

第百二十三回 参議院労働委員会會議録第九号

平成四年五月二十八日(木曜日)
午前十時二分開会

委員の異動

五月十九日

成瀬 守重君

星野 朋市君

五月二十日

藤田 雄山君

吉田 貞雄君

五月二十一日

青木 幹雄君

五月二十七日

西野 康雄君

五月二十八日

岩崎 純三君

松本 英一君

五月二十八日

岩崎 純三君

松本 英一君

五月二十八日

岩崎 純三君

松本 英一君

五月二十八日

岩崎 純三君

松本 英一君

五月二十八日

岩崎 純三君

松本 英一君

五月二十八日

岩崎 純三君

松本 英一君

五月二十八日

岩崎 純三君

松本 英一君

五月二十八日

岩崎 純三君

松本 英一君

五月二十八日

補欠選任

岩崎 純三君

平井 卓志君

補欠選任

青木 幹雄君

庄司 中君

西野 康雄君

補欠選任

川原新次郎君

松本 英一君

補欠選任

狩野 安君

堀 利和君

補欠選任

田辺 哲夫君

仲川 幸男君

細谷 昭雄君

山中 郁子君

狩野 安君

佐々木 満君

山東 昭子君

狩野 安君

佐々木 満君

山東 昭子君

狩野 安君

佐々木 満君

山東 昭子君

狩野 安君

佐々木 満君

山東 昭子君

狩野 安君

佐々木 満君

山東 昭子君

狩野 安君

委員の異動

五月十九日

成瀬 守重君

星野 朋市君

五月二十日

藤田 雄山君

吉田 貞雄君

五月二十一日

青木 幹雄君

五月二十七日

西野 康雄君

五月二十八日

岩崎 純三君

松本 英一君

五月二十八日

岩崎 純三君

松本 英一君

五月二十八日

岩崎 純三君

松本 英一君

五月二十八日

岩崎 純三君

松本 英一君

五月二十八日

岩崎 純三君

松本 英一君

五月二十八日

岩崎 純三君

松本 英一君

五月二十八日

岩崎 純三君

松本 英一君

五月二十八日

岩崎 純三君

松本 英一君

五月二十八日

委員の異動

五月十九日

成瀬 守重君

星野 朋市君

五月二十日

藤田 雄山君

吉田 貞雄君

五月二十一日

青木 幹雄君

五月二十七日

西野 康雄君

五月二十八日

岩崎 純三君

松本 英一君

五月二十八日

岩崎 純三君

松本 英一君

五月二十八日

岩崎 純三君

松本 英一君

五月二十八日

岩崎 純三君

松本 英一君

五月二十八日

岩崎 純三君

松本 英一君

五月二十八日

岩崎 純三君

松本 英一君

五月二十八日

岩崎 純三君

松本 英一君

五月二十八日

岩崎 純三君

松本 英一君

五月二十八日

委員の異動

五月十九日

成瀬 守重君

星野 朋市君

五月二十日

藤田 雄山君

吉田 貞雄君

五月二十一日

青木 幹雄君

五月二十七日

西野 康雄君

五月二十八日

岩崎 純三君

松本 英一君

五月二十八日

岩崎 純三君

松本 英一君

五月二十八日

岩崎 純三君

松本 英一君

五月二十八日

岩崎 純三君

松本 英一君

五月二十八日

岩崎 純三君

松本 英一君

五月二十八日

岩崎 純三君

松本 英一君

五月二十八日

岩崎 純三君

松本 英一君

五月二十八日

岩崎 純三君

松本 英一君

五月二十八日

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、衆議院労働委員長代理永井孝信君から説明を聴取いたします。永井君。

○衆議院議員(永井孝信君) 労働時間の短縮の促進に関する臨時措置法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、労働大臣は、労働時間短縮実施計画の承認に当たっては、関係事業場の労働者の意見を聞くように努めるものとするものであります。

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。

○庄司中君 ただいま大臣から本案の趣旨の説明がございましたけれども、私は、まずその辺から入ってみたいと思います。

趣旨の説明にありましたように、幾つかの重点の項目がございます。例えば、国による推進計画の策定であるとか実施体制、企業内労使で委員会をつくる問題であるとか、あるいは同一業種事業者に対する実施計画の策定、それから労働省だけじゃなくて関係省庁との促進の共同的な作業、こういうふうなところがございまして、この法律の趣旨は、時短の目標を決めるといふよりも促進を図っていく、そういうところにねらいがあるというふうに考えますと、主な項目として、大体二つではないでしょうか。つまり、企業内労使の協議の場を設けていくということであり、もう一つは、企業の横並び意識がございまして、その行動慣行といえますか、一つの慣行の上に時短促進を乗せていく。この二つが大きな促進の項目ではないかというふうに受け取りますけれども、そういうふうな受け取り方でいいかどうかというのをまずお聞かせいただきたいと思います。

ます。

○国務大臣(近藤雄雄君) もう言うまでもないこととさせていただきますけれども、勤労者、国民の立場に立つて、ゆとりある生活を確保するためには、できるだけ労働時間を短くして、人間生活のために時間を割けるような状況をつくることとさせていただきます。

そのためには、従来からいろいろなことを政府はやってまいりました。しかし、この法律を改めて、まず政府が基本的な方針を内閣の総意において決めるということが大前提でございまして、それに基づいて、まさに先生おっしゃったように、時間短縮するためには経営者だけで幾ら頑張ったってできないこととさせていただきますから、それができるためには経営者の考え方、それから実際に働いていらっしゃる立場の皆さんの考え方、協力のあり方について常時話し合いができる、そういう委員会を企業内に設置してこの問題についての労使挙げての取り組みができる体制をつくらうということ。

それからもう一つは、これも先生御指摘ございましたけれども、なかなかできないのは、日本は極めて競争社会にございまして、横並びで自分だけやったら相手やらなければいけないこととさせていただきますが、そういう横並び意識がございまして、そういう点で横並び意識をとりながら、また下請、元請の関係もございましてこれら話し合いを進めながら、しかしそういった業界を指導する立場にある官庁もございまして、そういう官庁とも話をしながら総合的な時短ができるような具体的な条件、環境整備を図っていききたい、こういうこととさせていただきます。

○庄司中君 そうしますと、今までずっと時間短縮の促進の施策を続けてきたわけでありまして、これも、ここに新たな促進の施策を提起していく、こういうことだろうというふうに思います。

今まで労働省がずっと計画を促進してきた、そしていろいろな施策をとってきたわけですね。例えば、時短の推進計画というのは既に持っておりますし、さらには連続休暇取得促進要綱というふうなものをつくりました。連続取得の促進という施策もやってまいりました。さらには所定外労働削減要綱というものをつくりました。これは去年でありましたけれども、つくってきたわけでありまして、新たな促進施策をここで言うということ、今まで行ってきた促進の施策では必ずしも十分じゃない、そこで新たな促進策をここで設ける、こういうふうな考えられます。つまり、今までの推進、促進の施策では必ずしも十分じゃない、こんなふうな考えられますけれども、この辺の受けとめ方はどういうふうにお考えでしょうか。

○政府委員(佐藤勝美君) 政府としては、ただいま御指摘のように、従来から完全週休二日制の普及促進であるとか年次有給休暇の取得の促進、あるいは連続休暇の普及拡大、所定外労働の削減等を中心に監督指導、あるいはその他のあらゆる機会を通じて労使に對します指導援助の充実に努めてきたわけでございます。

例えば、時短に伴いますコスト負担の増大につきましましては種々の助成金、融資制度、税制で対応してきた。それから、時短のための企業におけるノウハウの不足につきましてはいろいろな形での指導、診断サービス事業というのをやってまいりました。それから、親企業や取引先との関係につきましましては、親企業、下請企業を含ましてのグループに対する指導ということもやってまいりましたけれども、そのほかにやはり同業他社との競争関係というものがございまして、なかなか単独では進めにくいという問題が残るわけでございまして、今回、御審議をいただいております法案につきましましては、そういった同業他社との横並び意識等の問題が労働時間短縮の阻害要因となっているという実態が見られますので、こうした阻害要因を除きまして労働時間の短縮に向けて環境整備を図るためにこの法案を提出したものでございます。このような法案に基づきます措置が適切に講じられれば、週休二日制の普及であるとか所定外労働の削減等への取り組みがさらに事業主によって積極的に行われる、あるいは労使相相談しながら、協議をしながら、こういう問題を進めるための基盤がさらに強くなるというふうな考えをおとらさせていただきます。

○庄司中君 今まで労働省が進めてきた施策をずっと追っていきましますと、大体大きく二つに分かれるというふうに思います。

局長、今具体的なことをおっしゃいましたけれども、一つやっぱりかなり力点を置いてきたのは、国民的なコンセンサスの形成ということ、それがあつたらうというふうに思います。それからもう一つは、この法案にも関係しますけれども、具体的な促進策ということだろうというふうに思います。

まず、国民的コンセンサスの形成の方から見てみますと、例えば広報活動をやってきた。ね、ゴールデンウィークに連続休暇をとろう、夏季における連続休暇をとろう、あるいは十一月をゆとり創造月間にしていくとか、あるいはほかにもあるというふうに思います。例えば、ゆとり創造宣言都市奨励事業であるとか、時短の政策会議をやるとか、あるいは地方の時短問題懇談会をつくって地域の合意をつくっていくとか、こういうことをやってきたというふうに思いますけれども、果たしてこの時期になりましたと、今までずっと行ってきた施策の成果といえますか効果、それについてはどういふふうな評価をされていらっしゃるのでしょうか。

○政府委員(佐藤勝美君) 労働時間短縮の問題は、単に企業内あるいは労使の問題にとどまらないわけでございます。家庭生活なりあるいは消費者の利便等国民生活全般にわたっているようなかわりを持っています問題でございます。したがって、時間短縮を円滑に推進していくというためには、広く国民全般の理解を深め、社会的機運の醸成を図ることが不可欠でございます。

そういうことで、労働省では、例えばゆとり創

造月間、あるいはゴールデンウィークに連続休暇をとろう、夏季における連続休暇をとろう、あるいは十一月をゆとり創造月間にしていくとか、あるいはほかにもあるというふうに思います。例えば、ゆとり創造宣言都市奨励事業であるとか、時短の政策会議をやるとか、あるいは地方の時短問題懇談会をつくって地域の合意をつくっていくとか、こういうことをやってきたというふうに思いますけれども、果たしてこの時期になりましたと、今までずっと行ってきた施策の成果といえますか効果、それについてはどういふふうな評価をされていらっしゃるのでしょうか。

造シンボジウムというものを開催するというふうなことが、あるいは労働時間短縮につぎまして積極的な取り組みをしてすぐれた成果を上げておられる企業を表彰するというような労働時間短縮好事例表彰制度というものを実施するというようなこと、あるいは各地域の特性を踏まえた労働時間の短縮の進め方につぎまして地域的なコンセンサスの形成を図るために地方労働時間問題懇談会というものを開催してきたところでございます。また、平成二年度からは、市の協力を得まして地域の実情に即した取り組み、広報啓発活動を展開するゆとり創造宣言都市奨励事業というものも行ってきたところでございます。

こういったコンセンサスづくりのためのいろいろな運動の成果、これを数量的に把握するのはなかなか困難ではございますけれども、私どもが見ておりますところでは、やはりこういった事業を通じて、国民全般に労働時間短縮が必要である、そのためにはどういったことが必要かというふうなことが広く浸透してきたというふうに考えております。こういった機運の醸成が図られることによりまして、今後の労働時間短縮の促進がさらに図られるというふうに考えております。

○庄司中君 国民的コンセンサスの形成につぎましては、御承知のとおり昨年の七月に総理府が調査を実施いたしました。これはかなり有名でありまして、もう皆さん御存じだと思います。この調査の結果を見ますと、かなり大きな変化が出てきています。つまり、この五年間にかなり大きな変動といえますが、意識の変化が生じているということがわかります。

例えば、収入増より労働時間が短い方が望ましい、収入よりも労働時間を選択する、選好するという、こういう人たちが五年前は二七％だったわけですが、非常に少なかったわけですが、ところが去年の調査ですと、これが四一％に動いて、国民の半分近くが収入よりも労働時間を選択するということに変わってきているということであり

それから、この逆でありますけれども、労働時間が長くなっても収入増が望ましいという意見は、今までは三四％あったわけですが、五年前には三四％、これが二六％に変わってきています。つまり、国民の多数派と少数派がここで逆転をしたということになります。この五年間に国民的な労働時間短縮についてのコンセンサスというのは変わってきたというところが、ここで示されているというふうに思います。ただ、施策の方が、いわば法整備の方がここまで進んでいないということなんです。国民的コンセンサスと法整備のこのギャップといえますが、ずれというのがここで目立ってきているのではないかと、こんなふうに思いますけれども、この辺は大臣どうなふうにお考えでしょうか。

○国務大臣(近藤鉄雄君) 先生、率直に言って国民の立場、そして働いている方々のお立場ではまさにコンセンサスが形成されつつある、こういうことだと思っております。一方、そういう方々に働いていただいて経営をする会社の立場は、そうはいったって隣の会社と競争すればそんなものはできないよとか、それからよく言われますけれども、月曜日にこれだけのものを持ってきてくれと、こういうような発注があれば土曜日も働かなくて、こういうことがございます。だから、国民的なコンセンサスがあっても、それを受ける企業の側の条件がつけられないとできない。企業経営者はやりたいんだけどそれは相手のあることだからと、こうなります。そういう点で、そういった国民的なコンセンサスを踏まえながらみんなできるような体制を具体的につくっていくというところが今回の法案の趣旨であると御理解いただきたいと思います。

○庄司中君 そこで、既に労働基準法の改正問題に中央労働基準審議会が入っているということでありまして、審議会の結論は別にしまして、今までは十分じゃなかった。さつき局長はそういうふうにおっしゃいました。つまり、時短のテンポを加速していく、こういうふうにして、この具体的な対策のところで、例えば関係官庁との関係、今度は閣議で推進計画を決定するということになりまして、そういうところをひくくする、積極的なものもつとやっていかなくちゃならない。今までの関係を引き継ぐだけじゃなくて、かなり大規模な時短の展開、事業の展開をやっていくかなきゃならない、こんなふうに思いますけれども、例えばこの法律を前にしましてそれに対する心構えとか、そういうところをお聞かせいただきたいと思います。

○説明員(井上文彦君) 今御指摘ございましたように、労働省としては、これまで例えば中小企業等に対しては集団指導で細かい指導援助策を行ってまいりました。中小企業時短促進援助事業等がそれでございます。また時短がなくてございまして建設業等に対しては、直接その事業の実施のための指導援助とか、それから影響力の大きい主要な業界団体との懇談会を通じて時短に対する取り組みをお願いしてきたところでございます。また、建設省におきまして、公共工事における週休二日制のモデル工事の施行とか、完全週休二日制に対応した工期設定など、労働時間短縮に取り組んできたところでございます。

○説明員(井上文彦君) 今御指摘ございましたように、労働省としては、これまで例えば中小企業等に対しては集団指導で細かい指導援助策を行ってまいりました。中小企業時短促進援助事業等がそれでございます。また時短がなくてございまして建設業等に対しては、直接その事業の実施のための指導援助とか、それから影響力の大きい主要な業界団体との懇談会を通じて時短に対する取り組みをお願いしてきたところでございます。また、建設省におきまして、公共工事における週休二日制のモデル工事の施行とか、完全週休二日制に対応した工期設定など、労働時間短縮に取り組んできたところでございます。

例えば、高度成長期一年間の総労働時間の短縮は大体十時間程度であったわけでありまして、これも、基準法の改正をやった以降は大体二十時間あるいは三十時間のテンポに変わってきたわけですが、つまりテンポが非常に加速してきた、こういうふうに見ることができるといえます。よく大臣は、時短というのを独立変数としてとらえていく、高度成長期は人手不足という従属変数で一年間十時間程度短縮したわけでありまして、これも、独立変数としてとらえていく、つまり法の改正を行いますとこれが非常に加速をしていく、こういうふうな考えられましても、そういうふうなことをいけば認識上の問題としてどういふうにお考えになつておられるのか、まずお聞きしたい

○委員(長退席、理事仲川幸男君着席) 例えば、事業主に対する集団的な指導とか説明会であるとか、特に週休二日制で問題を持っている中小企業の時短促進援助事業をつくらせていく、あるいは時短のおくれている特定業種、それに対する推進事業をやっていくとか、それから社会的に影響の大きい主要産業の懇談会を持つとか、こういうふうなやってきたわけでありまして、例えばこの法律と関係をする具体的な対策のところが今までは十分じゃなかった。さつき局長はそういうふうにおっしゃいました。つまり、時短のテンポを加速をしていく、こういうふうにして、この具体的な対策のところで、例えば関係官庁との関係、今度は閣議で推進計画を決定するということになりまして、そういうところをひくくする、積極的なものもつとやっていかなくちゃならない。今までの関係を引き継ぐだけじゃなくて、かなり大規模な時短の展開、事業の展開をやっていくかなきゃならない、こんなふうに思いますけれども、例えばこの法律を前にしましてそれに対する心構えとか、そういうところをお聞かせいただきたいと思います。

○説明員(井上文彦君) 今御指摘ございましたように、労働省としては、これまで例えば中小企業等に対しては集団指導で細かい指導援助策を行ってまいりました。中小企業時短促進援助事業等がそれでございます。また時短がなくてございまして建設業等に対しては、直接その事業の実施のための指導援助とか、それから影響力の大きい主要な業界団体との懇談会を通じて時短に対する取り組みをお願いしてきたところでございます。また、建設省におきまして、公共工事における週休二日制のモデル工事の施行とか、完全週休二日制に対応した工期設定など、労働時間短縮に取り組んできたところでございます。

例えば、高度成長期一年間の総労働時間の短縮は大体十時間程度であったわけでありまして、これも、基準法の改正をやった以降は大体二十時間あるいは三十時間のテンポに変わってきたわけですが、つまりテンポが非常に加速してきた、こういうふうに見ることができるといえます。よく大臣は、時短というのを独立変数としてとらえていく、高度成長期は人手不足という従属変数で一年間十時間程度短縮したわけでありまして、これも、独立変数としてとらえていく、つまり法の改正を行いますとこれが非常に加速をしていく、こういうふうな考えられましても、そういうふうなことをいけば認識上の問題としてどういふうにお考えになつておられるのか、まずお聞きしたい

と思ひます。

○国務大臣(近藤鉄雄君) 先生御指摘のとおり、まさに六十三年度改正労働基準法のもとで時短が着実に進んだことは事実でございますが、私どもはこの時短をさらに進めて、たびたび御指摘でございますように千八百時間に持っていこう、こういうことでございますので、今のペースを進めていきたい、こういうことでございまして、そのためには、私どもいろいろな機会に申し上げておりますように、労働時間を、今までは経済のその活動で従属的に決まる変数から、こつちを先に決めて、具体的にこの時間の時間が先に決まっていって、それに応じて会社の経営なり産業のあり方を組み直していく、こういう立場でやらなきゃならないというふうに申し上げたわけであります。まさにそういう方向でしていくためには、今度は労働基準法をさらに改正して、週四十時間というところは終局的な目的でございますが、それができるための環境整備がまず大事であつて、それをしないでこつちだけ独走しちゃいますと、基準法の改正だけでいきますと多少きくしくする面もございまして、その間のいわば準備体制をつくるということとで今回の法律を提案させていただいた、こういうふうに御理解いただきたいと思います。

