手当の支給に関する経過措置)

第五条 平成四年十月一日前に安定した職業に就いた受給資格者についての雇用保険法第五十六條の二第一項の規定による再就職手当の支給については、なお従前の例による。

2 旧受給資格者が平成四年十月一日以後に安定した職業に就いた場合においては、前条の規定により従前の例によることとされた当該旧受給資格者に係る雇用保険法第三十三條第三項の規定による期間を新雇用保険法第三十三條第三項の規定による期間とみなして、新雇用保険法第五十六條の二第一項の規定を適用する。

(国庫負担に関する経過措置)

第六条 新雇用保険法附則第二十三條第一項の規定は、平成四年以後の年度に係る国庫の負担額について適用する。この場合において、平成四年度に係る国庫の負担額については、同項中「十分の八」とあるのは、「十分の九」とする。

(労働保険特別会計法の一部改正)

第七条 労働保険特別会計法の一部を次のように改正する。

附則第十二項から第十四項までを次のように改める。

12 雇用保険法附則第二十三條第一項の規定が適用される会計年度における第五條の規定の適用については、同条中「雇用保険法第六十六條及び第六十七條」とあるのは、「雇用保険法附則第二十三條」とする。

13 徴収法附則第十條の規定が適用される会計年度における第七條第二項の規定の適用については、同項中「徴収法第十二條第四項」とあるのは「徴収法附則第十條において読み替えて適用する徴収法第十二條第四項」と、徴収法第十二條第五項又は第七項とあるのは「徴収法第十二條第七項」とする。

14 雇用保険法附則第二十三條第一項の規定が適用される会計年度における第二十條の規定の適用については、同条中「雇用保険法第六十六條及び第六十七條」とあるのは「雇用保険法附則第二十三條」と、「これら」とあるのは「同条」とする。

附則第十五項から第十九項までを削る。

(労働保険特別会計法の一部改正に伴う経過措置)

第八条 雇用勤定の平成四年度の歳入に関する前条の規定による改正後の労働保険特別会計法(以下「新労働保険特別会計法」という。)附則第十二項の規定の適用については、同項中「雇用保険法附則第二十三條」とあるのは、「労働保険の保険料の徴収等に関する法律及び雇用保険法の一部を改正する法律(平成四年法律第号)附則第六條後段において読み替えて適用する雇用保険法附則第二十三條」とする。

2 附則第二條の規定により徴収した平成五年四月一日以前の期間に係る労働保険料がある会計年度における徴収勘定から雇用勤定への繰入れに関する新労働保険特別会計法附則第十三項の規

定は、平成五年四月一日以後の期間に係る労働保険料の徴収等に関する法律附則第十條の規定は、平成五年四月一日以後の期間に係る労働保険料について適用し、同日前の期間に係る労働

保険料については、なお従前の例による。

(賃金日額等に関する経過措置)

第三条 その受給資格に係る離職の日が平成四年十月一日前である受給資格者(以下「旧受給資格者」という。)に係る雇用保険法第十七條第三項の規定による賃金日額の算定については、なお従前の例による。

定の適用については、同項中「徴収法第十二条第四項」とあるのは、徴収法附則第十条において読み替えて適用する徴収法第十二条第四項」と、「徴収法第十二条第五項又は第七項」とあるのは「徴収法第十二条第七項」とあるのは、「徴収法第十二条第四項の雇用保険率（その率が徴収法第十二条第五項又は第七項の規定により変更されたときは、その変更された率）」とあるのは、「徴収法第十二条第四項（徴収法附則第十条において読み替えて適用する場合を除く。）の雇用保険率（その率が徴収法第十二条第五項又は第七項の規定により変更されたときは、その変更された率）及び徴収法附則第十条において読み替えて適用する徴収法第十二条第四項の雇用保険率（その率が徴収法第十二条第七項の規定により変更されたときは、その変更された率）」とする。

3 平成三年度に係る国庫負担金の過不足の調整に関する新労働保険特別会計法附則第十四項の規定の適用については、同項中「雇用保険法附則第二十三条第一項の規定が適用される会計年度」とあるのは「平成三年度」と、「同条中「雇用保険法第六十六条及び第六十七条」とあるのは「雇用保険法附則第二十三条」とあるのは「同条中」と、「同条」とあるのは、「労働保険の保険料の徴収等に関する法律及び雇用保険法の一部を改正する法律（平成四年法律第号）附則第六条後段において読み替えて適用する雇用保険法附則第二十三条」とする。

4 平成四年度に係る国庫負担金の過不足の調整に関する新労働保険特別会計法附則第十四項の規定の適用については、同項中「雇用保険法第六十六条及び第六十七条」とあるのは「雇用保険法附則第二十三条」と、「これら」とあるのは「同条」とあるのは、「雇用保険法第六十六条及び第六十七条」とあるのは「労働保険の徴収等に関する法律及び雇用保険法の一部を改正する法律（平成四年法律第号）附則第六条後段において読み替えて適用する雇用保険法附則第二十三条」と、「これら」とあるのは「雇用保

