

第百二十三回 参議院 労働委員会 會議録 第十号

平成四年六月十七日(水曜日)
午前十時二分開会

委員の異動

五月二十九日

狩野 安君

補欠選任
岩崎 純三君

六月一日

堀 利和君

補欠選任
西野 康雄君

六月三日

西野 康雄君

補欠選任
青木 薪次君

六月十五日

青木 薪次君

補欠選任
西野 康雄君

六月十七日

中西 珠子君

補欠選任
常松 克安君

六月十七日

西川 潔君

補欠選任
下村 泰君

六月十七日

岩崎 純三君

補欠選任
須藤良太郎君

六月十七日

川原新次郎君

補欠選任
狩野 安君

六月十七日

平井 卓志君

補欠選任
星野 朋市君

六月十七日

常松 克安君

補欠選任
中西 珠子君

出席者は左のとおり。

委員長
理事

向山 一人君

委員

田辺 哲夫君
仲川 幸男君
細谷 昭雄君
山中 郁子君

委員

狩野 安君
佐々木 満君

国務大臣

労働大臣

近藤 鉄雄君

政府委員

労働大臣官房長

齋藤 邦彦君

労働省労働基準局長

佐藤 勝美君

労働省婦人局長

松原 亘子君

労働省職業安定局長

若林 之矩君

事務局長

常任委員会専門員

佐野 厚君

説明員

公正取引委員会事務局長

小久保榮一郎君

厚生省健康政策局長

矢野 正子君

厚生省児童家庭局長

富岡 悟君

労働省労働局長

廣見 和夫君

労働省労働基準局長

井上 文彦君

労働省労働基準局長

鈴木 直和君

本日の會議に付した案件

○労働時間の短縮の促進に関する臨時措置法案
(内閣提出、衆議院送付)

○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關し承認を求むるの件(内閣提出、衆議院送付)

○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。

まず、委員の異動について御報告いたします。去る六月十五日、西川潔君が委員を辞任され、その補欠として下村泰君が選任されました。

また、本日、川原新次郎君、岩崎純三君及び平井卓志君が委員を辞任され、その補欠として狩野安君、須藤良太郎君及び星野朋市君が選任されました。

○委員長(向山一人君) 労働時間の短縮の促進に関する臨時措置法案を議題とし、質疑を行います。

質疑のある方は順次御発言願います。

○清水澄子君 おはようございます。大臣は、きょうは健やかなお顔で出席していただきまして、本当にスリムになつて参加されておりますけれども、手術後というのは体には大変大きな負担ですから、どうぞ無理なさらないように大事にしてくださいと思います。

そう申し上げながら、きょうは大臣をいじめたいわけですが、まず最初に、労働時間の考え方について確認させていただきたいと思ひます。

労働時間はさまざまな立場からのアプローチができます。しかし、かなめは、労働者の心身ともに健康で文化的な生活を営む権利を有するというあの憲法の二十五条及び二十七条の規定に従つて、労働者の家庭生活をそして地域生活、社会生活を保障したものでなければならぬと思ひます。

現在、日本の労働時間の特徴は、申すまでもなく諸外国と比較いたしまして、所定の実労働時間が非常に長いわけです。連合の調査によりまして、連合というのは組合でちゃんと労使間がいろいろ相談をして進めていく割合に大きな職場だと思ひますけれども、ここの調査でも一日八時間十八分という統計が出ておりますし、非常に残業時間も長く、休日出勤も多くなつております。こういう労働時間の実態というのは、およそ心身ともに健康で文化的な生活を営むという人間の基本的な権利を私は脅かしている、侵しているものだと思ひますけれども、労働大臣はこの労働時間というもののについてどのような基本的な認識をお持ちなのか、そして労働時間というのは、これは一つの労働条件の中の基準ですから、その基準はどうあるべきだと思ひます。

○国務大臣(近藤鉄雄君) 冒頭、清水先生から大変温かい御言葉をいただきましたがどうもありがとうございます。先生方に御心配をいただきましたけれども、二週間ちょっと入院しておたわけでございますが、おかげさまで悪いところは取つてしまひましたし、大変元気で戻つてまいりました。これから一生懸命また頑張りますので、よろしくひとつ御指導のほどをお願い申し上げたいと思ひます。

冒頭、先生から労働時間についてどう考えるかというお話でございまして、私も入院中に労働ということについて幾つか考えたことがあつたわけでございます。人間の生活には、人間は生きていくことにいろんな目的があるわけでありまして、またいろんな行動をしているわけでありまして、その中で働いて物をつくり出す、働いて生活の糧を得るということは人間の生活にとって必要なこ

とであるし、またそのこと自体がすべて悪だということやなしに、むしろ人生の大きな目標の中では働きの価値創造ということも非常に大事なことでないかと思うわけであります。しかし同時に、今度はそのことだけにかまけてしまつて、人間としての例えば健康だとか幸せな家庭だとか、それから仕事以外の教養だとかレジャーだとか、そういったことに充てる時間がなくなつてしまふということではこれは問題でございます。