○庄司中君 いわば独立変数の効果というのは、もう大臣がおっしゃるとおりでありまして、時短促進については独立変数の効果、つまり法制度の整備であるとか、あるいはそれ以外の環境も含まれますけれども、やっていく必要があるということだろうというふうに思ひます。

それから、最近平成三年度の年間実労働時間、これが発表されました。二千六時間というところでありますけれども、これも中身をとってみますと、今までの基調と余り変わっていないといひますか、つまり総労働時間をとりまして規模別には変化がないわけですね。例えば、所定内は確かに大企業が短いわけでありまして、逆に今度は所定外をとりまして大企業が長い。逆に、中小企業でいきますと、所定外は短いけれども所定内の方

が長いというふうなことがあります。例えば、これを週休二日制の普及率でとってみますと、大企業の方は適用労働者ということになりますと六七・四％ということ、千人以上でありますけれども、三分の二が完全週休二日制でカバーをされている。ところが、非常にこれは気が重いわけでありますけれども、三十人から九十九人の規模をとってみますとこれが実は八・二％にしか達しない、つまり一〇％にしかいかないわけですね。これはかなり重い課題だろうというふうに思ひます。

そういう点では、これから重点課題としましては、中小企業にどのように完全週休二日制を普及させていくかということ、それからもう一つは大企業の所定外労働時間をどうやって減らしていくかという問題、ある意味では時間短縮の構造問題を考えますとそんなふうな受けとめることができるといふふうに思ひますけれども、この辺の問題についてはどういふふうにお考えでしょうか。

○説明員(井上文彦君) 労働時間の実態でございますが、御指摘のように規模別の状況を見ますと、大企業につきましては、完全週休二日制がかなり普及しているということと背景に所定内労働時間は短い状況でございます。ただ、御指摘のように所定外労働時間がかかり中小企業に比べて長いというのが実態でございます。また、中小企業におきましては、大企業とは逆に週休二日制の導入等がおくれてございまして、所定内労働時間は長いというのが実態でございます。大企業に比べますと所定外労働時間は比較的少ないという状況でございます。

こうした実態を踏まえますと、今御指摘のように中小企業につきましては所定労働時間の削減、特にこれにつきましては週休二日制の導入等を中心にいたしました所定労働時間の削減が重要である。また、大企業につきましては、所定労働時間の短縮は当然でございますが、特に所定外労働時間、残業が長いというふうな状況でございますので、所定外労働時間の削減のための施策が必要であるというふうに考えてございまして。

なお、各部共通しての問題でございますが、年次有給休暇につきましても、企業規模にかかわらずこの取得を促進していただくということも重点課題として我々は取り組んでいきたいというふうに考えてございまして。

○庄司中君 今月の二十一日に、新経済五カ年計画を策定しております経済審議会の生活大綱部会が報告書を発表いたしました。これを読んでもみますと、かなり表現が変わつています。労働時間短縮のところでは、年間総労働時間千八百時間を目標とするというふうには、はっきり条件も何も付さないで、留保条件もなしに提起をしております。現行計画を見ますと、幾つかの留保条件を持っています。例えば「おおむね」であるとか、あるいは週四十時間制の実現を「期し」であるとか、あるいは千八百時間程度に向けてという「程度」がございまして、それからさらに「できる限り」短縮をしますとか、できる限りでありまして、できない場合はしょうがないということになると思ひますけれども、こういう表現が変わつてきたのはそれなりに理由があるだろうというふうに思ひます。

つまり、今の計画では当初のおおむねの千八百時間は達成できないことははっきりしたわけでありまして、新しい経済計画の中ではやはり心構えといいますか、覚悟を決めていいますか、とにかく一生懸命に、積極的にこれを扱っていくかなきゃならない。読んだ側から見ますとこんなふうな受け取りますけれども、実際の当局としてはこれをどういふふうな考えていらつしやるのか、どういふふうな受けとめていらつしやるのか、この辺をお聞きしたいというふうに思ひます。

○国務大臣(近藤鉄雄君) 確かに、現行計画では千八百時間については多少留保をつけた言い方をしてございましてけれども、私は当時としてはなかなかこれは野心的な目標であつたと思ひわけでありまして。私はその直前の経企庁長官で、準備の作業をした経験や経緯がございまして、ただ当時二千八百時間だった。それから千八百時間というところと三百時間ですね。三百時間を五年間で割りますと六

十時間。六十時間というのは、二千時間をベースにして考えると約三〇％ぐらいずつ減らさなきゃいけない。当時の実績を見ますと、二十数時間から三十時間ちよつとぐらいいんですね。そうすると、単純割り算いたしますと、五年間で三百時間というのとはなかなか難しかったと思ひんであります。が、野心的と言つたわけでありまして、一応目標を掲げたわけでありまして。

(理事仲川幸男君退席、委員長着席)
今度の場合は、先生御案内のように二千時間ちよつとですから、千八百時間となると二百時間、最近三十数時間ずつ減つておりますから、普通にいってもというところであつてありますが、三十数時間で二百を割れば、六年間で何とか千八百時間に達する、こういうことであります。これを一年間前倒しをするということは、単純計算でございまして、一年間に四十時間ずつ減らしていけば五年間で二百時間減らせる、こういうことでございまして、できないことではないというのが私ども実感でございます。しかし、現行三十数時間を進めるわけでありまして、この時短促進法で、さらにいろいろな各界のコンセンサスを得ながら今度は新しい経済計画中には必ず千八百時間の達成をしよう、こういう決意を込めて案をつくらせていただいている。私のところじゃなしに経済審議会がつくつたわけでございますが、我々はそういう形でいろいろな議論に参画をして、こういうことでございまして。

○庄司中君 よくわかりました。その問題は後でまたもう一度触れたいというふうに思ひます。それから、現行計画の中で、これは労働省のいろいろな要綱とか計画の中にもございましてけれども、千八百時間モデルというのがございまして。これは、現行計画をつくるに際して経済審議会の国民生活部会が提起した問題でありましてけれども、大体三つの柱をつくつております。一つは、完全週休二日制への移行という問題がございまして、それからもう一つは、これも具体的には後で取り上げたいと思ひますけれども、年次有給休暇の問題であり

ます。これの付与日数を二十日にする、そして取得も二十日にする、これはモデルでござい
ますが、こういうふうな提起があります。それ
から、所定外労働時間を百四十七時間、これはちよ
つと甘いんじゃないかというふうには思います
けれども、この三つの柱を千八百時間モデルと
して経済審議会の国民生活部会で、そこで提起
をしたということでもあります。労働省の施策の展開
これ以降見ていまして、この千八百時間モデル
ですつとやってきたというふうには思います。

そうしますと、これからの時短の目標といま
すか、進める場合に、やはり完全週休二日制、そし
て今おっしゃいましたように有給休暇の問題ある
いは所定外の時間の短縮というこの三つを三本柱
として進めていくということはこれから変わ
りがない、こういうふうな考えでよろしいでし
ょうか。

○政府委員(佐藤勝美君) 現在、経済審議会で検
討中の新しい経済計画につきましては、労働時間
短縮の目標について最終的に決定したわけでは
ございませんし、またそういうことで公表された
ものではございません。しかしながら、先ごろ発表
されました経済審議会の生活大綱部の報告で
は、計画期間中に年間総労働時間千八百時間を達
成することを目標とするというふうになされてお
ります。

先生、今御指摘のように、現行の経済計画の策
定時に国民生活部会報告に盛り込まれておりま
した千八百時間ケースの中身でございしますが、こ
れを達成するための典型的なケースを試算いたし
まして、完全週休二日制、年次有給休暇二十日取得
、所定外百五十時間程度というふうにして、この
でございしますが、新しい計画でもその基本的な考
え方は変わらないものというふうには考えており
ます。したがって、労働時間短縮の推進に当た
りましては、労働省としましては引き続き先ほど
来御指摘の三本柱が基本になるものというふう
に考えておるところでございします。

○庄司中君 現在、中央労働基準審議会で労働時

間の問題の審議が既に行われている、検討項目も
明示をされております。そうしますと、この千八
百時間モデルというものを具体的な制度というふ
うな形で展開をしていきますと、週休二日制とい
うのはつまり週四十時間制である、これを制度か
ら見ますとそういうふうに見ることができると
それから、有給休暇の問題であります、これは二
十日付与で〇〇%取得という方向が出ています
すれば当然審議会の中ではこの問題は取り上げら
れるであろう。それから、時間外の問題でいきま
すと、時間外短縮を図るためにはどうするか、あ
るいは三六協定の運用の適正化を図っていくのか、
もつと厳しくするべきでございしますけれども、こ
ういう方向が当然出てくるだろうというふうには
思います。それはもう審議会の結論がどうなるか
かりませんけれども、当局として、労働省として
いけば経済計画もその方向に向かっていくわけ
でありますから、そういう問題意識を持って審
議会に対応していく、こういうことは言えるだろ
うというふうには思いますけれども、その辺はど
ういうふうにお考えでしょうか。

○政府委員(佐藤勝美君) 今後の労働時間短縮の
推進に当たりましては、完全週休二日制の普及促
進、年次有給休暇の取得促進、それから所定外労
働の削減が重点的課題でございしますけれども、現
在進められております労働基準法の見直しの検討
に当たりまして、これらを具体的にどうやって
やたらにいいのかわからないところや、やはり検討の中
心になるわけでございします。

いずれにしても、現在こういう観点から
中基審で御検討いただいておりますのでございま
す。

○庄司中君 それとは関係をするわけであります
けれども、審議の方、つまり方向についての認
識というところでございします。例えば、今月から
国家公務員が完全週休二日制になりました。それ
から、地方自治体もできるだけ早い時期に完全週
休二日制に移る、そういう準備が進められている

わけでありまして、基準法レベルで考えてみますと、
八七年に改正をされました八八年に施行されたわ
けでありますけれども、本則には週四十時間とい
うのは入りません。ところが、段階的に政令で
四十六時間、現在は四十四時間でありまして、こ
ういうふうに移行をしていくというふうになって
おります。

公務員あるいは地方自治体が既に完全週休二日
制を実施あるいは実施しようとする方向だとい
うふうに考えますと、例えば政令で本則を指し
ていくためには、二時間二時間というふうには短縮を
してきまして、これからは当然二時間、つまり四十
二時間を飛び越えて四十時間になるのが普通、いわ
ば常識だといふふうには考えられますけれども、行
政としてはそうするとはとても、これから審議会
でやっていくわけでは言えませんが、それについて
の認識と、そういう社会的な動向、それについての認識とい
うことについてはどういうふうな受けとめてい
らっしゃいますでしょうか。

○政府委員(佐藤勝美君) 週四十時間制、名実と
もに週四十時間制への移行という問題でございま
すけれども、確かに公務員につきまして完全週休
二日制が実施されたというのは大変重要なス
テップであろうと思います。一方におきまして、
民間企業の実態を見ますと規模別なり業種別なり
大変格差があるということもまた事実でございま
す。したがって、実効のある労働基準法の改
正を行うという観点からはこういう実態をどう
考えた方がいいのか、またどういう措置をとるべき
かということも考えなければいけませんし、また
法律改正によつて実態を進めるといふ観点も必要
でございします。

いずれにしても、公務員につきまして、あ
るいはこれから地方公務員についても週休二日
制がとられることと思ひますけれども、今後労働基
準法の改正によりまして四十時間労働制への移行に
つきましては、こういったものは大変重要なス
テップであるという認識を持っておるところでござ
います。

○庄司中君 ついでにちよつとお聞きしておきた
いんですが、現在中央労働基準審議会で基準法の
問題を審議しておりますけれども、これは結論が
出るのはいよいよという話を聞いておりま
すが、そういうふうな受けとめてよろしいでし
ょうか。

○政府委員(佐藤勝美君) 労働省当局からは、中
央労働基準審議会に對しまして、ことしじゅうに
結論を出していただきたいというお願いをいたし
ております。

○庄司中君 ことしじゅうに結論が出るというこ
とを一方で押さえていきますと、例えば一定の規
模、業種についての猶予措置というのがございま
すね。現在、四十六時間の猶予措置が行われてお
りまして、この猶予措置が完了しますのが来年の
三月の末、それ以降は全部いよいよ四十四時間制に
なる。つまり、これで足並みがそろうわけですね。
次のステップの土台ができるというふうになると思
います。基準法の結論がことしじゅうに、いよいよ
出るとして猶予制度がなくなりまして、一つの次の
ジャンプの土台ができるということになります
と、つまり法制度、法律が改正されるのは恐らく
次の通常国会ではないだろうかというふうには予測
をされますけれども、そういうふうには私たちが予
測をしておいていいのかわからない。今のスケジュー
ルのままですと、そういうふうになるだろうとい
うふうには思っておりますけれども、その辺はど
ういうふうにお考えになつていらつしやるのか。

○政府委員(佐藤勝美君) 先ほどお答え申し上げ
ましたように、ことしじゅうに審議会の結論をい
ただきたいということをやっておりますから、こ
としじゅうに結論をいただくと、私もと
しては鋭意その結論の内容を踏まえまして準備を進
めるといふことになりまして、一番近い国会は次
の通常国会ということになりますので、スケ
ジュールとしてはそういうことを考えておるとこ
ろでございします。

○庄司中君 わかりました。さつきも言いました

ように国民的コンセンサスができていくわけでありまして、できるだけ早い機会に基準法の改正を行っていただきたいというふうに思います。

次の問題は、時短を進める上での考え方の問題でございます。といいますのは、労働時間といえますのは、賃金と並びまして労働条件の決定的な要件だろというふうに思います。それから、国際的にも労働条件を比較する場合には、やはり労働時間が第一になってくる、こういうふうに考えられます。いわばこの労働時間、重要な労働条件である労働時間の短縮を進めていくためにはいろいろな議論があるだろうというふうに思います。

一番大きな議論といえますのは、労働条件だから労働の自主的な協議で行うべきであって、それはいろんな制約を加えるべきじゃないという意見はかなり有力な意見としてあるだろうというふうに思います。ところが、さっきも言いましたように、労働時間というのは国際的な比較の最も指標になりやすい。しかも片方では、例えば日米の間でいいますと、貿易問題を中心にしまして構造協議の問題が出ていまして、そしてアメリカだけ優遇するんじゃないかということで、今度はECが同じような要求をしていくということで、非常に一国の条件というものは国際的な関係を持つてきている条件であります。

しかも、注目をしなきゃならないと思えますのは、最近よく言われているわけでありましてけれども、労働条件を競争の条件にしないということ、これが先進国間の不文律の合意である、こういうことが最近言われております。明示的には示されていないけれども、途上国ではありませんよ、先進国間では労働条件が均質化されていなければいけない。例えば、競争条件を低賃金で強めていくとか、長い労働時間で強めていくことは許されな

い。主として、最近ECの方からそういう要求が出ていくわけでありまして、

こういうふうな条件の中では、労働の自主的な協議と

いっても、その協議の土台の中にはこういうふうな条件を考えていかざるを得ない。このような条件を考えていけませんと問題が起こる。つまり、労働の協議というものは、国際的なルールに参加する土台の上で行われていかなきゃいけない、ある意味ではそういう制約を持っているんじゃないだろうか、こんなふうに思います。労働条件は労働の協議で行うのが当たり前ですけれども、その土台自身を考える必要がある、こういうふうに私は認識をいたしますけれども、どういうふう

この辺の事情はお考えでしようか。

○国務大臣(近藤鉄雄君) 先生も御指摘がございましたように、我が国の労働条件、労働時間というものは、もうまさにひとり国内の問題だけではなしに、国際的な大きな関心を集めている問題でございます。まして、我が国は国際マーケットでいい物を安くつくって売って何が悪いんだと、こういうことを言いましたも、いい物を安くつくる条件に労働時間、超勤、長い労働時間があるんじゃないかということが国際的批判になっているわけでございます。

私はよく言うんですけれども、私も下手なゴルフをやりますが、我が国が例えばシングルプレーヤーだと言つても、OBは還付しませんが、バンカーに落つたつて手で引き出してまたプレーし直す。それで、おれはシングルプレーヤーだと言つたつてだれも評価しませんね。ですから、同じ共通なルールでOBはOBとしてカウントする、バンカーへ落つたつたらまた上がるまで何回も打つ。全部カウントして、それでシングルプレーヤーなら向こうも評価してくれる、こういうことであります。

また、国際的な共通の労働時間体制で物をつくって国際市場に売るときは、こう思うわけでありまして。問題は、国内市場も競争で激しく競り合っていますけれども、国際市場も日本の企業が競争で激しく競り合っていますから、だからおれのところだけではだめだと、やっぱりみんな横並びで同じ条件で物をつくって、そして国内的にも

国際的にも物を売る、こういうことでございまして、そういう点について、実際に労働者の方々の御関心もあつて、それはそれなんだけれども経営者が具体的に会社を窓口にしておりますから、まさに労働で話し合いながらこれを現実的に進めていく体制がどうしても必要だと、こういうことだと思ひます。

○庄司中君 例えば市場経済にしまして、これを有効に機能させるためには独禁政策が要するんです。市場といつてもコストがないわけではなく、大変なコストをかけないと市場の活性化というのはできないわけです。自由にやっちゃいますと、これはもう不正な取引がどんどん出てくるわけでありまして、そういう意味では労働の自主交渉といひますのはある意味では取引でありますから、そういう点では、その取引の前提自身を整理をするといひますか、注目をするといひますか、それがなければ動かないわけです。やつたとしても非難の対象になる。日本は不文律を侵しているんじゃないか、長時間労働で競争しているんじゃないか、あるいは低賃金で競争しているんじゃないか、あるいは低賃金で競争しているんじゃないかといふことになりまして、いわば自主的な労働の協議のコストに当たるもの、市場メカニズムでいひますと独禁法みたいなもの、つかえ棒ですね、これが僕は国際的なルールだろうというふうに思ひますので、そういう点をこれから強調していく必要があるだろう。自主交渉、これはもう大事です。これを除いてはいけません、これは市場メカニズムに一致をしますから。そういう点では必要でありますけれども、やはりそれにはコストがかかる、条件がある。こういう考え方を今後進めていきたいと思いますというところをお願いしまして、次の問題に入りたいと思ひます。

国際的な問題が出てきましたから、それについて二、三申し上げます。

国際的な条件をずっと見ていますと、週の労働時間というのは、先進工業国の中では日本は非常に

アメリカの公正労働基準法は割り増し率の計算は週四十時間になっていまして。それから、カナダの連邦法ははつきりと週四十時間になっております。そして、フランスは一時間短くて三十九時間になっているというふうに思ひます。ドイツの場合には、法制度の方はかなりおつておりますけれども、労働協約で現場が決めるやうなことになるわけですね。ですから、代表的な金属の組合の労働協約では九五年に三十五時間に移行するといふことになってます。