則第二十三条」と、「これら」とあるのは「雇用保険法附則第二十三条」とする。

（失業保険法及び労働者災害補償保険法の一部を改正する法律及び労働保険の保険料の徴収等に関する法律の施行に伴う関係法律の整備等に関する法律の一部改正）

第九條 失業保険法及び労働者災害補償保険法の一部を改正する法律及び労働保険の保険料の徴収等に関する法律の施行に伴う関係法律の整備等に関する法律（昭和四十四年法律第八十五号）の一部を次のように改正する。

第二十條 第一項中「五万円」を「三十万円」に改める。

（その他の経過措置の政令への委任）

第十條 附則第二條から第六條まで及び第八條に定めるもののほか、この法律の施行に伴い必要経過措置は、政令で定める。

三月二十四日予備審査のため、本委員会に左の案件が付託された。

一、地方自治法第五十六條第六項の規定に基づき、公共職業安定所の出張所の設置に関し承認を求めるの件

地方自治法第五十六條第六項の規定に基づき、公共職業安定所の出張所の設置に関し承認を求めるの件

労働省設置法第十條第四項の規定により、公共職業安定所の出張所を設置する必要があるため、別紙のとおりその設置について、地方自治法第五十六條第六項の規定に基づき、国会の承認を求めらる。

名	称	位置
横浜公共職業安定所鶴屋町出張所	横 浜 市	
神戸公共職業安定所三田出張所	三 田 市	

灘公共職業安定所三宮出張所	神 戸 市
福岡中央公共職業安定所天神出張所	福 岡 市
久留米公共職業安定所大川出張所	大 川 市

三月二十六日本委員会に左の案件が付託された。

（予備審査のための付託は三月十九日）

一、労働保険の保険料の徴収等に関する法律及び雇用保険法の一部を改正する法律案

（労働保険の保険料の徴収等に関する法律及び雇用保険法の一部を改正する法律案）

第一条 この法律は、公布の日から施行する。ただし、次の各号に掲げる規定は、当該各号に定める日から施行する。

一 第一条中労働保険の保険料の徴収等に関する法律第四十六條、第四十七條及び附則第七條第一項の改正規定、第二条中雇用保険法第八十三條から第八十五條までの改正規定並びに附則第九條の規定 公布の日から起算して一月を経過した日

二 第二条中雇用保険法第十七條第三項、第十九條、第三十三條第三項、第三十七條第九項及び第五十六條の二第二項の改正規定並びに附則第三條から第五條までの規定 平成四年十月一日

三 第一条中労働保険の保険料の徴収等に関する法律附則に一條を加える改正規定、附則第三條、附則第七條中労働保険特別会計法（昭和四十七年法律第十八号）附則第十二條から第十四條までの改正規定（同法附則第十三條に係る部分に限る。）及び附則第八條第

二項の規定 平成五年四月一日

（検討）

第一条 政府は、この法律の施行後、今後の雇用動向等を勘案しつつ、雇用保険事業における諸給付の在り方、費用負担の在り方等について総合的に検討を加え、必要があると認めるときは、その結果に基づいて所要の措置を講ずるものとする。

（労働保険料に関する経過措置）

第二条 第一条の規定による改正後の労働保険の保険料の徴収等に関する法律附則第十条の規定は、平成五年四月一日以後の期間に係る労働保険料について適用し、同日前の期間に係る労働保険料については、なお従前の例による。

（賃金日額等に関する経過措置）

第三条 その受給資格に係る離職の日が平成四年十月一日前である受給資格者（以下「旧受給資格者」という。）に係る雇用保険法第十七條第三項の規定による賃金日額の算定については、なお従前の例による。

2 第二条の規定による改正後の雇用保険法（以下「新雇用保険法」という。）第十九條第一項（新雇用保険法第三十七條第九項において準用する場合を含む。）の規定は、平成四年十月一日以後に行われる失業の認定に係る期間中に自己の労働によって収入を得た場合について適用する。

3 新雇用保険法第十九條第二項の規定は、平成四年度以後の年度において同項に規定する場合に該当することとなった場合における同条第一項に規定する控除額の変更について適用する。

（基本手当の支給の期間に関する経過措置）

第四条 旧受給資格者に係る雇用保険法第三十三條第三項の規定による期間については、なお従前の例による。

（再就職手当の支給に関する経過措置）

第五条 平成四年十月一日前に安定した職業に就いた受給資格者についての雇用保険法第五十六條の二第一項の規定による再就職の手当の支給については、なお従前の例による。

D