こういうふうに見ていまして、大臣は最終目標が四十時間というふうになつてきたけれども、国際的な動向といひますのはもう四十時間を超えて、むしろどちらかといひますのは四十時間以下のところに向かつていっているというふうな言えるわけでありまして、そういうことでは、私たちが先進国並みといふことは、四十時間はクリアしなきゃいけませんけれども、その先もにらんでいく必要があるんじゃないだろうかというふうに思ひますけれども、この辺はどういうふうな認識をされていらつしやいますでしょうか。

○国務大臣(近藤鉄雄君) 私の場合は、当面は週休二日、週四十時間、一日八時間労働、あと有給休暇等々目標にしているわけでありまして、どうも私もワーカホリックがしみていっているせいか知りませんが、大体そのあたりが一つの基準ではないかなと、週休三日までになつてくるとどうかなという感じが、率直に今の私の感覚ではいたします。

これは、私の全く個人的な考え方を申し上げれば、今の千八百時間、週四十時間というものが組織的な会社、工場とかオフィスで働く人たちの一つの基準的な労働時間といひますか、体制であつて、これはこれとして、今度はもっといろんな形のパートとかフレックスとかそういうものが入つてきて、これはこれなりの存在意義を持つてくるんじゃないでしょうか。だから、よく言うんだけれども、こつちが主流で第一軍で、パート、家内その他は第二軍、第三軍だといふ発想じゃなしに、やはり人によつては、きちつとパートというか、

非常に便利な資料が出ております。その中で「労働時間等の国際比較」というのがありまして、私が便利だと思いましたが、これは要因別の寄与度が出てくるわけですが、何については何時間日本は長い、向こうが短いということになっておりますけれども、これをとりまきと、一番資料が整備されておりますのがドイツでありまして、かなり進んだところでありまして、これは製造業の八九年のデータを使ってやっております。

要因別の寄与度をとってみますと、例えば三本柱をとってみますと、いわば週休日の寄与度というものが日本が百五十七時間長い、ドイツは百五十七時間日本と比較すると短いということになります。それから年次有給休暇をとってみますと、これが百六十五時間になっておるわけです。週休二日制の問題よりも実は有給休暇の問題の方が大きいという結果がここには出ておるわけなんです。所定外労働時間は百三十二時間でありまして、この所定外あるいは週休二日制を超えたそれ以上の格差といえますか、日本の方がドイツと比べて長い、ドイツが日本と比べて短い、これが実は年次有給休暇にあるわけです。つまり、時短の問題の対応の仕方がやっぱり違うんじゃないだろうか、こういうふうに感じたわけでありまして、そこで、こういう差が出てくる背景といえますのは、ある意味では文化的な背景が大きいんじゃないだろうか。我が国の場合には、週休二日制の方が重要視されて有給休暇の方は軽く見られておる。ところが、ヨーロッパの時短の進め方というのは休暇ですと押していくというタイプがある、そういう方向があるわけなんです。そうしますと、この背景には恐らく文化的な背景があるかもしれない。キリスト教文化と我が国の文化の間の考え方の違いというのはあるかもしれないけれども、いわばヨーロッパ型の休暇を先行させて時短を前進させていく、こういう方向についてまずどういふふうな認識をお持ちでしょうか。その辺からお伺いしたいというふうに思います。

○国務大臣(近藤鉄雄君) 大変先生から大事な点

の御指摘あったのであります。

私、実は今度の連休、初めて一週間近くほんやりたしまして、そして改めていいものだと思えました。日本人の休みというのは、たまにしか休まないから一点豪華でばつとどこかの温泉へでも行って金を使って遊んじやう。私は、今の休暇の過ごし方を、そういうどこか金のかかるところに金を使つて金を使って休むということじゃなしに、金を使わないで一週間でも二週間でも休めるようなそういうレジャーの過ごし方についてみれば文化革命をしないと、これは長期有給休暇をもつたてやばり行きようがないです。逆に、従来のパターンで一晩泊まりで温泉へ行く感覚で一週間、十日やっちゃつたらもう破産しちゃいますよ。

ですから、私も実はアメリカで三年生活した経験がございますけれども、家族ぐるみで車に全部一切合財積み込んで非常に安く一週間なり十日遊んでくれるわけですから、そういう余暇の過ごし方についての根本的な考え方の改革ということも、まさにドイツと日本の違い、いみじくも先生御指摘ありましたけれども、これからやっていくために必要なんじゃないかな。やはりある程度度という余暇の過ごし方も文化的な、社会的な習慣ということまで入っていかないとこれからのけなれないかなという感じを先生の御質問を受けながら感じた次第でございます。

○庄司中君 それでは、まず有給休暇の国際比較を単純にしてみますと、スウェーデンが七七年で五週間です。つまり、向こうの表示がみんな週間なんです。大臣おっしゃったように連続して休暇をとりますから、みんな何週間という表示になるわけですね。スウェーデンが七七年で五週間、フランスが同じようにやつぱり五週間、パカンスを組んでやりますから。それからドイツが、これはかなり古いですが、六三年で三週間というふうになっております。

ただ、ここで私は注目をしなければならぬと思うのは、有給休暇の数字の長さ以上にほかの要

件がある。つまり、例えば日本なら一年勤務で十日からスタートするという一年勤務というところをとっています。発生要件というふうに通言われておりますけれども、ドイツは六カ月の勤務でこの資格が取れるというふうになっております。フランスはさらに最小限一カ月の実労働でいいというふうになっております。だから、有給休暇の取得要件というところが、つまり発生要件がまるで違うわけなんです。

それからもう一つは、一律さということです。日本の場合には、勤続に对应してということがございまして。かつて、これは国際的にもそういう傾向にあったわけでありまして、やつぱり発生要件を満たすところだけ一律にというのがございまして。日本の場合には最低付与日数を十日に上げましたけれども、最高のところは二十日で一年について一日ずつふやしていく、こういうふうになっていきますけれども、このパターンはだんだん消えてきているということなんです。一律付与の方式が主流になってきているというふうに感じます。

そうしますと、有給休暇の数字的な長さだけじゃなくて、発生要件であるとか、いわば一律に付与をしていくとか、こういうことを考えていかないといけないんじゃないだろうか。つまり、先ほども言いましたように有給休暇をふやすことで時短を先行させるヨーロッパのタイプというのを私たちが学ぶとすれば、有給休暇自身の数字的な長さだけじゃなくて、実際には資格を早く取れるであるとか、勤続に關係しないで一律に取れるであるとか、こういうことを考えていかなきゃいけないんじゃないのか、こういうふうに思いますけれども、どんなふうにご点については認識していらっしゃいますでしょうか。

○説明員(井上文彦君) 年次有給休暇の発生要件の問題でございますが、これは先生御指摘のよう現在日本では一年間継続勤務し八割以上出勤した場合に十労働日ということになってございまして。諸外国の例を見ますと、先ほど御指摘があり

ましたように、ドイツでは六カ月、フランスでは一カ月の継続勤務というふうな要件がございまして。労働省といたしましては、平成二年七月に策定いたしました連続休暇取得促進要綱におきまして、年休の付与日数の計画的な増加などを現在呼びかけているところでございます。

なお、労働法制、基準法の改正の問題でございますが、年休の発生要件とか継続勤務一律の問題等につきましては、現在中央労働基準審議会で議論されておるところでございます。その発生要件等につきましては、今いろいろ議論の最中でございまして、私どもといたしましては中基審の結論を得次第所要の措置をとりたいというふうに考えてございます。

○庄司中君 今お聞きしていますのは、世界的な動向に対する認識をどうお持ちかということと、基準法の結論について聞いておるわけじやありません。やつぱり前提となる、今までもずっと推進をされてきているわけですから、それについて国際的な動向との関係でどんな認識を持っておるかということをお尋ねいたしますので、今もそういうつもりで言つたわけでありまして。

もう一つ先へ進みますと、国際化の条件の中で、私たちがやつぱりクリアしなきゃならない最低の条件というのはあるだろうというふうに思っています。それは何と言つてもやつぱりILOの条約だろうというふうに思います。ILOの条約が一九七〇年に年次有給休暇に関する条約というところで改定されたわけです。それまでの条約から考え方がかなり変わっております。水準もかなり上がつてきております。第百三十二号というふうに呼んでおりますけれども、これを見てみますと、年休を受ける資格の最低の勤務、つまり発生要件、これは六カ月を超えないというのがあるわけなんです。日本は大体一年です。それから、最低付与日数というのが一年勤務で三週間ということになります。一年勤務で三週間でありまして、我が国は十日でございますから、つまり一律付与の条件というのにはこけり濃厚に出てきていますとい

今、先生が挙げられました百三十二号条約は、一九七〇年の改正条約でございます。内容は年次有給休暇は最低六カ月の勤務期間を条件として、一年について三労働週以上とする、あるいは年次有給休暇の分割された部分の一つは少なくとも中断されない二労働週から成るものとすべきことというようなことを規定しているわけでございます。したがって、先ほどもちょっと部長から現在の我が国の制度についての御説明を申し上げま

いまずので、特にこの点は要望をしておきたい。先進国の最低の切符だというふうに考えておかないといけないというふうに思います。実際のな問題について、三触れておきたいというふうに思います。

さつきも申し上げましたように、千八百時間のモデルというのをごいまして、このモデルは端的に言いますと付与が二十日であつて取得が二十日である。つまり取得が一〇〇%、こういうふう

りますけれども、ヨーロッパの実情、ILO条約を見ましても、これもうんと引き上げていかなきゃいけない。世界は一律付与の方向に変わってきているわけでありますから、両方のレベルを上げていかなければというまでも条約の批准ができない、こういうふうに思います。千八百時間モデルとの関係ではこういう問題があるんじゃないかという指摘をいたしましたけれども、その問題についてどういふふうにお考えになつていらっしゃる

すと、個人的な理由と企業的な理由といいますが、この二つに分けてみますと、個人的な理由というのは、「病氣等有事への備え」が二七・八％、順位からいえますと二番目ということになります。それ以外の阻害要因というのは、企業とか職場に係する要因が非常に多いわけです。

そして、個人要因というふうに考えてみますと、完全に年休を取得するということになりまして、病氣になったときどうしようかな、家族が何かに

なつたときにどうしようかなということは当然残るわけでありまして、つまり年休の取得を促進するためには、ヨーロッパでかなり普及をしておりますように、病気休暇ということも補完的な制度として考えていくべきじゃないだろうか。今度の生活大団会の中の文章の中にも、病気休暇という明示がございましてけれども、やはり休暇の取得を促進するためには、病気休暇みたいな補完的な制度を考えていかないと個人的な阻害要因をなくすることは恐らくできないんじゃないだろうか、こんなふうには思いますけれども、その辺は今までもずっと行政の方で推進をされておりました、どんなふうにお考えでしょうか。

○説明員(井上文彦君) 御指摘のように、年次有給休暇の取得促進につきましては、企業内で年休を完全に取得するという意識といたしまして、そういう慣行をやはり築き上げていくこと。また、個々の勤労者の方々が気兼ねなく取得できるような環境整備、これが非常に私ども重要だということに考えてございます。

御指摘の病気休暇制度の問題でございまして、今回の経済計画におきましても年休の取得率の上昇、年休の増加という観点から、いろんな形の制度といたしまして、仕組みを普及すべきだということな観点から、例えば病気休暇とかリフレッシュ休暇とか、いろんな多様な休暇制度を進めていくべきだという御提言が出るやに聞いてございます。

私どももいたしまして、そういう年休の取得率の向上という観点から、その企業の実態に合いましたような、そういう多様な形の利用しやすい休暇制度が企業で普及していくことを大いに期待しているところでございまして、私どももそういう方面で努力してまいりたいというふうな考えでございます。

○庄司中君 今度、阻害要因の職場、一部触れられましたが、企業側の要因といえますか、これが圧倒的に多いわけですね、実際には、まず一位がそうです。それから、ずっとそれが並んで

いくというふうな状況になっていきます。労働省がそれを何とかしていくためには、計画的な取得というところがやっぱり一番大きい。日本の場合には、企業だけが横並びじゃなくて、労働者もこれは横並び意識がかなり強いわけでありまして、そういう点では計画的取得、これをかなり積極的に進めていくということだろうというふうに思います。

私は、ちょうど十年ぐらい前ですが、ヨーロッパへ行つてフランスの労働組合の幹部に会ったときに、例の有名なフランスのバカンスというのはいつごろ決まるのだというふうな話をしましたら、年が明けたらもう決まってるという話です。七月、八月の休暇、バカンスは一月にはもう全部決まっちゃっている。そして、その決まり方は企業の中で役職を持たないところから決めていく、そこに優先順位があるのだと。だから、幹部は一番後から決まっていくというふうな言っておりました。

例えば、連続取得の労働者の要綱によりまして日本は逆でありまして、企業の幹部が率先垂範をするというところから始めるというふうになっておりまして、実は逆なんです。これは、権利としては下から決めていくというのがヨーロッパ、フランスのようでありまして、そういう点では計画的取得、さっきもILOの条約にありまして、三週間の休暇のうち二週間は連続しなきゃいけないという方法ですね、これをやはり法整備の方向で何とかしていく必要があるんじゃないだろうか、こんなふうに思いますけれども、認識としてはどんな認識をお持ちでしょうか。

○説明員(井上文彦君) 御指摘のように、年休の取得がなかなか進まない理由といたしまして、例えば同僚の方へ迷惑をかけるとか、職場の雰囲気の問題とか、いろいろ挙げられたわけですが、そういう雰囲気等を克服いたしまして年休の取得促進をするというのを考えますと、御指摘のようにやはり計画的取得の促進ということが非常に大事になるかというふうに考えてございま

す。

労働省といたしましては、こうした観点から、先生今御指摘になりましたような連続休暇取得促進要綱等を定めまして、労使に對しまして計画的取得につきまして、その趣旨の周知啓発を行っているところでございます。最近、多くの企業の側におきまして、やはり有給休暇取得促進の観点から、計画的付与の制度を活用する企業もふえてございまして、最近一番新しいあれを見ますと、平成三年夏の連続休暇につきまして年休の計画的付与制度の活用について調べてみますと、約三割の企業が計画的付与制度を利用して連続休暇等を行っているというふうに考えてございます。

私どももいたしましては、いろんな機会を通じてまして計画的取得の促進を図られるよう努力してまいりたいというふうに考えてございます。

○庄司中君 日本の場合には、もう一歩やっぱり年次有給休暇の考え方の発想の転換が要るように思います。

例えば、ECが昨年の暮れに例の基本法であるローマ条約の改正を行って、単一通貨の問題であるとか共通外交とか安保政策まで共通性を持つというところで、そのときに非常に大きな問題になったのが労働社会政策、社会憲章というのが前にありますけれども、労働社会政策が非常に大きな問題になった。そして、これにはイギリスはついに署名をしなかった。残りの十一カ国がこれに署名をしてそれがスタートしたというふうになるわけですね。

こういう状況を考えてみますと、共通の労働社会政策というのがヨーロッパでは、もちろんECです。それから国を越えてやってきた。そして、既にECの理事会では労働時間の組織化に関する指令の修正というのが理事会で検討されまして、これには有給休暇最低四週間という目標が掲げられています。ILOは三週間ですけれども、EC全体のレベルとしては四週間、こういうふうな労働社会政策の一番のポイントが、実はヨーロッパにおいても時短にある。しかも休暇制度にあるとい

うことが起きるわけでありまして、私たちは千八百時間、一生懸命に到達目標としておりますけれども、実は事態はどんどん先に進んでいるように思います。

そういうことを考えてみますと、時短全体に対する問題意識といえますか、特に私は、日本の場合には時短三本柱のうちの年次有給休暇の問題について新しい発想が要るんじゃないか。さっきも申し上げましたように、例えばILOでいいますと、三週間の休暇を出すけれども二週間は連続しなきゃいけないという条約です。つまり、一つの法律の制度としてそう決めちゃうというわけですね。個別の選択は一週間だけ、あと二週間は連続休暇、しかも一律付与ですね、勤続によらないで。というふうになってきますと、私たちの現状、とても距離が離れて条約は批准できないという局長の指摘がございましてけれども、こういうふうにとつてみますと、私たちの余暇の使い方といえますか、大臣がおっしゃいましたように、つまり余暇の使い方、自由時間の使い方、豊かな使い方と貧しい使い方がある、どうしてもそういうふうな考えざるを得ないわけですね。

有給休暇に対する発想がまるで違うわけでありまして、さっきも、そういうことを考えまして、そしてヨーロッパが有給休暇を先頭に時短を進めていくというタイプをとっているということになりますと、やっぱり私たちの余暇の考え方、自由時間の考え方、そして豊かな方と貧しい方とが実はある。つまり、先進国型のとり方と途上国型のとり方があるんじゃないだろうか、こういうふうに思います。

時間が参りましたから終わりますけれども、私たちは時間短縮に当たって、単なる数字合わせじゃなくて豊かな自由時間の選択、その中心になつていくのは恐らく年次有給休暇の問題だろう、こういうふうな考えますので、最後にいわば時短の発想の転換をしていく必要というところで、大臣のお考え方をお聞きしたいというふうに思います。

○国務大臣(近藤鉄雄君) まさに先生御指摘ございましたように、我が国の勤労者の労働条件、労働時間というのは国際問題でございます。国際的に熱い関心が注がれていると言つても言い過ぎじゃないわけでございますから、私たちはそのために千八百時間という目標を掲げまして、これをまず実現していただく。それが達成して後どうするか、さらに有給休暇をふやしていくのかどうかというように、ことにつきましては、その段階でいろいろ前向きに検討させていただきたいと思ひます。

さつき申しましたように、休暇があつてもやりようがないというのがございました。小さなアパートに親子が住んでいて、二カ月間どうするんだらうなんてことになつて困りますから。だから、我々国民の余暇の使い方、そしてレジャーのあり方、それこそ観光地のあり方から含めて、今の状況じゃもう処置がない。逆に私なんか、そんなに休んだつて金ばかりかかつて仕方ないという率直な勤労者の方々の声も地方ではあるわけでございますので、政治としてそういうことに総合的に今後取り組んでいかなければならぬと思うわけでありまして、まず千八百時間を何とか実現させていただきたいと思ひでございますので、よろしくお願いいたします。

○庄司中君 どうもありがとうございます。

○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、松本英一君が委員を辞任され、その補欠として堀利和君が選任されました。

○中西珠子君 労働省は、一九八七年に週四十時間労働制をうたいました労働基準法の改正をされました。そして、それが明くる年の四月から実施されたわけでございます。労働省としては、非常な努力をされて週休二日制の普及だとか時間外労働の削減だとかサービス残業をなくすこととか、また年次有給休暇の取得日数が依然として少ない

し、また取得率が少ないということのために本当に苦勞を重ねてこられたわけでございますけれども、今回の労働時間短縮促進臨時措置法というものを提出しになりました理由というのはどこにございましてしょうか。大臣にお願いいたします。

○国務大臣(近藤鉄雄君) 勤労者の方々に豊かな生活を過ごしていただくためには、単に働いて賃金が多く得られるというだけじゃなしに、十分な休暇もとっていただく。また、毎晩残業で家庭で食事もできない状況じゃなしに、家庭で食事ができるような、そういう就業条件というものを当然選んだり、こういうことでございまして、賃金も大事だけれども労働時間も大事だという国民的なコンセンサスが相当高まりを見せております。しかし、それが実現するためには、単に一企業が、また一企業の中の労働者の方々が考えになつただけではできない問題もございまして、国として大きな政策をまず決めて、閣議決定をする。そして、企業ごとに労使でお話し合いをしていただくような体制をつくっていく。また、横並びでいろいろ制約もある、できないような条件もございまして、横並びで、また下請、元請の関係も整備しながら、具体的にこれが実現するような条件を整備して、そして豊かて生きがいのある生活を国民の皆さんにエンジョイしていただくということをぜひ実現していきたいというのが、今回の法案を出す趣旨でございます。

○中西珠子君 労働時間短縮推進計画というものを労働大臣が策定されて、それをその事業の属する所管の大臣の協議を経て、また閣議決定をもつてそれを推進していくということになつたことは、政府一体となつて時短に取り組んでいくという姿勢を示したものと評価をいたします。それからまた、企業間の競争とか同業他社との横並び意識というものが大変強い日本の事情ということをお考えになつて、同一の業種に属する二つ以上の事業主に対して、労働大臣が労働時間短縮実施計画を承認なすつて、そして大いに援助もなさり指導もなさっていくという、これも日本として

は非常に必要なことではないかと思うのでござい

ます。

私が大変心配していることが一つございまして。それは企業内の労働時間短縮推進体制についてでございますけれども、とにかく時間短縮をするというところで、最近の傾向として時間短縮のためにはやっぱ労働時間とどんどん減らしていかなくちゃいけないから、仕事の準備時間とか後始末の時間というものを外に出していく傾向があるのではないかと。それで、早出とか残業というものを含めて労働時間は労働者が自主管理をする。それは大変結構なんですけれども、その反面労働者側の意識としては余り早出や残業申告をやるのは控えなさいいけないというふうな、そういう空気が職場にあつて、そして形式的には時短が進む。数字合わせみたいの時短が進んでいっても、実態は労働時間がちつとも短くなつていなくてむしろ長くなる傾向がある。

サービス残業がその大きな例だと思ふんですけれども、例えば金融・保険業、ここにはサービス残業が多いと聞いておりますし、金融・保険業に対して労働省はやはり是正勧告とまでいかなくても指導をなすつたというふうなことも聞いています。でございますけれども、御承知のように金融・保険業というのは、いわば時短の模範的な産業と言われるほど統計の上では非常に少ないんです。毎年、昭和六十二年以来平成三年まで年間総労働時間というものを、年間の所定内労働時間も減少を続けている。例えば平成二年は千八百三十二時間です、三年は千七百九十六時間と、こういうふうな状況の中でサービス残業が非常に多くあつて、実質的には労働時間が長くなつていく。

こういうことはもちろん労働省としてはお気づきになつていて、いろいろ是正勧告のような形で指導もなすつていられると思ひます。所定外労働削減要綱の中にもサービス残業をなくしていくということをはつきりおっしゃつていて、サービス残業が生まれてくる土壤というものをなくしていくかなくちやいけないとおっしゃつていらっしゃるわけですから、

ども、そういうサービス残業をなくしていくというところについてはどのようにこれからまた対策を進めていられしやるのか、この点についてちよつとお伺ひしたいんです。

○政府委員(佐藤勝美君) まず、サービス残業というところでございまして、サービス残業の定義というののもこれまでちよつと難しいと思ふんですが、私どもが考えますに、労働基準法の観点からいいますと、使用者が明示にせよ黙示にせよ労働することを命じている。その時間を故意に把握しない、あるいは把握しにくい、あるいは申告しにくいような条件をつくる。そのことによつてそれに対応する賃金を払わないものであるというふうに理解をいたしますと、大体大部分は労働基準法に違反をするケースであらうというふうには思つております。そういうケースにつきましては、それぞ地域によつても事情が違つてござい

ますけれども、適時適切な計画を立てまして監督指導をやる。その場合に、そういう実態を確認すればそれは是正を命ずるというふうなことをやっていくのが一つの方法でございます。

しかしながら、単なる法違反というだけにとどまりませんで、こういったサービス残業なりあるいは早出、あるいは居残り、あるいは準備時間といったものを何となくあいまいにしておるといふようなことになりまして、これは法違反だと言つてそれを見つづけるたびに処置をしておつたということだけではなかなか問題であらうかと思ひます。やはり企業は企業としてきちんと時間管理をする責任があるわけですし、それから労働者の側も、これは本意かもしれないませんが、何となくそういうものを許容するような雰囲気がある場合もあるというところでございまして、そういう意味でこういうものを生むような土壤をなくしていく必要があるというところを昨年末とめました所定外労働削減要綱の内容にしておるわけです。

こういうことを通しまして、労使あるいは広く社会一般にそういうことから起こってくるサービス残業というような問題をなくしていくという

啓発がやはりその法違反の措置とともに重要なものであるというふうに考えておりますので、この点につきましては今後とも私どもとしてはさらに力を入れていきたい、こういうふうに思っております。

○中西珠子君 サービス残業は、とにかく時間外労働割増し賃金率が一応小さいながらも二五％ということが存在しているにもかかわらず、私われないというところから、法違反であるわけですから、東京労働基準局長の名前で金融機関におけるサービス残業は正働告が一九九二年の一月二十八日付で出されたと聞いているんですけれども、これは事実ではないんですか、出してないわけですか。

○政府委員(佐藤勝美君) 東京労働基準局のことでございますが、平成三年度に都内の金融機関に對しまして、監督指導を実施いたしました。その対象となりました事業場におきまして、労働時間に関する違反あるいは時間外労働の割増し賃金に関する違反がかなり見られたところでございまして、サービス残業というところで報じた新聞もございまして、そういったことがあったわけでございます。

この監督指導結果に基づきまして、東京の労働基準局におきましては、平成四年の三月に社団法人東京銀行協会、それから社団法人東京都信用金庫協会に對しまして、労働時間管理の適正な実施について傘下会員企業への指導の強化を図るよう文書をもつて要請いたしました。この東京の局の要請を受けまして、東京銀行協会、それから東京都信用金庫協会では、この四月中でございまして、けれども、それぞれの会員の事業場に對しまして、今後労働時間の適正な管理を行うようにというふうな指導を行ったというふうに東京労働基準局に對して報告を行っているというふうに承知いたしております。

法案の中にございます労働時間短縮実施計画を同一の業種に属する二以上の事業主が作りまして、労働大臣の承認を得ていろいろアドバイスや援助をしていただくというところは、サービス残業をなくすのに役に立つとお思いになりますか。

○政府委員(佐藤勝美君) ただいま御審議をいただいております法案では、事業主の労働時間の計画もございまして、それからまた事業内、企業内に労働者が日常的に労働時間の問題を話し合う場を設けるということも規定しているわけでございます。そういう体制が整いますれば、こういったルールな時間管理の問題というものを解決する上では非常に大きな力になると思っております。またこの事業主の労働時間短縮計画の内容、これはそれぞれの業種の実態に依拠しているものが出てくると思っておりますけれども、必要に応じて先生が今おっしゃになりましたような問題を取り扱うところが出てくるというふうに思います。

○中西珠子君 いずれにしても、統計と実態との背離というか乖離というか起きているわけですから、形式的な短縮だけがある業種が進んでいるというふうなことで安心なさらないで、実態を大いによく見てやっていただきたいと思っております。これは御要望でございます。

今、企業内の労働時間短縮推進体制が整備されていけばサービス残業もなくなっていくのではないかと、ということもございまして、私はいかといふことでございまして、私はちよつとこれまた心配なことがあるんです。というのは一定の要件を満たしている企業内の労働時間短縮推進委員会の全員の合意を得た決議をもつて労使協定にかえる、こういう点です。

これは、労働組合があるときは労働組合代表、また過半数労働者の意見というものが必ずしもこの委員会に反映されないのではないかという心配もあるわけで、一たん選ばれてしまうと任期が何年なんですか、この法案からはわかりませんけれども、五年の臨時措置法ですから、五年間ずっとその委員会に在るのかどうか、それからまた運営はどのようにするのかというふうなことで、経営

者側が指名権があつて、労働者の過半数を代表する組合もしくは過半数から選ばれた代表者、そういう推薦に基づくことだけれども、指名権は労働側ではなくて、結局委員会のメンバーに正式に指名、任命するのは使用者側なんですよ。そうすると、やっぱり労働側の本心に多数の意見が反映されるかどうかということ、また逆に少数の意見、反対派の意見というものがちゃんと反映されるかどうかということについて大変心配があるわけでございます。

労使協定の場合は、一つずつの項目、例えば三ヶ月単位の変形労働時間についての労使協定というものをつくります。そして基準監督署に届け出られると、こういうことになるわけですから、それからその変形労働時間の中でも三ヶ月単位、それから一週間の非定型的変形労働時間、それからまた労働時間、時間外のみならず労働時間とか裁量労働のみならず労働時間とかこういうものに関するものはもう協定決めてしまつてそして届け出もしくなくてよろしいと、こういうことになるわけですから、一応時間外労働、休日労働そういったものについては届け出は決議としても必要ということになるんでしようけれども、果たしてそれでいいのだらうかと思つてます。ですから、こういうことになつた理由を御説明いただきたいと思つてます。

○説明員(井上文彦君) 御指摘の労働時間短縮推進委員会の問題でございますが、やはりこれは企業内で労働時間の短縮に向けて積極的に話し合いがなされるということが必要だと考えます。そのような話し合いの成果をその事業場の労働時間の制度の中に生かしていくことが労働時間を短縮する上で非常に重要だと考えます。

そこで、労働時間短縮推進委員会の決議によりまして、今御指摘の三ヶ月単位の変形労働時間制やフレックスタイムなどの実施方法などにつきまして、その委員会で決定ができることにしたわけでございます。これらのことによりまして、これらのいろいろな企業内の労働時間の諸制度が、労働

時間短縮推進委員会の話し合いを十分踏まえまして決定されるというふうに考えているところでございまして。

また、労働時間短縮推進委員会の決議が労働基準法上の労使協定と同等の効力を持つということといたしまして、労使協定と同視し得るだけの要件が必要だということも考えてございまして。その場合、委員の半数が労働者の過半数を代表する労働組合の推薦を受けた者であること、決議は委員全員の合意により行われること、委員会の設置につきましては労働基準監督署に届け出ていること、また委員会の議事について議事録が作成、保存されているというふうな厳格な要件を課すことにしてございまして、事業場内の状況につきまして、推進委員会で決議が十分有効にできるといふふうに考えているところでございまして。

また、委員の任期とか委員の運営方法につきましては、事業場内ではつきりとした規定を整備するよう、私どもとしては事業主を指導することにいたすこととさせていただきます。例えば、御指摘のような労働者の信任を失つた委員が労働者代表として活動するといふような、そういうことがないように我々としては対処してまいりたいというふうに考えてございまして。

○中西珠子君 今労働組合の推薦でと言われまして、けれども、しかし労働組合の推定組織率は今ほとんど下がっていますね。全体では二・四％、九十九人以下は一・八％です。それで、労働組合のなところでは、過半数労働者というものの意見を代表して、そしてその人たちが推薦された人が出てくると、こういうことです。だけれど、果たして本当に労働者の意見を代表した人が民主的に選出されてくるかというところはちよつとわからないわけですね。どこにもその保証はないわけですね。そして、とにかく議事録がとつてある。そして、出てきた委員が、その半数ずつから構成されている委員が全員がこれは合意した決議であるから、だからこれは労使協定を変えてもいいんだと。また、届け出も変形労働時間やなんかに関してはしなくて

—

臨時措置法案を議題とし、質疑を行います。

○山中都子君 きょうは、いろいろな事情で大変

限られた時間でございまして、中心的に大臣の御答弁をちょうだいしたいと思います。

（委員長退席、理事仲川幸男君着席）

時短促進臨時措置法でありましても、先般、経済審議会生活大國部会の報告が出ましたが、この中で、時短につきましても労働時間の短縮は生活大國の実現にとって最重要課題の一つである、また国際協調を図るためにもぜひとも実現しなくてはならない課題である、さらに完全週休二日制の普及を促進するため、労働基準法の改正により早期に週四十時間労働制に移行する、それから時短に關して中小企業への支援措置を積極的に推進する、さらに計画期間中に大部分の業種において週四十時間労働制を実現する、また時間外、休日労働の法定割増し賃金率の引き上げの具体的な検討、さらにはサービス残業や持ち帰り残業などをなくするための指導等々が示されております。

これらの施策や方針は、私自身もまた我が党も一貫して国会の内外で長年にわたり問題点や具体例を出して提起してきたところでありますので、これが実現するならばことに結構なことだという受けとめ方をしておりますが、問題は、果たしてこれが実現できる保証があるのかというところに大きな一つの焦点があります。私は、それらのことについて、きょう二、三大臣の考えをたしたいと思ひます。

一つは、今まで一九八八年五月に発表された経済運営五カ年計画やこれに基づく第六次雇用対策基本計画、こうしたものの中で、年間総労働時間を千八百時間程度に向けて努力するという政策を提起されてきました。私は、これは先般の予算委員会でもこの問題について取り上げまして、大臣も覚えていらっしゃると思ひますけれども、今回のこの新経済五カ年計画とでも言うのでしょうか、これによりまして、現行の経済運営五カ年計画では、約束が来年度の三月末には千八百時間とい

うこの目標を示されていたわけですが、これも結局動くわけですね。約束が変わってくるということになるんです。初めに確認をしておきたいんですが、今回お出しになるこの生活大國部会に出た内容によって出る新経済五カ年計画とも言うのでしょうか、同じくやはり千八百時間となるわけなんですけれども、これはいつどのようにな達成するということ、そういう意味合いを持つものかということが一つ。

それから、新たに経済審議会の生活大國部会の報告が出た段階でのこの問題に關する大臣の所見をお伺いしたい。

○國務大臣（近藤鉄雄君） 現行五カ年計画は、私も実は、その前の経企庁長官として、前川レポートに基づく経済構造調整として長期計画というの準備に当たった一人でございますけれども、当時二千二百時間でした。そして、五年間で千八百時間ということには三百時間減らそうということでありましたから、単純計算いたしますと一年に六十時間ずつ時間を減らしていけば五年間で三百時間というところでございまして、実績は三十時間前後減りましたが、予定の六十時間が半分前後しか達成できなかったというところで、大変に残念に思ひます。

今度の新しい計画は、今の段階で二千時間ちょっとになっておりますので、これを五年間で千八百時間と、二百時間ですから、大体一年で四十時間減らせたいということでございます。最近の実績は、三十時間ずつ減っておりますので、今度の時短促進法を通していただいて環境整備をすることで、三十時間時間を四十時間まで平均で持つていけば五年間で達成できるということでございます。今度の五カ年計画では千八百時間を必ず達成するように政府としてもぜひ努力してまいらなかならない。労働省としては、まさにその新しい計画の主役でございますので、ひとつ大いに努力してまいりたいと思ひます。

月末が目標になるというように考えてよろしいか。

○國務大臣（近藤鉄雄君） 五カ年計画は今年度からの計画でございますから、今年度を含めての五年でございます。

○山中都子君 今労働省が到達点として示される時間というの、サービス残業その他についてが全然把握されていない等々の問題は既に予算委員会でも指摘したところであります。ですから、きょうはその点については深入りはいいたしません。

問題は、いかに実効ある時間短縮、本当にできるのか、本当にやれるのかという問題なんです。国民は政府のバラ色の千八百時間というの一回だまされたわけだから、もう一回まただまされたかなわな。そういうことであつてはならないということなんですけれども、現在の経済運営五カ年計画が達成できなかった、その真の原因は何なのか。これは政府がまずから閣議決定したことであります。それが未達成に終わるわけだ、そういうことに対する原因とそれから反省、この問題ははっきりしない、私は、やっぱり今度新しいものを立てたとしてまた同じ轍を繰り返す、このことではないという保証にはならない、このところを明確にしたい。

○國務大臣（近藤鉄雄君） 現行計画で達成できなかったのはいろいろな理由がございまして、まさに今度の時短促進法でお願いしているわけでございますけれども、我が国経済は極めて競争的な経済でございます、そのことが日本経済の生産力を高め、国際競争力を高めてまいつたわけでございます。いわば横並び意識が強くて、そして時間短縮を目標としても、隣の企業が頑張っているからおれも頑張る、こういう形でなかなかできなかった面が非常に強いと思ひます。また、これもよく言われますが、下請、元請の関係で、これも下請企業としては元請企業側に納期で仕事を持っていかなくならない、そんなこともある。

確信を持っておりますのは、今国民的なコンセンサスが時短に向かつて形成されておりますし、しかもそれが国際的な問題にもなっている。かてて加えてまさに労働力不足状況がございまして、私は、労働大臣が労働力不足の中で時短をするというのはおかしいじゃないか、逆じゃないか、人が足りなけりや頑張つて働くということじゃないかとよく言われるのだけれども、逆に私は、労働力不足だから、時間短縮をしなければもう人材の確保ができないという状況まで経済が進んできちゃっているわけでございますので、そうした客観的に時短が達成できるような状況は現計画時期と比較して相当変わってきた、こういうふうに理解をしております。ただそれは言つても、いろんな競争条件だとか下請、元請のしがらみもございまして、これを一つ一つ解きながら時短が達成、現実化できるためのまさにフレームワークづくりをこの法案でぜひさせていただきたい、こういうことでございします。

○山中都子君 私も納得し得るものではありませんし、国民、勤労者も納得し得ないわけでありまして。重要な問題は、労働時間の短縮のためには労働使はもとより国民各層の理解と協力は不可欠です。だから、政府が労働の協力を求めるとしはしば口にされることは、それはそれで必要なんですけれども、労働の自治にゆだねるということだけではだめなんです。だから、このところをはっきりしてほしいんですけれども、政府がきちんと法律によってこれを位置づける、そしてそれに対して協力を求めるということがあるわけなんです、そのところは態度を明確にしたい。

これは釈迦に説法になりますが、労働基準法の労働法コンメンタール、もちろん労働省の労働基準局で編さんされたものでありますけれども、「日本国憲法第二十七条第二項は、賃金、就業時間、休息その他の労働条件に關する基準は、法律でこれを定める」と規定している。憲法にこのような規定があることは、単に労働基準法制定の根拠を与えるにとどまらず、我が国の労働関係において

契約自由の原則を修正していくという、つまり、世界の労働法の流れをしっかりと見極めて日本の法秩序の新しいあり方を宣言していることに他ならないのである。このことは、昭和二年第九二帝國議會における労働基準法案提案理由のなかからも十分読みとることができ、これが要するに憲法第二十七条の第二項、この第二十七条の第二項はさらに憲法第二十五条から引き継がれる精神であります。こういう問題、こういうところから労働基準法ができています。ですから、基本的に、ゆだねるのではなくて協力を求めるというそういう立場でなければならぬ。ここはちょっとはっきりしておいてほしいと思うんですが、いかがでしょうか。

○國務大臣(近藤鉄雄君) 労働時間の短縮を實際進めていくのは個々の企業の経営の中でございしますから、したがって個々の企業の経営、生産活動に直接責任を持っているのは経営者であり、そして現場の労働者の方でありますから、まさに労働時間の話し合い、相互理解、協力がなければ短縮の実行はできない、これが前提でございます。しかし、そう言ったらミクロの企業でございしますとそれからマクロの体制とやはり違いがございします。そこでこの法律の中でも、時間短縮計画をきちんと内閣でつくるといふことは、それぞれ関係各省との話し合いも十分詰めてやるわけでありまして、例えば、建設業の短縮を推進するためには、納期の問題一つとってみてもちゃんとしていかなければ短縮なんかできないわけでございますから、そういった関係、運輸行政や建設行政やその他のいろいろな行政の相互の話し合いをしながらそれができるような体制をきちんとつくるというのが大前提で、そのもとで労使の自主的な努力ができる、また横並びでもできるような体制をつくる、こういう三段の構えでこの問題に努力しておる、こういうことでございます。

○山中郁子君 労働基準法が憲法第二十七条の二項に基づき法律であり、それが必要であるということと労働省のコンメンタールにも明らかにされて

いるという、そういうことが基本にあつてこそ労使の協力を求めるという立場が出てくるのであつて、労使の協力をゆだねるとか決議にゆだねるとか協議にゆだねるとか、そういうことであつてはならないということをおし上げています。

つまり、今まで結局五カ年計画が成功しなかった、とてもそれに達しなかった、達しない程度というの、諸外国と比べて非常におくれをとつていふというところはもう国際問題でもあるし、日本のマスコミの中でも、大きく西ドイツなどの具体的な最近の例などと比較されて報道されていふ。そここのところの問題点が、私は政府のそういう甘さが、労使の自主的努力に任せるといふ、あるいはそれぞれの事業のところでやらなければならぬんだというところが一番最初に来て、本當に政府としての責任を、労働基準法に基づく法律でもって、きちんと労働者保護というそういう姿勢でもって臨むという立場が希薄であるから、そこに問題があるから五カ年計画も達成できなかった。だから、そのことについての明確なきちんとした姿勢が確立されなければ、また新たな五カ年計画をつくっても同じ轍を繰り返すと言わざるを得ないし、またその危惧は大いにあるということをおしは改めて指摘をしておきます。

同時に、法案の問題の重要な二、三の点について具体的にお伺いをしたいと思います。主として、六条、七条関係になるわけでありまして、まず時短委員会委員は過半数で組織する労働組合または労働者の過半数を代表する者の推薦が必要とされているけれども、委員の指名権が事業主にあるということと労使が対等とはとても言えないという問題だとか、あるいは第七

条は、時短委員会の合意で労基法上の労使協定にかわるものとして取り扱われることになつていて、このような措置は労使対等の機関ではなく事業主に偏つたものであり、民主主義に反するばかりか少数組合の排除につながるものでもある等々、今私は自由法曹団の方々の意見書、私どももちようだいいたしました。それからまた、民主

法律協会の方々の意見書などの文脈もあわせて引用して申し上げたんですけれども、こうして時短委員会の決議が労使協定にかわる効力を与えられて、そして監督署への届け出義務を免除している。このようなやり方は、労働基準法の重大な後退

ないしは改悪だと言わざるを得ないという点が非常に各専門家の間でも、また労働運動の面でも私どもが理解する上でも大きな問題点だと思ひますが、この点についての御見解を伺うということと、あわせて監督署に届け出なければ監督行政ができなくなるといふか、監督行政の放棄だといふ言葉さえ出ていますが、監督行政の大きな後退といふものだけでなく、企業の実態を監督署がつかめなくなるわけですね。そうすると、労働基準法等が適正に執行されているのか、あるいは監督行政に支障を来すというようにことが生み出されないか、これらの問題についての御所見をお伺いいたしたい。簡潔にお願いします。

○説明員(井上文彦君) 労働時間短縮推進委員会の問題でございますが、これは御指摘のように、この委員会で変形労働時間とかフレックスタイム等について決議ができるということにしてございします。この委員の選出等につきましては、労働基準法上の労使協定と同等の効力を持つということとを前提にいたしまして、労使協定と同視し得るだけの要件が必要だと考えてございします。委員の半数が労働者の過半数を代表する労働組合の推薦を受けた者であること、決議は委員全員の合意により行われるものであること、委員会の設置について監督署に届け出ること、議事録が作成、保存されていること等厳格な要件を付しているところでございます。

なお、この委員会が万一適正な運営がなされていない疑いがある場合にしましては、委員会の設置については労働基準監督署への届け出を義務づける等の要件を付しているところでございます。また、監督行政上問題が生じることがない。また、我々としてはこれを厳正に運用してまいりたいというふうに考えてございます。

○山中郁子君 今の御答弁は、私が指摘した問

いたしたことについての部分的な触れ方しかされていませんが、私が申し上げたのは、今繰り返す時間がありませぬけれども、労働基準法の改悪の問題を指摘いたしました。

それから、政府の審議会でも労基法の改正が必要だということが言われていますのに、一体今の時期にこの時短促進臨時措置法というものがなぜ出されたのか。そして、この法案にはどういふ政治的な位置づけがされているのか。趣旨説明を繰り返して伺うつもりではないんです、実際のところ、今私はほんの限られた問題点しか申し上げられないんですが、そういう重大な問題点があるにもかかわらず、どうして今こういうものしか出せないのか。これはまあ新聞論評などもありま

けれども、対外的な諸外国向けの一生懸命やっているとんだというこのポーズ、あるいはまた労働法の真の抜本的改正のめどが立たないために、何かやっているんだというところでやっていると、この論評さえ生まれているわけなんですけれども、このところは大臣の御所見をちょっとフラックにというが、率直にお伺いしたい。

○國務大臣(近藤鉄雄君) 労働基準法の改正につきましては、今御案内のように中央労働基準審議会が議論をさせていただいてるところでございまして、方向としては具体的に週四十時間という方向で検討を進められているのではないかと私は見ているわけでございます。

ただ、それが実際に実行するために具体的な状況を着実ににつくっていく必要があるということとございまして、先生のお言葉でございますが、何かやっているんだというのを外に向かつて言うようなことじゃないんで、まさに我が国労働者の労働時間というものは人様からどういふ言われる前に我が国の問題でございまして、それが実現できるために具体的な措置を今講じておつて、そして基準審議会の結論が出て、労基法を改正するときは、それが文字どおり実行できる条件を今からつくっていくということではないかならない

と考えております。

○山中郁子君 よく新聞の論調なんかでも、毒にも薬にもならないという表現がありますけれども、私は毒にも薬にもならないというところとまればまだよくて、毒が作用したらこれは重大だというふうに考えています。つまり、事業者が今まで届け出なければいけなかったものが届けなくともいいようになるということ自体一つとつても、基準監督行政の大きな後退につながる問題が出てまいりますし、そういうことを私どもは非常に重視しております。

最後に取りまとめ一括して大臣の御所見を伺うということ結構でございますが、私どもは今申し上げました点も含めて幾つかの重要な問題意識を持っておりますので、労働時間の短縮については労働基準法の抜本的改正によって行うべきであるという立場に立ちつつ、労働時間の短縮の促進に関する臨時措置法案についても、それが労働時間の短縮促進を目的とする以上、その目標と計画を明確にすることが大事であるなどの内容で、以下数点の内容で衆議院において修正案を提出いたしました。残念ながらこれは否決されましたけれども、私どもはこの考え方について労働大臣の御所見をきょうの機会に伺っておきたいと思っております。

以下、簡単に申し上げます。

最小限の具体的な目標は明示すべきである。一は、一日拘束八時間、完全週休二日、週四十時間労働制を実現する。また具体的な目標の二番目としては、時間外労働の上限を一日二時間、月二十時間、年間百二十時間とする。具体的な目標の三番目は、年次有給休暇を最低二十日とする。そして大きな二番目としては、労働時間短縮推進委員会は今のよう具体的な目標を達成することを目的として、その構成の半数を占める労働者代表には同事業場におけるすべての労働組合の代表を含むこと。また、労働組合がない場合においては、労働者の過半数を代表する者をもってこれに充てる。つまり少数組合を排除するようなことがあってはならない

ということがこの内容に含まれております。それから大きな三点目としては、時短推進委員会が設置されている事業場においては三ヶ月単位の変形労働時間制、一週間単位の非定型的変形労働時間制及びみなし労働時間制にかかわるものについては、現行労働基準法と労働基準監督署への届け出を要するものとする。労働基準行政の後退は許さないという立場であります。それから四点目として、中小企業への助成についての義務づけを明確にする。

以上、ごく柱だけを申し上げましたけれども、私どもはそういう観点に立つて衆議院において修正案を提出した次第であります。法案にかかわる修正云々という問題を離れて、この私どもの考え方について労働大臣の御所見を一括して結構でございますから、伺いたい。

○国務大臣(近藤鉄雄君) 中小企業が労働時間を短縮できるためにいろいろな指導、助成を行うこと。例えば融資なんかにしても便宜を図ることについては、これは既に現在でも中小企業労働者確保法を積極的に広範に活用していただくことで対応してまいりたいと思っております。具体的な数字を挙げての御指摘につきまして、これは衆議院の労働委員会でもいろいろ議論していただいたわけでございまして、今度の法律は千八百時間と片一方では目標にしながら、それができるようないろいろ条件づくりを志向しているわけでございまして、特定の時間をきちんと目標として示すことは、今度の法律の性格上なじまないのではないかとこのように考えておりますし、その他せっかく先生のお考えでございまして、現段階で共産党さんの修正を受け入れることは困難であると私どもは考えております。

○山中郁子君 もう一言だけ。私は修正案云々というところで申し上げているんじゃないやなくて、私どもが今このことで御紹介しました考え方について、そんなのはとんでもない話だとか、基本的にそれはできれば結構なことだとか、その御所見を伺っ

ておりますので、一言で結構です。

○国務大臣(近藤鉄雄君) お考えの方向で理解できるものもございまして。

○山中郁子君 終わります。

○笹野真子君 日本の憲法というのはどちらかというと無味乾燥な条文ですけれども、日本の国の一般的な国民の生活するある程度の基準というか、イメージを出しているのが二十五条で、二十五条の条文を見ますと、「健康で文化的な」という言葉が、これが生活には欠かせない一つのイメージとして出ております。私は、生きるということに文化的という言葉がつけられているというのはとても素晴らしいことだし、生きるということとは、まさに文化的に生きなければ人間として生きられないという基本的な人権の具体的な表現だというふうに思っています。

さて、きょうこの時短の法律を審議するに当たりました、大臣とひとつ文化論についてお話をしたいというふうにして思っております。というのは、文化という大変膨大な一つの概念ですけれども、私たち連合がこれをゆとり、豊かさという表現をとりました。大変いい表現じゃないかというふうに思います。ゆとりのない生活というのはまさに文化のない生活の代弁であつて、人間のゆとりというのは、そこから優しさとか思いやりだとか創造性だとかいろんなものが出てくる。それで、文化のない人間というのはまさにゆとりも創造性もなくなるわけですから、そういう点ではこの委員会も大いに文化的な審議をしたいというつもりで、きょうはメルヘンの世界に大臣をお誘いしよう、というつもりです。

さて、メルヘンの世界というのは、ミヒャエル・エンデというドイツの児童作家が書きました「モモ」という児童文学なんです。私が娘に随分前に、いい本ができたから読みなさいと、こう言われたんですけれども、私はまさにそれだけのゆとりもなく、娘の言うことなんか余り意に介さないような大変な生活をしていましたから、ちよつと無視したんですが、この法律が出てふつとその

ことを思い出しまして、急に「モモ」を読むことにいたしました。童話ですけれども、しかし読んでいくうちに、今私たちがまさに時短という文化を語るべく最も重要な問題を審議する上には、これは物すごくいい示唆を与えてくれるものだというふうに思つてこの「モモ」を読んだわけです。

大臣を童話の世界に無理やりというのは大変恐縮ですが、ちよつとモモという子供のことをお話をしますと、これは年齢もそして性格も何もわからない子供なんです。なぜこのモモという年齢もいろんなこともわからない子供を主人公にしたかという、つまりこれは今日の最も代表的な生活という、枠組みというんでしょうか、組織人間、管理人間、一つの枠組みの中に入れられてしまったそういう窮屈な人間じゃない人間を想定したこのモモという子供、これからあらゆる可能性、あらゆる創造性をこの子供からつくり出そうという主人公のモモという子供で、私はこれを読んでいるうちに、本当に真理は単純なところにあるという格言どおりで、童話の世界から私たちが今きょうきょう審議しているヒントがあるような気がいたしました。

そこで、この「モモ」という小説、ミヒャエル・エンデという人が今の現代社会を実に風刺し、そして我々の間違いをこれによって直そうとしたこの小説について、まず大臣に御感想をお伺いしたいと思ひます。

○国務大臣(近藤鉄雄君) どうも私は無学でございまして、「モモ」という小説を知らなかったのではありませんけれども、先生の御質問があるということとで労働省に照会しました。労働省はさすが、これは黄金時間部長のところで買つておたんで、これは黄金時間部長の前からちゃんとこれを買つて、これだけいろんなのが入つていますが、大いに勉強しておたつたようでございます。私は、まだこれを全部読んでないんですが、要点だけここでメモつてもらつてありますけれども、大変示唆に富む童話ではないか、こう考えて、ぜひひとつ全部読んでみたい、こう思つております。

○笹野貞子君 この「モモ」の中に出てくる示唆というものは、忙しい忙しさとみんなが言う。そして、忙しい忙し、だからもう大変なんだという効率性ばかりを口にする。この主人公にタイム・イズ・マネー、タイム・イズ・マネーと、こう言わせるくだりがたくさん出てまいります。考えてみましたが、私たちがよくタイム・イズ・マネーと言っているが、ある市場経済からいうと、確かにタイム・イズ・マネーというのはいくつの真理かもしれません。しかし、マネーの中に一体私たちは何を求めているんだらうかというところが大変大きな、重要な問題になってくると思います。お金だけ持っても使い道がわからない人間になつてしまふということなんで、まさに休暇をとつてもどうして使つていいかわからなくなつてしまふという、こういう感じが今の日本の社会の現状じゃないかというふうに思います。

そういうときにこの「モモ」というのは、人間の時間をどう大切に過ごしたらいいかということを中心で本筋にわかりやすく言われているんです。その中に時間泥棒という、これは時間泥棒という表現じゃなくて時間貯蓄銀行という、そういう銀行が出てきて、その銀行屋さん、これがつまり時間泥棒なんですけれども、盛んにむだを省きなさい、効率の悪いことはやめなさいと言つてその時間をとんとん取り上げていくという話なわけです。

私は、読んでいて大変おもしろかったです。この中で作者はこのように言っています。「人間はじぶんの時間をどうするかは、じぶんじんできなくてはならないからだ。だから時間をぬすまれないように守ることだ。じぶんでやらなくてはならない」というくだりがあります。これが私は、きょうこの法律を審議する最も重大なポイントだというふうに思います。つまり、時間をとられないようにするのを自分たちでやらなければいけないという、こういうことなんです。そこで、人間の時間の過ごし方を有効に過ごすというこもやっぱり自分たちでやらなければいけ

ない。その自分たちというのは、これは何かという問題になつてくるわけです。

そこで、自分たちが時間を守ること、自分たちでとられないようにするのも自分たちでやらなければいけないというこの文言に対して、どういう方法を今やつたら、この作者が言っているように、時間を盗まれないようにするために自分たちがやらなければいけない示唆だというふうに大臣はお考えでしょうか。

○国務大臣(近藤鉄雄君) 私は、今度の法律といいますが、時短促進という考え方は、いわばこの小説、童話の中の時間泥棒が私たちの人間生活の中で、生活のために、生活の糧を得るために必要な労働時間というのを例えば年間二千五百時間も奪つておたというのから、逆に百時間でも二百時間でも三百時間でも奪い返してあげる。私たちが生活に必要なための時間はもう千八百時間なんです。そこでやつてください、あとの残りはまさに豊かなゆとりある人生を過ごすために残しておくと、こういうことであるから、時間泥棒から我々の時間を奪い返すための措置が今度の時短促進だ、こう考えているんですが、どうでしょうか。

○笹野貞子君 童話の世界で、私はこういう言葉を大変示唆に富んだ言葉だというふうに思います。自分たちが時間泥棒から自分たちを守らなさい、いかにいかにいかに、これはつまり、一つの社会機構というんでしょかね、その一つの大きな社会、その社会機構の中にもちろん政府、そして労働省が入っているわけですが、時間泥棒というの、この作家の中では非常に悪い人なんです、悪人なんです。悪と闘わなければいけないというこの作者の言葉を、私は、労働省がしっかりと悪を退治する重大な役目をこれからするんだというふうにとつていただければ、私がきょうはメルヘンの紹介をした一つの大きな示唆になるといふふうに思いますので、そういう御認識で時短の

方向を進めていただきたいというふうに思います。

さて、話題を変えまして、これで大臣はメルヘンの世界で豊かになつていただけたというふうに思いますので、次に質問を変えさせていただきます。

ことしの春閣を目前にして、ソニーの盛田さんと永野論争というのが華々しく展開されました、ことしの春閣はこの問題についていろいろな話題を提供いたしました。盛田さんという方は、日本の経営のあり方というの、国際社会の中にあって日本の経営方針というのはこれから考えなければいけない、つまり国際経済の中では日本のような経営方針では摩滅を起すだけじゃないかという認識のもとで、経営者側から見た日本の経営のあり方というのを投げかけたというふうに思います。せっかく経営者としての論理を展開したんですが、私が私に言わせると何が何だかわからなところ、決着がついておもしろくなかつた。本筋はもつとちやうちようはつしやつていたんだけど大変おもしろかつたというふうに思うんですが、私は大変残念に思つております。この考え方というのは、経営者というその本質論から始まつた時短の問題、つまりどういうふうな日本が国際社会の中で経営するかという方から時短という問題を投げかけた論文だつたというふうに思います。

しかし、私は時短という問題は、先ほどから何度も出ていますように、これは経営者の側から一方的に出されるべきものではなくて、さっきの「モモ」の言うように時間というの悪に對する人類の闘いなんだというこの発想からしますと、大臣はどうでしょうか、経営者側のこういう発想は、一方では、別にこれは経営者としての考え方はいいんですが、また「モモ」に返りますけれども、何度も言うように人類全体が悪に對して闘わなければならぬというのときに、経営者もやっぱり労働者というものの立場を考慮しながら

ら時短というのを考えるべきだという、経営者側の指導というんでしょか、助言というんでしょか、そんなのも必要だというふうに思うんですが、大臣はその点、経営者に対してどのような指導、助言をするという、そういう御計画はあるでしょうか。

○国務大臣(近藤鉄雄君) 私は盛田さんも永野さんも個人的によく存じております。盛田さんの論文、文芸春秋を私も読ませていただきましたけれども、非常に示唆に富む、そう思うんです。端的に言いますと私はやっぱりソニーの代表だと思ふんです。というのは、ソニーのような優良な会社だから、だからちゃんと賃金を払つて、もう時短もやつて、そしてそういったコストを全部上積みして売つても、国内的にも国際的にも高品質の製品ですからよく売れるということの自信に裏づけられた発言である面があると思うんです。

それから、永野さんの場合は、三菱マテリアルという会社は立派な会社だけれども、日経連の会長さんですから、そうすると数多くの企業の代弁ですね。全部ソニーのような会社だったらコストアップしても売れる。だけれども、日経連の傘下のいろんな企業、必ずしも生産性が高くない企業もありますから、だからそういう立場で物を言うのと、多少盛田さんに対して反対を言つていらつしたと、そういうお立場の違いで、ただ、あり得べき方向を言えば、ソニーのようにいい物をつくつてそしてちゃんと賃金を払つて高くなつたら高くなつた分だけ国内、国際で堂々と売るといふのが正しいことである。ですから、やっぱりそういう方向に今後経営も労使が話し合いをしなから努力していくことじゃないかと思ひます。

そこで、この「モモ」の話に戻りますが、私は、会社というのは時間を泥棒するんだというだけでも率直に言つて一方的かな。やはり働くことは、貴重な我々の人生の時間をただとられちゃつてあとは無意味にやつているんだということでもない

んであって、働くこと自体の中にそういう喜びとか生きがいとかもありませんから、だからそういう形で、働くことも全部これは泥棒にとられた時間で無味乾燥だから少ないなら少ないだけいいというわけでもないかもしれませんね。

それで、労働省はまさにこれから職場の環境をよくするために、例えば今度も快適な職場をつくるための法案を提案させていただいて御審議いただいたわけでございます。ただ、そうはいっても、やはり経済優先でいっちゃいますとやもすれば生活が犠牲になってしまふという面もございまして、ちやんとした仕事以外の時間を確保するということがとても大事だと考えるわけでござい

ます。
○笹野貞子君 私は経営者の方、働くことが悪いことだというふうには決して言っておりません。つまり、こういう考え方というのは経営者じやなくしてみんな人類全部が考えることだ、だからどこか一つだけがそれを考えるというそういうやり方じやなくて、人類全部が考えようというところで、大臣の言われたことは本質論は一緒でして、働くことが悪いことだとは決して言っておりませんので、その点は御理解をいただきたいと思

います。
続きまして、大臣の独立変数論のことでちよっとお聞きをしたいというふうに思います。
何度か言っておりますように、独立変数論というのは働く者にとっては大変心強い、力強い議論なわけです。そういう意味で、この独立変数論からいいますと、先に生産性ばかり考えることはよくないことだ、ですからゆとり、豊かさのために大臣の持論であります独立変数論によって時間というのを割り出していかねばいけない、こういうことになるというふうに思いますので、生産性を先にいろいろな議論をするのではなくて、大臣の言われる独立変数論を出して、そしてそれによって何時間にするか一番効率的にも生産性にも合うかという論法になるというふうに思

います。

そういう意味で、大臣がいつでも言っておりま

す独立変数論というものを一番先に考えますと、これからの人類がゆとり、豊かさ、文化というものを感ぜながら働く時間数というのは、大臣独自のぐらゐの時間数が大臣が独立変数と言っているその大原理に最もかなうものか。今千八百時間というのが出されていますが、大臣が言う独立変数論からいって千八百時間が最もその論理を裏づける時間になるのか、それとも違うのがあるのか、ちよっとそこをお尋ねします。

○国務大臣(近藤鉄雄君) 今度の春闘でも、労使の中で千八百時間をいつまでに達成するんだという話について話し合ってきた企業もあれば、また産業別組合もございしますが、私が申し上げているのは、千八百時間というのを目標にして、それを例へば二年後に達成するならば千九百時間、来年は千八百時間とし、四年後だったら二千時間から千九百五十時間、千九百時間、こういうふうに分けていこう。だから、そういうふうな労働時間を先に決めて、それでできるような経営を考えよう、考えようというところでござい

ます。
さて、千八百時間を達成したらそこから先はどうするんだということにつきましては、私もこの段階で明確な数字を持っていないわけではござい

を考えるとときには時短が目的ではなくて、時短と

いうのは、どう人間が人間らしく生きるかというそのために時短というのがあるわけですから、つまりその目的と主客が転倒してしまうと、私は大変妙な議論になるというふうに思っているわけ

です。ですから、千八百時間を達成することが何

目的のようになるというのは大変間違いだとい

ふに思いますので、先ほどから大臣、このよう

に一生懸命お話をしているわけ

です。
そこで、大臣に最後のお尋ねになりますけれど、私たちはどう生きるかという時間の過ごし方

そして働く時間のあり方、その働く時間のあり方

の具体的にできるゆとりの時間というふうなものを、先に人間が人間として生きる働き方というの

をある程度決めておきながらそれに合わせて時短

をするというそういうやり方、これが難しい言葉

で言うところの基本的な人権の追求になっていくだろうと

いうふうに思います。そういう意味では、今

ちよっと私はそういう考え方じやなくて、何か生

産性とか効率性とか人手不足になっているからと

か、そういうもののために時短を声高に言ってい

るような感じがするわけですが、大臣どう

でしょう、これから人間が働くというこの目

的と主語と目的格というものの考え方について

ちよっとお話をいただきたいと思

います。
○国務大臣(近藤鉄雄君) 先生が文化論とおっしゃ

ったから多少文化論的なことをあえて申します

が、当初私は仕事以外の内容のある多様な人生を

国民が送れるためにいわゆる労働時間は減らして

いこうというのが一つの大きな方向であると思

います。しかし同時に、あえて文化論と申し上げ

わけだけれども、どうでしょう。やってる仕

事はつまらなくて一分一秒でも早くやめて家へ帰

りたいというふうな仕事をしよせんは一生やられ

る、そういう人生がいいかどうか。私はそういう

仕事自身が、これまた誤解されたら困るけれども、

一分でも一秒でも長くやって楽しんでい

事もないと、これは嫌だけれども食うためにやっ

ている、こっから先が自由で豊かな人生だとい

う割り切り方がどうか。そうでもないようなんで

す。ですから、あえて理想論を申し上げれば、一応

そういう形で時間短縮しながら、しかし同時にこ

の仕事は楽しくて仕方がなくて、できれば時短な

んか無視してもやってみたい、これは言い過ぎる

と労働大臣怒られちゃうからこゝはあえて文化論

と申し上げたわけであり

ます。そういう仕事の

内容を上げることがこれからの労働行政でござい

まして、山中先生の議論にちよっと戻るわけじや

ありませんけれども、労働基準法という法律も最低

賃金制というミニマムの生活、労働条件を確保す

るという状態から、私は時間を減らすだとかい

んなことを、一段アップした形の労働基準とい

いますか、労働条件の改善ということとこれから目

指すのが新しい労働基準法ではないかなと文化論

的に考えているわけでござい

ます。
○笹野貞子君 全くそのとおりなんです。つまり、

仕事がおもしろくて仕方がないというのは仕事に

対する情熱とか創造性とかそういうものがあるか

ら仕事がおもしろくなるという、言っていること

は同じなんですけれども、やっぱり仕事がおもしろ

くなるようなゆとりのある社会をつくっていた

だくようにひとつ御努力いただきたいというふう

に思います。
終わります。
○橋本孝一郎君 重複するかも知れませんが、

千八百時間の基本的な問題について一言だけ

確認の意味でお尋ねしておきたいと思

います。千八百時間、御案内のように六十三年に決定さ

れておりまして、一九九二年末が一つの期限とい

います。その間、当初は二千百時間程度であったの

がずつと減りまして、平均して大体年三十時間の

短縮が達成されてきておりまして、平成三年度は

二千六時間程度に進んでおるとい

う状況であり

ます。
さて、労働省として現在千八百時間達成時期の

見通しというのを、これは非常に酷な言い方です

けれども、どう考えられてみえるのか、確認の意

味で尋ねておきたいと思ひます。

○國務大臣(近藤鉄雄君) 御指摘のとおり、平成三年度で二時間ちよつとでございます。そして、最近三十時間ずつ減つておりますので、この調子で行きますと、これから六年あれば千八百時間になるということでございますから、これを前倒しするために今度の法案でいろいろ体制をつくつてまいらうということでございます。

○橋本孝一郎君 わかりました。

そこで、現在審議中でありましたが、新経済五カ年計画との関連なんでありまうけれども、政府は六月下旬に新経済五カ年計画をまとめることになると思ひますけれども、当然千八百時間の達成時期も明記されることになると思ひます。二十一日に出された経済審議会の報告では、期間中、つまり九二年から九六年です、九六年度の達成を目指すと書いてありますけれども、毎年三十時間ずつ短縮が仮に進んでいくとすれば、これはほつておいても期間内の達成は当然できるわけでありまして、その場合、九六年度の最終年度に目標を置くのではなく、なるべく早い時期を達成時期として明記すべきではないかと思ひますけれども、大臣の御所見をお聞かせしたいと思います。

○國務大臣(近藤鉄雄君) 先ほど申しましたように、現在三十時間ずつでありますから、これは六年かかりますので、新しい経済計画はことしからスタートでございますから、そうすると六年ではみ出ちやいますので、一年前倒ししようというところでありますから、先生御指摘のとおり、早いほどいいというお気持ちもわかりますが、今回は政府の責任において目標を達成するということであるとすれば、九六年とおっしゃいましたが、ちよつと五年に達成しようということで、しかしここから一歩も引かないということではないかと思ひます。

○橋本孝一郎君 その御決意によつて、また五年先になつたら結局だめになつたというようなことにならないようにお願いしておきたいと思ひます。

というのは、私もかねがね申し上げておりますように、時間短縮というものは労使間の基本的問題であります。第三者と言つたらおかしいんですけれども、どれほど外から、外部からワーワー言つても、当事者間において合意しない限りにおいては成立しないという基本的な問題ですから、それは法律によつて最低を押さえて、上限は全然これはもうばらなんですから、最低を犯した場合に最賃法のように法律によつてある程度拘束することはできますけれども、目標というふうにしてしまえば、これは全然法律的效果がないわけでありまう。あくまでも労使間の合意が真理でありますから。

そこで問題は、この審議会でも当然人間の知恵を出して、日本においてどういふふうにするれば労働短縮できるかということはいろいろと議論されていることと思ひます。いわゆる週休二日制の制度を施行するとか、あるいは長期休暇をとらうとか、いろいろな手法があるわけですが、ヨーロッパあたりの長期休暇というのは、先ほど言った午前中にも文化的遠い云々と言ひましたけれども、私は自然条件が日本の場合と違つておると思ひます。ヨーロッパの場合は、逆に言うならば、北欧あたりですと日照時間が非常に年間短い、ヨーロッパそのものでも年間どんと曇つた日が多くて、人間が生きていく上において、あるいは生命を保持し健康的に生きていくために太陽の熱が大事である、それを求めて長期のバカンスというものは自然条件の中から生まれてき、そこに一つの文化として長期休暇は当たり前だといふものは出ておるわけですが、それをそっくり持つてきてまねて日本でもやろうというの、私は非常に無理があると思ひます。それはいいことですからいいんですが、私は日本ではもつと違つて視点でそういうことを助成していけば幾分たりとも可能性があるんじゃないか。

例えば、日本の場合ですと、何しろ太陽を求めて海岸へ行くといつてもものの二時間もあればどこからでも行けるわけですね、スキーをしたいと

思えば三時間もかければすぐ行けるんです、冬は。こんな国は日本だけで、恐らく。ヨーロッパではそんなことはある程度時間を持たないとできませんからね。アメリカだってそうだと思うんです。たまたまこういう温帯におつてそういう自然条件下における非常に豊かな面があるものですが、なかなかそっくり持つてきたつてうまくいかない。そうすると、逆にそれをいかにつ利用するかという面でのバカンスのいわゆる設備にしても、これは労働省だけの問題ではないけれども、リゾート問題にしても緑とか——もつと私は緑というものについては医学との連携が必要だと思ひます。

人間一生働く、そして六十歳、六十五歳で定年になる。今日日本は世界の長寿国だと言つておるけれども、長寿国は裏返せばけが一番多いということ。ばけにならないために今のうちからどうするか。それはやっぱり労働、勤務している間から自分が一生友達になれる労働以外のものを持つべきだ、趣味でもいい、何でもいい、例えばお茶でもお花でも何でもいんですけれども、そのときになつて、七十になつてから慌てて老人の習いでやつたつてそんなものはけ防止にならぬから、もつと若いうちからそういうものを持つてるよいうな余裕、時間を与える、そして持つように労働者自身、労働組合としてもそういう方向である程度労働者をリードしていく、あるいは国もそれに對してある程度援助をしていく。話はずれるんですが、けれども、いわば労働時間短縮対策とけ防止というやつですね、将来の。これはみんなだれだつて心配しておるんですから、ばけてまで生きていたくないんですから。だから私は、そういうふうな全然角度の違つたものが何かあれば、そしてそれがなるほどというふうな医学的にも解明されてそれがいいぞよということになれば、これこそまさに日本らしい長期休暇取得の一つの大きな要件をつくつてあげることに思ひます。

そういう指導をするのとあわせていろいろなこいう細かい施策を実行されれば、もう永野さん

は早々とこんなものだめだと言つていますけれども、説得力もあるし、そしてそういう国際的な長時間労働に対する非難も受けないと僕は思ひますけれども、その点について大臣の御所見を聞きたいと思ひます。

○國務大臣(近藤鉄雄君) 我が国の労働時間の短縮がなぜされないかという理由に、さきに庄司先生から御指摘もあつたと思ひますけれども、長期休暇の面において欧米と断然差がある、こういうことでございますし、おっしゃるやうに長期休暇をどうしたらよくとれるかということをお考えないといけないということは私も賛成でございます。

しかし同時に、長期休暇の過ごし方についてどうも我々はなれていませんよ。たまの休みだから温泉旅館に行つてだんやとやるか、それから高い金を払つてゴルフをやるといふことになつちやうんであつて、これで一週間、一カ月温泉旅館へ入つておつたら一年分の給料が吹っ飛んじやうわけでありまう。だから、アメリカやヨーロッパに、家族で全部食料を積み込んでキャンプして歩くとか、そういうもつと金をかけない健全な余暇の過ごし方というものを同時にやつていかないと、あえて言えば今の環境行政とかレジャー行政といふものを根本的に変えていくということも、長期休暇といふものを労働者にとつてもらうためには素外大事な社会的基盤整備かもしれない。私は、そのあたりのことをひとつこれから労働省で考えながら進めていきたいと思います。

○橋本孝一郎君 これは、そういう意味では非常に厚生省の問題やら農水省の問題やらいろいろかわつてきますので、全体的な問題としてとらえていくということが大事だと思ひます。したがって、私は千八百時間を目標に置いて、それを達成したとせぬとかいふ問題で労働省をぎやうぎやうやつてもとても問題の解決にはならぬとむし思つておるわけでありまう。

そこで、ちよつと細くなりますが、時短の実施計画の問題に入ります。

業種ごとの時短承認制度について伺いたいわけですが、これも、ことしの一月に提出されました建議の中では、一定の業種のはかに地域にかかわる事業団体も計画の承認を受けることができるようになっていたように拝見いたします。しかし、法案では業種のみで地域にかかわるものが入っていないわけですが、商店街とか工業団地とかについても幅を持たせて広義に解釈するという政府の回答でありましたけれども、こういった一定のまとまりのあるもの、競争関係にあるものこそ必要と思いますが、なぜ明文化されなかったのか、お伺いしたいと思います。

○説明員(井上文彦君) 労働時間短縮実施計画の承認制度でございますが、これは、我が国では過当競争のもとで各企業の横並び意識が強いことなどから企業がなかなか単独では時短が進みにくいという事情がございます。そういうことを勘案いたしまして、この趣旨は、業界一体となり自主的取り組みを促進したいということから生まれたものでございます。こうした競争関係や横並び意識は、同一の業種に属する事業主の間から生じやすいわけでございますので、この点に注目して考えたわけでございます。

ただ、全く異なる業種に属する事業主の集まりについては対象としにくい面がございますが、同一の業種の判断に当たりましては法の目的に照らしまして、実態として競争関係や横並び意識の生じている事業主の集まりでございます団体、例えば商店街とか工業団地等についてはその実態を見て幅広く適用してまいりたいと考えてございます。

○橋本孝一郎君 次に、これは独禁法にも関係すると思うんですが、同一業種の中で共同で労働時間短縮の実施計画に参加した事業主と計画に参加していない事業主が出てくると考えられますが、参加しない事業主が多い場合にはもう当然これは効果は薄いということでは明らかであります。

こうした場合、なるべく多くの参加者を募る必

要があると考えますけれども、労働省としてどのような指導をされるのか。またその場合、ある程度強制を行うことは問題があると思います。強制ということになればこれは独禁法と相反する問題であるというふうに言わざるを得ないと思いますけれども、労働省としては独禁法との関係についてどう考えられるか、こういういわゆるはぐれをどう引っ張っていくかということですね。

○政府委員(佐藤勝美君) 御指摘のように、この労働時間短縮実施計画に参加する事業主ができるだけ多い方が効果があるわけでございます。そういった観点から、この法律が成立をいたしまして運用いたします場合に、業界団体等に広く呼びかけましてできるだけ広い範囲で計画をつくっていただけるように極力努力をいたすつもりでございます。

ただ、強制ということになりますと、もちろんこの法律ではそういう形になっておりませんし、それからおっしゃいますように独禁法その他の関係でそういう計画に参加することを希望しない事業主に強制するということはできませんが、そういう方法ではなくて、広くこの制度が活用できるように指導啓発に努めたいと思っております。

○橋本孝一郎君 次に、独禁法との関係で公取の人がお見えになるのでもっとお尋ねしたいんですけれども、労働時間短縮実施計画の作成に当たって、一般消費者あるいは関連事業主の利益を不当に害するものではないこと、また計画の実施への参加、脱退を不当に制限するものではないという規定があるが、ここで言う不当とはどの程度のものか、ある程度計画に強制力を持たせないと実効が上がらないと考えられますのでこの兼ね合いをどう考えるのか、お尋ねしたいと思います。

で、私もそういったにしても事業者が相互理解のもとに自主的に時短を進めていくということが効果的であるというふうに考えておるわけでございます。

ただ、労働時間短縮促進措置の中身といたしましては、労働時間だけではないとして、やはり営業時間であるとか休業日というふうなこともその計画の中に入ってくるわけでございます。そうしますと、事業者のそれぞれの事業活動も制約するということになりまして、不当に制限することなく事業者によって自主的な努力を促進していく、そういうための仕組みにしていこうという必要があると思っております。

独占禁止法の立場からいいますと、先生今御質問がありましたように、例えば脱退者には過大な違約金を課すというように過度な制限を行いますと、これは事業活動を不当に制限し問題となるおそれもあるわけでございます。しかし、実際問題といたしましては、この計画は時短を促進しようとする事業者が任意に作成してこれを実施しようとするものでございまして、仮に脱退しようとする者がいた場合に、他の参加者が当該事業者に対して計画にどうもよう説得を行ったといたしまして、それは独禁法上問題になるわけではございませんし、また所管官庁もそのようにいろいろ懲罰等行ってきたと思います。適切な措置をとるかと思えます。こういったことから、御懸念のようなケースというのは余り発生しないのではないかと、このように考えておる次第でございます。

○橋本孝一郎君 起こらなければ結構なんですけれども、ヨーロッパの労働時間の短縮の歴史を見てもあれはギルド制度から出ておるんです。守らぬやつはもう村八分どころじゃないんです。完全追放なんです。そのぐらい厳しい歴史の中から労働時間というものは守られてきていますし、それを緩めたらそんなものは意味がないと思うんです。そもそも労働時間の問題については、もう今やそういう意味で国際的なあるいはまた国民的なコンセンサスも非常に得られておる問題でありますから、労働時間に関する協定締結は独禁法の適用から除外してもいいと考えられますが、いかがでしょうか。

○説明員(山田昭雄君) 私どももいたしまして、従来業界団体による時短促進についての相談事例、非常に多く受けているわけでございます。そういうような経験から申しまして、この八条に基づいて作成されます営業時間でありまして休業日に関する計画が同条の要件に合致するものでありますならば、これは独禁法上の問題が生ずるものではないというふうに考えております。

他方、事業者が独禁法上の関係はどうかということが不安であるということでございまして、そういった不安を解消いたしまして計画を実施するようにするためには、この計画の承認について主務大臣に対し独禁法上問題がないということと事前に個別に確認するという規定がここに置かれていたわけでございます。一件一件きめ細かくこたえてやるということの方が事業者の不安を解消するためにより有効であるというふうに思っているわけでございます。

したがって、そもそも独禁法上違反ということでないわけですから、独禁法の適用除外規定を設けなくても、この法案によりまして時短の推進が十分図られる、このように考えておるわけでございます。

○橋本孝一郎君 ありがとうございます。

○西川潔君 最後でございます。よろしくお願いたします。

労働時間短縮の法律でございますが、この法案には私自身も本当に大いに期待するところでありますけれども、時短が進むと人手不足の中で特に中小零細企業において企業経営に支障を来したり、またこれまで勤労を美德として懸命に働いてきた労働者のモラルを低下させたりしないかなというところもちょっと心配をするところであります。労働時間短縮はこうした問題の解決を図りながら進めていただきたいな、こういうふうに思うわけですが、労働時間短縮は我が国に

とってどうして必要なのか。また、労働時間短縮によって実現しようとするその社会、それが実現されたときには、自分たちの住んでいる町が、会社、家庭が、また労働者が、どういふふうになるのかわかっているのか、というふうになるのを、もう一度改めて大臣にお伺いしたいんですが。

○国務大臣(近藤鉄雄君) 労働時間の短縮は、私たちが生活に必要な糧を得るために必要とする労働時間をできるだけ減らして、そして職場以外の人生を豊かにし、ゆとりを与えるための条件である、こういうふうにまず考えるわけであります。

第二点として、よく私なんか聞かれるんですけども、しからばみんな働くということかと、遊ぶということかと、こういうことを言われますが、そうではないに、今まで土曜日曜ともに働いておったのを週休二日で五日間仕事と、こうすることは土曜日曜をまんべんなく働くよりも、もっともつと五日間頭を使い、そして努力をしなければなりません。ですから、労働時間短縮というのは、急げ者をつくるというふうな誤解がありますが、とんでもないことなんです。まさに、労働時間短縮はこれまで以上に日本の勤労者の方々に、ある意味では勤勉になっていただく、努力をしていただく、経営者も従来以上に頭を使っていた、こういうことじゃないか。

ですから、整理いたしますと、与えられた限られた時間で生産性を上げ、そして従来と同じような物的な生産を確保すると同時に、今度はそれをエンジョイする時間的な余裕を同時につくらせていただくためにこれはどうしてもやらせていただきたい、やっていただきたい措置だと、かように考えております。

○西川潔君 経済が一流になりまして、でもその実感がないというのが国民の調査にも出ているわけですが、そのあたりが本当に難しいんではないかと思うんです。

労働大臣にお尋ねしたいんですが、奈良時代のお役人の年間労働時間は何時間ぐらいだったか、先ほどの「モモ」にちよつと続くようですけれど

も。

○国務大臣(近藤鉄雄君) 私はどうも余り歴史に深い理解がなくよくわかりませんが、新聞にも出ておったようで、その資料によりますと、何か当時の下級役人の勤務は、月に日勤が二十六日か二十七日ですか、そして夜勤が十四、五日あったと。したがって、一カ月に昼夜勤務が半月以上もあるなど昼夜働きづめであったというふうな情報もありますし、また片方では、日の出から正午までが所定労働時間であったと、だから午後後は自由だった、こういうようなことを言われており、実際はよくわからない、しかしいろいろなことが最近調べられている、こういう状況でございます。

○西川潔君 余分に勉強させて申しわけないんですけども、実は昭和六十二年九月に奈良市の建設現場で千二百年前の奈良時代の長屋王の宮殿から木簡が見つかったわけなんです。その中から当時の下級役人の勤務評定用の木簡が出てきたわけなんですけれども、当時のお役人さんの勤務状況を知る興味深い記録があったもので、大臣にお尋ねしたんです。当時のお役人の年間の労働時間は千八百時間ということでございますので、まさしく今日の政府が目標にしている時間でございます。

現在、我が国の労働時間の現状は、平成三年度で二千六時間、政府の目標である平成四年度千八百時間達成は困難な状況にあるわけなんです。規模別で見ますと、五百人以上の大企業では所定内労働時間が千七百九十八時間と短いわけですが、所定外の時間が二百九十九時間とこれは長い。これに対して三十人から九十九人の中小企業では、所定内労働時間は千八百六十二時間と長いわけですが、所定外が今度は百四十二時間と短くなっているわけなんです。このことは、大企業では週休二日制が普及しているものの残業が多く、中小企業では残業は少ないけれども週休二日制が進んでいないというわけなんです。労働省として労働時間短縮対策を初めて打ち出されたのはいつのことでしょうか。また、そのときの労働時間短縮の目標と具体的な施策はどのようなものであったかお伺いしたいと思います。

います。

○政府委員(佐藤勝美君) 労働省としての労働時間短縮政策ということでございますが、さかのほれば労働省ができましたのは昭和二十四年でございまして、労働基準法が昭和二十二年にできております。実は、この労働基準法がつまり労働時間短縮の始まりでございます。それまでは工場法でごく限られた範囲、女子それから十六歳未満の児童について十一時間という長い法定時間が決まっていたにとどまったわけでございますが、労働基準法とともに原則全事業につきまして週四十八時間、一日八時間ということが決められたわけなんです、言ってみればそれがそもそもの短縮の始まりであつたと言えないこともないと思ひます。ただ、当時としてはまさに革命的な法律であつたために、しばらくは昭和三十年代に入りましては週休制、つまり週休一日を確保するのに大変汗を流して行政がやってきたという歴史がございます。

そういう歴史を経まして、労働時間短縮計画というふうな形で議論が始まっておりますが、いろいろさかのほれば切りがないんですが、比較的に明確な時点として申し上げられるのは、昭和四十四年に労働基準法研究会というものを労働省内に設置いたしました。四十六年にその報告が出たわけですが、その中で所定内労働時間の短縮を基本とし、週休二日制の普及、年次有給休暇の完全消化等が提唱された、これがまた一つの意味での労働時間短縮の計画といえますが、施策が報告をされた最初であらうかと思ひます。したがって、昭和四十六年からそれが始まりました。さらに昭和四十六年になりますと、労働者生活ビジョン懇談会というものが発足をさせまして、翌四十七年にその中間報告が出されておるわけでございますが、この中では、週休二日制もそうでございますが、完全週休二日、それから週四十時間労働制というのが既にうたわれておるわけでございます。

そういうことで、この労働時間短縮の政策あるいは計画の歴史ということになると、かなり長い

歴史があるというふうに申し上げられると思ひます。

○西川潔君 それだけ長い歴史で週休二日制の普及を含めた労働時間短縮対策が行われてきたわけですが、いまだに週休二日制の完全実施が達成されてないわけなんです。労働省といたしましては、例えばその原因はどのあたりにあると思うのでしょうか。

○政府委員(佐藤勝美君) 週休二日制の普及が思ひますけれども、やはりそもそもの週休も行われていなかったような状況から出発をしたということもございまして、それからやはり中小企業におきましては大企業に比べて非常に経営基盤が弱いということ、特に中小企業でなかなかその普及が進まなかったというのが全体のおくれに大変響いているというふうにも思っております。

○西川潔君 国民の六割以上が労働時間の短縮を望みまして、収入と労働時間の関係でも、収入増より時間短縮を優先する人が四割を超すという調査結果も出ておるわけなんです。今回の法案では、労働大臣が労働時間短縮推進計画を作成し、閣議決定を求めることになっておるわけなんです。政府全体で労働時間短縮に取り組んでいけることですが、これは大いに期待します。

全業種、全事業が労働時間短縮に取り組むわけですが、最も時間短縮が難しいのは、人手不足などが深刻で、そのために倒産に追い込まれることもまれではない中小零細企業ではないかと思ひます。我が国の従業者の八割が中小零細企業で働いておられます。この方々が本当に豊かになつたと思へるような国をつくらなければならぬわけなんです。中小零細企業で働く方々の時間短縮対策はどのようなものか、また現在の労働時間の実態とあわせてお伺いしたいと思います。

○政府委員(佐藤勝美君) 中小零細企業ということですが、先ほど先生もお触れになりましたように、所定内労働時間ということになりますと、大企業が短く中小企業が長い、ただし所定

外労働時間を加えたと余り違いがないようなことになっております。ただ、やはり基本は所定内時間を減らすというところが大事でございまして、その面での中小企業対策が重要必要なわけでございます。

これまで労働省として進めてまいりましたのは、やはり中小企業におきましては単独の企業というのではなくて集団、グループとして取り組んでいただくということが有効であるという観点から、同じ業種の集団あるいは同じ地域の集団を対象にして指導援助をしてきたわけでございまして、それから、中小企業労働力確保法に基づきまして、労働時間短縮に取り組む中小企業の集団に対する指導援助も行ってきておるわけでございまして、その中にはもちろん財政的あるいは税制の面で援助もございしますが、さらには診断、助言指導というような、どういふふうにするれば時短ができるかというふうな相談、診断も行っているところでございます。

また、現在審議をさせていただいておりますこの法案におきましては、これは同一業種の事業主というところに着目しておりますが、やはり主体として考えておりますのは中小企業が集団で時短に取り組むことが容易になるような体制をつくりたい、こういうことでございます。

○西川潔君 中小零細企業の週休二日制ですが、労使の取り組みだけではなくて、法制度の抜本的な改革も本当に必要であると思うんですけれども、いかがでしょうか。

○政府委員(佐藤勝義君) 週休二日制というのは週の労働時間に焼き直して申しますれば、一日八時間とすれば週四十時間というところで、現在の労働基準法がそれに到達する過程にあると言っていると思います。昭和六十三年から従来の四十八時間を四十六時間に短縮し、さらに平成三年度からはこれが週四十四時間になったわけでござい

まは法改正が必要なのでございまして、その法改正のあり方につきましては、現在審議会におきまして公労使三者構成で大変熱心な議論をさせていただいております。またこの五月、六月には全国的な実態調査を行って、それを踏まえてさらに議論を進められるというふうに私も考えております。とにかく、労働省としてはことしじゅうにひとつこの審議会の結論を出していただくというふうにお願ひしているところでござい

○西川潔君 私の地元大阪の話ですが、友人がプレス工場を経営しているわけです。時短についていろいろの方々にお話を伺っているんですが、友達に六人程度の町工場でございますが、短縮なんかできないと言っているわけですが、初めは弟さんと二人で仕事を始めたわけですが、いろいろなところへ頭を下げてやると仕事がふえて、そして信用もできた。ここに任せれば納期にもちゃんと間に合せてくれる。仕事が欲しいために今まで回ったわけですから、最近やつと親会社との間に信用、いわゆる信頼関係も生まれて、無理のきく工場だということと徐々に徐々に注文がふえてきて軌道に乗っている。今では六人と兄弟で八人程度というところでございしますが、うちが今月から土曜日曜は休みますというふうなことになる、やっぱり西川君、飯の食い上げになると、実際にこういうお話を聞くわけです。そして、仕事はすぐによそに持っていっていかれてしまう。

労働基準法では、十人未満の事業所では就業規則の作成について義務づけがありません。彼の考え一つでみんな働いてもらっているわけですから、本当は従業員のためにも、また自分の家族のために人並みに休みもとって、働く時間もきちんと決めたいけれども、そうすることによって得意先を失ってしまうやと、こういうふうに言っています。そして、下請単価が安いために長時間働くしかない。この声はこの町工場だけではなくいろいろな分野の零細企業で耳にすることですけれども、この現実の姿を労働大臣、いかがで

しょうか。

○国務大臣(近藤鉄雄君) まさに先生がおっしゃるようなことは全国各地であると思えます。ですから、これは個別対策ではどうしてもできないわけでございますので、そういう地域関係の全体の雰囲気づくり、また下請、元請の関係をきちっとして、やはりこれからは週休二日で仕事をやるんだからというところで、もう地域全部がそういうことだということでも元請の方にも御理解をいただく、こういうことでなければいけませんね。それがまさに今度の法案の趣旨でございますので、ひとつ御理解いただきたいと思うわけであり

さつき公取の方がおられたけれども、私は、下請の方々が週休二日、労働時間短縮、それをあえて破ってまでしなければいけないような取引条件を元請の人が下請に出したときには、むしろそれこそ不正取引であるということでも公取が入った方がいいんじゃないかというぐらゐの気持ちで、先日とも実は公取委員長と話をしたこともござ

○西川潔君 この法案の一つの柱といたしまして業種ごとの実情に応じた取り組みの推進があるわけですが、これも、これは同一業種に属する二つ以上の事業主が共同で労働時間短縮実施計画をつくり労働時間の短縮を進めていくということですが、従業員が少ない零細企業では、事業主同士で幾ら労働時間の短縮をしようとしても、少なくとも零細企業同士では解決しにくい困難な問題ではないか、こういうふうにも思うわけです。むしろ、仕事を回してもらっている親会社と労働時間短縮実施計画をつくりまして、上から下への流れの中の労働時間短縮を進める方が解決しやすいというふうにも思うわけです。

例えば、一番上の大企業がまず労働時間短縮実施計画をつくり実施します。そして、その計画の中にすぐ下の企業の労働時間短縮を阻むことのないように配慮することを盛り込みます。それを受けたその下の下請企業の労働時間短縮を配慮して

発注や納期を決める。この流れでピラミッド型に労働時間の短縮を促進していくというふうな考えはいかがなものでしょうか。

○国務大臣(近藤鉄雄君) 先生、私は全く同じようなことを逆の面から考えています。むしろボトムアップですね。一番末端の中小企業が時間短縮をしますね、そうするとこれぐらゐのお金がかかって、これぐらゐの納期になっていく、それを受けて次がまた積み上げていく、こういうんです。私は、たまたま労働時間は独立変数だということを申し上げたけれども、まさに上からおろしてくるとだんだんしわ寄せになっちゃいますよね。ですから、私はむしろ下からボトムアップして、そしてこういう形で元請と下請からまず変えなさいと、それを拒絶するような元請は、さつき言いましたように公正取引委員長が調べに入ると、これは不正取引じゃないかと。時短ができないような条件のものはおかしいというぐらゐのことをやったらどうだろうという話を実はしているわけです。

○西川潔君 ぜひよろしくお願ひいたします。

次に、中小零細企業の時間短縮のネックになっているのは休日前の発注、朝からも出ておりますが、休日直後の納入などの親会社の無理な発注・納入システムに問題があるかと思うわけですが、けれども、中小企業は、昨年の二月ですが、下請振興基準を改め、発注・納入方式の改善を指導してきております。その後、同庁の調査によってもなかなか改善が進んでいないように思われるわけですが、この実態と今後の実効ある対策についてぜひお伺いしたいと思います。通産省にきょうはお越しいただいておりますが、よろしくお願ひいたします。

○説明員(楠木俊二君) お答えいたします。

昨年二月に下請中小企業におきまして時短推進を目的といたしまして下請中小企業振興法の振興基準というものを改正いたしました。その後、昨年の秋でございますが、親企業の発注方式等取引条件の改善状況の実態を調査したわけでございま

す。その結果がことしの二月にまとまったわけでございます。

その結果は、一部につきましては改善傾向が見られますものの、振興基準改正後の浅いこともございまして、御指摘のあったとおり、全体的に見ますと改善が進んでいない、そういう結果が判明したわけでございます。

少し具体的に申し上げますと、納期について親企業と協議して決める、こう答えられた下請の方が、その前の年は五五・三％であったものが昨年の秋になりますと五八・八と、三五ポイントでございしますが、やや改善しておるといふ結果でございします。しかしながら、下請中小企業におきまして短縮を阻むと言われている無理な発注の典型でございします。休日前発注・休日明け納入というふうなこういう発注につきましては、しばしばあるいは時々ある、こういったものを含めまして四一・三％というふうなところで、ほとんど前年と変わっておりません。こういう結果でございます。

こういった結果を私どもとしまして真剣に受けとめておるところでございまして、先般、この振興基準の遵守等につきまして、親事業者団体に対して中小企業庁長官それから関係局長名で通達を出したところでございます。

今後は、さらに全国各地で発注担当者を集めた講習会を行いまして教育をしてまいりたいと思っておりますし、各種広報等を通じてこの振興基準の普及啓発に努めてまいりたいと思っております。それとともに、下請代金支払遅延等防止法という法律がございします。この法律に基づきます検査を一層強化いたしまして、下請取引適正化を通じて下請中小企業の時短促進のために全力を尽くしてまいりたいと思っております。

○西川潔君 ありがとうございます。

何事も一朝一夕にはいきませんが、本当に息長く、よろしくお願いいたします。

いと思ひます。すなわち、こなきなければならぬ仕事の量を減らすにいかんして一人一人の労働者の労働時間短縮を進めていくかを考えますと、二つの考え方があると思うわけです。一つは仕事の効率化を進めるための設備を整えるということ、もう一つは人手をふやすということではないかと思ひます。

いずれにいたしましても、大変な経費が必要となるわけですね。しかも人手不足と言われている折から、人手を集めることは極めて大変なことだと思ひます。人手をふやしたからといって今度は給料を減らすわけにはいきません。

そこでひとつ提案をしたいのですが、国や地方自治体に労働時間短縮基金のようなものをおつくりいただきまして、それをもとにして中小零細企業の労働時間短縮促進に対してさらに充実した助成を行つような仕組みをつくつていただけないものかと思ひます。すけれども、いかがでしょうか。

○国務大臣(近藤鉄雄君) 中小企業の時短促進のためには、まさに人手不足対策としての合理化投資、ロボット化投資、重要でございします。現在の中小企業労働力確保法の中でそうした省力化投資に対しての融資措置がございします。これはグループでやる場合には五・五％、まさに財投金利でそのまますという非常に低利の融資でございします。個別の場合も五・九％ですか、相当市場金利より安い条件で貸しておりますので、これを積極的に活用していただきたい。

先生の御指摘の特別助成基金というお話も、お気持ちはわかりますが、現在のこの制度がございします。実は私、全国労働基準監督署にそういう時短関連融資をPRするようなパンフレットをつくつて配ろうと思つてゐるんです。そして、中小企業の方がいらつしやたら、こういう融資がございしますからぜひ活用してくださいと。労働基準監督署が融資のお手伝いをするのは史上初めてのようでございますが、いろんな形で中小企業の方々が人手不足に適切に対応できるように私どももこの協力に対しては考えております。

○西川潔君 大臣のおっしゃる内容もよくわかるんですが、ここへきてこんな大きい法律が出てくるわけですから、先ほどのプレス工場のお話にもありましたですけども、やはり中小零細企業というのはとにかく人手はもとよりお金やと。こういうことをやれやれ言われてもお金の問題がと。そういうふうな特別な時短の助成をしていただけないかということですね。もう一度伺いたいんですが、だめなものでしょうか。

○国務大臣(近藤鉄雄君) 御要望はよくわかりますが、助成となるとなかなかこれは難しいんですが、助成措置もありません。限られておりますので、やはり金利が安いから借りていただいて、そして御努力いただくということと何とか頑張つていただきたい、こういうことでございします。

○西川潔君 期待をしながら、終わらせていただきます。

○理事(仲川幸男君) 本案に対する本日の質疑はこの程度にとどめます。

本日はこれにて散会いたします。

午後三時十分散会

五月二十一日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四月十四日)

一、労働時間の短縮の促進に関する臨時措置法案

案

間短縮促進措置に関する計画(以下「労働時間短縮実施計画」という。)を作成し、これを労働大臣及び当該業種に属する事業を所管する大臣に提出して、その労働時間短縮実施計画が適当である旨の承認を受けることができる。

2 労働時間短縮実施計画には、次に掲げる事項を記載しなければならない。

一 労働時間短縮促進措置の実施により達成しようとする目標

二 労働時間短縮促進措置を実施する事業場

三 労働時間短縮促進措置の内容及びその実施時期

四 その他省令で定める事項

3 労働大臣及び当該業種に属する事業を所管する大臣は、第一項の承認の申請があつた場合において、その労働時間短縮実施計画が次の各号に適合するものであると認めるときは、その承認をするものとする。

一 前項第一号に掲げる目標が同項第二号に掲げる事業場の労働者の労働時間等に関する実情に照らして適切なものであること。

二 前項第三号に掲げる事項が同項第一号に掲げる目標を確実に達成するために必要かつ適切なものであること。

三 一般消費者及び関連事業主の利益を不当に害するおそれがあるものでないこと。

四 当該労働時間短縮実施計画の実施に参加し、又はその実施から脱退することを不当に制限するものでないこと。

4 労働大臣は、前項の承認をしようとするときは、あらかじめ、中央労働基準審議会の意見を聴くものとする。

5 労働大臣は、第三項の承認をするに当たっては、同項第一号に規定する労働者の意見を聴くように努めるものとする。

域拡大及び指導の強化に関する請願(第二三七九号)

一、労災補償保険法等福祉諸制度改悪、後退の阻止に関する請願(第二三八四号)

一、労災ナースングホームの増設と入居基準に関する請願(第二三八五号)

一、労災病院の全府県設置に関する請願(第二三八六号)

一、労災年金受給者の遺族補償制度の受給要件の改善に関する請願(第二三八七号)

一、障害者の雇用率引上げ、雇用完全実施、職域拡大及び指導の強化に関する請願(第二四〇一号)

一、労災補償保険法等福祉諸制度改悪、後退の阻止に関する請願(第二四〇六号)

一、労災ナースングホームの増設と入居基準に関する請願(第二四〇七号)

一、労災病院の全府県設置に関する請願(第二四〇八号)

一、労災年金受給者の遺族補償制度の受給要件の改善に関する請願(第二四〇九号)

一、障害者の雇用率引上げ、雇用完全実施、職域拡大及び指導の強化に関する請願(第二四八四号)

一、労災補償保険法等福祉諸制度改悪、後退の阻止に関する請願(第二四八九号)

一、労災ナースングホームの増設と入居基準に関する請願(第二四九〇号)

一、労災病院の全府県設置に関する請願(第二四九一号)

一、労災年金受給者の遺族補償制度の受給要件の改善に関する請願(第二四九二号)

一、障害者の雇用率引上げ、雇用完全実施、職域拡大及び指導の強化に関する請願(第二五二二号)

一、労災補償保険法等福祉諸制度改悪、後退の阻止に関する請願(第二五二七号)

一、労災ナースングホームの増設と入居基準に関する請願(第二五二八号)

一、労災病院の全府県設置に関する請願(第二五二九号)

一、労災年金受給者の遺族補償制度の受給要件の改善に関する請願(第二五三〇号)

一、障害者の雇用率引上げ、雇用完全実施、職域拡大及び指導の強化に関する請願(第二五五〇号)

一、労災補償保険法等福祉諸制度改悪、後退の阻止に関する請願(第二五五五号)

一、労災ナースングホームの増設と入居基準に関する請願(第二五五六号)

一、労災病院の全府県設置に関する請願(第二五五七号)

一、労災年金受給者の遺族補償制度の受給要件の改善に関する請願(第二五五八号)

一、障害者の雇用率引上げ、雇用完全実施、職域拡大及び指導の強化に関する請願(第二五七六号)

一、労災補償保険法等福祉諸制度改悪、後退の阻止に関する請願(第二五八一号)

一、労災ナースングホームの増設と入居基準に関する請願(第二五八二号)

一、労災病院の全府県設置に関する請願(第二五八三号)

一、労災年金受給者の遺族補償制度の受給要件の改善に関する請願(第二五八四号)

一、障害者の雇用率引上げ、雇用完全実施、職域拡大及び指導の強化に関する請願(第二五九四号)

一、労災補償保険法等福祉諸制度改悪、後退の阻止に関する請願(第二五九九号)

一、労災ナースングホームの増設と入居基準に関する請願(第二六〇〇号)

一、労災病院の全府県設置に関する請願(第二六〇一号)

一、労災年金受給者の遺族補償制度の受給要件の改善に関する請願(第二六〇二号)

一、障害者の雇用率引上げ、雇用完全実施、職域拡大及び指導の強化に関する請願(第二六〇七号)

二四号)

一、労災補償保険法等福祉諸制度改悪、後退の阻止に関する請願(第二六二九号)

一、労災ナースングホームの増設と入居基準に関する請願(第二六三〇号)

一、労災病院の全府県設置に関する請願(第二六三一号)

一、労災年金受給者の遺族補償制度の受給要件の改善に関する請願(第二六三二号)

第二三三九号 平成四年五月八日受理

障害者の雇用率引上げ、雇用完全実施、職域拡大及び指導の強化に関する請願

請願者 長崎県佐世保市花高三ノ一ノ二ノ一〇五 蔵屋準 外十一名

紹介議員 篠崎 年子君

この請願の趣旨は、第二三三二号と同じである。

第二三八四号 平成四年五月八日受理

労災補償保険法等福祉諸制度改悪、後退の阻止に関する請願

請願者 長崎県佐世保市花高三ノ一ノ二ノ一〇五 蔵屋準 外十一名

紹介議員 篠崎 年子君

この請願の趣旨は、第二三三七号と同じである。

第二三八五号 平成四年五月八日受理

労災ナースングホームの増設と入居基準に関する請願

請願者 長崎県佐世保市花高三ノ一ノ二ノ一〇五 蔵屋準 外十一名

紹介議員 篠崎 年子君

この請願の趣旨は、第二三三八号と同じである。

この請願の趣旨は、第二三三九号と同じである。

第二三八七号 平成四年五月八日受理

労災年金受給者の遺族補償制度の受給要件の改善に関する請願

請願者 長崎県佐世保市花高三ノ一ノ二ノ一〇五 蔵屋準 外十一名

紹介議員 篠崎 年子君

この請願の趣旨は、第二二四〇号と同じである。

第二四〇一号 平成四年五月八日受理

障害者の雇用率引上げ、雇用完全実施、職域拡大及び指導の強化に関する請願

請願者 富山県婦負郡八尾町小長谷二、六八八 池畑昇 外十一名

紹介議員 鹿熊 安正君

この請願の趣旨は、第二三三二号と同じである。

第二四〇六号 平成四年五月八日受理

労災補償保険法等福祉諸制度改悪、後退の阻止に関する請願

請願者 富山県婦負郡八尾町小長谷二、六八八 池畑昇 外十二名

紹介議員 鹿熊 安正君

この請願の趣旨は、第二三三七号と同じである。

第二四〇七号 平成四年五月八日受理

労災ナースングホームの増設と入居基準に関する請願

請願者 富山県婦負郡八尾町小長谷二、六八八 池畑昇 外十一名

紹介議員 鹿熊 安正君

この請願の趣旨は、第二三三八号と同じである。

第二四〇八号 平成四年五月八日受理

労災病院の全府県設置に関する請願

請願者 富山県婦負郡八尾町小長谷二、六八八 池畑昇 外十一名

紹介議員 鹿熊 安正君

この請願の趣旨は、第二三三九号と同じである。

第二四〇九号 平成四年五月八日受理

労災年金受給者の遺族補償制度の受給要件の改善に関する請願

請願者

富山県婦負郡八尾町小長谷二、六八八 池畑昇 外十一名

紹介議員

鹿熊 安正君

この請願の趣旨は、第二二四〇号と同じである。

第二四八四号 平成四年五月十二日受理

障害者の雇用率引上げ、雇用完全実施、職域拡大及び指導の強化に関する請願

請願者

福岡市城南区片江二ノ二ノ一三 織田晋平 外十二名

紹介議員

渡辺 四郎君

この請願の趣旨は、第二三三二号と同じである。

第二四八九号 平成四年五月十二日受理

労災補償保険法等福祉諸制度改善、後退の阻止に関する請願

請願者

福岡市城南区片江二ノ二ノ一三 織田晋平 外十二名

紹介議員

渡辺 四郎君

この請願の趣旨は、第二三三七号と同じである。

第二四九〇号 平成四年五月十二日受理

労災ナースングホームの増設と入居基準に関する請願

請願者

福岡市城南区片江二ノ二ノ一三 織田晋平 外十二名

紹介議員

渡辺 四郎君

この請願の趣旨は、第二三三八号と同じである。

第二四九一号 平成四年五月十二日受理

労災病院の全府県設置に関する請願

請願者

福岡市城南区片江二ノ二ノ一三 織田晋平 外十一名

紹介議員

渡辺 四郎君

この請願の趣旨は、第二三三九号と同じである。

第二四九二号 平成四年五月十二日受理

労災年金受給者の遺族補償制度の受給要件の改善に関する請願

請願者

福岡市城南区片江二ノ二ノ一三 織田晋平 外十二名

紹介議員

渡辺 四郎君

この請願の趣旨は、第二二四〇号と同じである。

第二五二二号 平成四年五月十二日受理

障害者の雇用率引上げ、雇用完全実施、職域拡大及び指導の強化に関する請願

請願者

茨城県真壁郡明野町海老ヶ島九四 四 小島敬止 外十二名

紹介議員

野村 五男君

この請願の趣旨は、第二三三二号と同じである。

第二五二七号 平成四年五月十二日受理

労災補償保険法等福祉諸制度改善、後退の阻止に関する請願

請願者

茨城県真壁郡明野町海老ヶ島九四 四 小島敬止 外十二名

紹介議員

野村 五男君

この請願の趣旨は、第二三三七号と同じである。

第二五二八号 平成四年五月十二日受理

労災ナースングホームの増設と入居基準に関する請願

請願者

茨城県真壁郡明野町海老ヶ島九四 四 小島敬止 外十二名

紹介議員

野村 五男君

この請願の趣旨は、第二三三八号と同じである。

第二五二九号 平成四年五月十二日受理

労災病院の全府県設置に関する請願

請願者

茨城県真壁郡明野町海老ヶ島九四 四 小島敬止 外十二名

紹介議員

野村 五男君

この請願の趣旨は、第二三三九号と同じである。

第二五三〇号 平成四年五月十二日受理

労災年金受給者の遺族補償制度の受給要件の改善に関する請願

請願者

茨城県真壁郡明野町海老ヶ島九四 四 小島敬止 外十二名

紹介議員

野村 五男君

この請願の趣旨は、第二二四〇号と同じである。

第二五五〇号 平成四年五月十三日受理

障害者の雇用率引上げ、雇用完全実施、職域拡大及び指導の強化に関する請願

請願者

京都府八幡市八幡山田五三ノ三 家村安雄 外十名

紹介議員

笹野 貞子君

この請願の趣旨は、第二三三二号と同じである。

第二五五五号 平成四年五月十三日受理

労災補償保険法等福祉諸制度改善、後退の阻止に関する請願

請願者

京都府八幡市八幡山田五三ノ三 家村安雄 外十名

紹介議員

笹野 貞子君

この請願の趣旨は、第二三三七号と同じである。

第二五五六号 平成四年五月十三日受理

労災ナースングホームの増設と入居基準に関する請願

請願者

京都府八幡市八幡山田五三ノ三 家村安雄 外十名

紹介議員

笹野 貞子君

この請願の趣旨は、第二三三八号と同じである。

第二五五七号 平成四年五月十三日受理

労災病院の全府県設置に関する請願

請願者

京都府八幡市八幡山田五三ノ三 家村安雄 外十名

紹介議員

笹野 貞子君

この請願の趣旨は、第二三三九号と同じである。

第二五五八号 平成四年五月十三日受理

労災年金受給者の遺族補償制度の受給要件の改善に関する請願

請願者

京都府八幡市八幡山田五三ノ三 家村安雄 外十名

紹介議員

笹野 貞子君

この請願の趣旨は、第二二四〇号と同じである。

第二五七六号 平成四年五月十三日受理

障害者の雇用率引上げ、雇用完全実施、職域拡大及び指導の強化に関する請願

請願者

鹿児島県薩摩郡宮之城町屋地一七 一ノ一六 小林厚雄 外九名

紹介議員

井上 吉夫君

この請願の趣旨は、第二三三二号と同じである。

第二五八二号 平成四年五月十三日受理

労災補償保険法等福祉諸制度改善、後退の阻止に関する請願

請願者

鹿児島県薩摩郡宮之城町屋地一七 一ノ一六 小林厚雄 外九名

紹介議員

井上 吉夫君

この請願の趣旨は、第二三三七号と同じである。

第二五八三号 平成四年五月十三日受理

労災ナースングホームの増設と入居基準に関する請願

請願者

鹿児島県薩摩郡宮之城町屋地一七 一ノ一六 小林厚雄 外九名

紹介議員

井上 吉夫君

この請願の趣旨は、第二三三八号と同じである。

第二五八三号 平成四年五月十三日受理

労災病院の全府県設置に関する請願

請願者

鹿児島県薩摩郡宮之城町屋地一七 一ノ一六 小林厚雄 外九名

紹介議員

井上 吉夫君

この請願の趣旨は、第二三三九号と同じである。

第二五八四号 平成四年五月十三日受理

労災年金受給者の遺族補償制度の受給要件の改善に関する請願

請願者 鹿児島県薩摩郡宮之城町屋地一七一ノ一六 小林厚雄 外九名

紹介議員 井上 吉夫君

この請願の趣旨は、第二二四〇号と同じである。

第二五九四号 平成四年五月十三日受理

障害者の雇用率引上げ、雇用完全実施、職域拡大及び指導の強化に関する請願

請願者 大阪府枚方市大峰南町一八ノ一八 社団法人大阪脊髄損傷者協会会長 辻一 外十二名

紹介議員 前島英三郎君

この請願の趣旨は、第二二三二号と同じである。

第二五九四号 平成四年五月十三日受理

労災補償保険法等福祉諸制度改悪、後退の阻止に関する請願

請願者 大阪府枚方市大峰南町一八ノ一八 社団法人大阪脊髄損傷者協会会長 辻一 外十二名

紹介議員 前島英三郎君

この請願の趣旨は、第二二三七号と同じである。

第二六〇〇号 平成四年五月十三日受理

労災ナースিংホームの増設と入居基準に関する請願

請願者 大阪府枚方市大峰南町一八ノ一八 社団法人大阪脊髄損傷者協会会長 辻一 外十二名

紹介議員 前島英三郎君

この請願の趣旨は、第二二三八号と同じである。

第二六〇一号 平成四年五月十三日受理

労災病院の全府県設置に関する請願

請願者 大阪府枚方市大峰南町一八ノ一八 社団法人大阪脊髄損傷者協会会長 辻一 外十二名

紹介議員 前島英三郎君

この請願の趣旨は、第二二三九号と同じである。

第二六〇二号 平成四年五月十三日受理

労災年金受給者の遺族補償制度の受給要件の改善に関する請願

請願者 大阪府枚方市大峰南町一八ノ一八 社団法人大阪脊髄損傷者協会会長 辻一 外十二名

紹介議員 前島英三郎君

この請願の趣旨は、第二二四〇号と同じである。

第二六二四号 平成四年五月十四日受理

障害者の雇用率引上げ、雇用完全実施、職域拡大及び指導の強化に関する請願

請願者 和歌山県海南市船尾三七八 中嶋 達治 外十名

紹介議員 前田 勲男君

この請願の趣旨は、第二二三二号と同じである。

第二六二九号 平成四年五月十四日受理

労災補償保険法等福祉諸制度改悪、後退の阻止に関する請願

請願者 和歌山県海南市船尾三七八 中嶋 達治 外十名

紹介議員 前田 勲男君

この請願の趣旨は、第二二三七号と同じである。

第二六三〇号 平成四年五月十四日受理

労災ナースিংホームの増設と入居基準に関する請願

請願者 和歌山県海南市船尾三七八 中嶋 達治 外十名

紹介議員 前田 勲男君

この請願の趣旨は、第二二三八号と同じである。

第二六三二号 平成四年五月十四日受理

労災病院の全府県設置に関する請願

請願者 和歌山県海南市船尾三七八 中嶋 達治 外十名

紹介議員 前田 勲男君

この請願の趣旨は、第二二三九号と同じである。

第二六三三二号 平成四年五月十四日受理

労災年金受給者の遺族補償制度の受給要件の改善に関する請願

請願者 和歌山県海南市船尾三七八 中嶋 達治 外十名

紹介議員 前田 勲男君

この請願の趣旨は、第二二四〇号と同じである。

五月二十六日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二十四日)
一、地方自治法第百五十六条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

第七号中正誤

ページ 段行 誤 正

七四四 文章 文書

三九 終わり と思ひます と思ひます

平成四年六月十一日印刷

平成四年六月十二日発行

参議院事務局

印刷者 大蔵省印刷局