したがって、経済発展の歴史をずっと見てまいりました。だんだんミミマムな生活の必要なのを生み出すために費やす時間というものは短くしてきて、そしてそれ以外のいろんなものに多価値の追求に対する時間もふやしていくということが大事であつて、そういう意味で、私は大事なこととは生活に必要な労働と、それからそれ以外の家庭生活や健康やそういったもののバランスをどういうふうに保つていくかということではないかと思うわけであります。

残念ながら、我が国の場合にはこれまで多少以上バランスを欠いて、そしてよく会社人間だとか働きバチだとか、そういうふうに言われる状況があちこち見られたわけでございますが、そういったものをこれから社会全体の努力として秩序立てながら、そして必要な労働とそれ以外の人間生活というもののバランスをどう達成するかということであつて、今度の時短促進法もまさにそういう方向への大きな前進になるものと私は考へてゐるわけでございます。

○清水澄子君 私は、時間短縮というのは、まず今おっしゃつたように、第一には働く人々の健康と生活条件をいかに高めていくか、そういう上での絶対的な条件だと思ひます。さらには、やはり国際的に不公正な競争をなくしていくという国際的な義務であり責任があるという側面も非常に強いものだと思ひます。

ですから、そういう面で日本の非常に長時間労働というこの実態をどうなくすかということは、これは極めて私は重要な政治の課題だと思ひわけ

です。しかし、政府みずからが目標としておりました一九九二年度には千八百労働時間を達成するといわれていたその目標は、現在もう既に不可能という状態になつてゐるわけです。そういう状態の中でこの法案が提出されたわけですが、この法案を見ます限り、そういう本当に労働時間短縮を緊急な政治課題として急がなきゃならぬという意気込みをこの法案の中からは感じ取ることができないわけではあります。

労働省は、この法案で果たして千八百時間の早期達成が可能にできるという確信をお持ちなのかどうか、お願いいたします。

○政府委員(佐藤勝美君) 昭和五十年以降は横ばいで推移してまいりました労働時間が、六十三年の労働基準法の改正以降着実に減少してきてゐるわけでございますけれども、年間総労働時間千八百時間程度に向けてできるだけ短縮するという目標から見ますと、現状ではこれが計画期間中には達成できないという厳しい状況になつてゐるのは御指摘のとおりでございます。私も労働行政の担当者としていたしまして、決意を新たに一層努力をしなければいけないというふうに認識しております。

現在、御審議をいただいておりますこの法案におきましては、労働時間の短縮のための国の基本的施策を盛り込んだ労働時間短縮推進計画を策定することといたしております。この中で労働時間短縮の目標も掲げ、その達成に向けた積極的な取り組みを行うことといたしております。また、業種ごとに事業主が共同で策定する労働時間短縮実施計画を行政が承認して、これに基づいて各種の援助等を行うことにいたしております。こうした施策を積極的に講じることによりまして、目標の達成をできるだけ早い時期にしたいというふうに思つております。

もちろん、この法律のみでそれが達成できるということではございません。将来には労働基準法の改正も控えております。そういういろんな施策と相まって、できるだけ早く目標である千八百

時間程度の労働時間の達成ということを成就したい、こういうふうな考えているところでございませう。

○清水澄子君 今お答えがありましたけれども、労働時間とはやはり労働法の第一項で「労働者が人たるに値する生活を営むための必要を充たすべきものでなければならぬ」と、そういうふうな定められておりますように、労働時間というのは労働者の生存の権利と労働権を保障するものだと思ひます。したがって、これは使用者がそれを守る義務を課せられてゐるそういう性格のものであると思ひます。

ですから、こうした権利義務のはつきりした問題については、やはりその根幹となる労働基準法の見直しが必要でなければならぬと、こういうふうな考えてゐるわけです。今将来はということをお話になりましたけれども、もう既に労働省は一つのめどをお持ちだと思ひます。いつまでも何か達成できなかったから、今度は次何年後なのか、はつきりそういう問題が労働省の中で私は何もめどがなくはやつていらつしやるはずはないと思ひます。労働省は年間千八百時間の達成年度をいつと定めていらつしやるか、それから週四十時間に向けての労基法改正時期をいつと、いうふうな腹を固めていらつしやるのか、お聞かせいただきたいと思います。

○政府委員(佐藤勝美君) 労働基準法につきましては、改正労働基準法の附則の規定に基づきまして、平成三年四月から中央労働基準審議会におきまして週四十時間労働制への移行の問題も含めまして、労働時間法制全般についての検討を既にしていただいてゐる最中でございます。この五月、六月に全国的に労働省で労働時間総合実態調査というものをやりました。その結果も踏まえまして、さらに鋭意検討を進めていただきたいというふうに考えておるところでございます。

この検討のスケジュールでございますけれども、ことし、つまり平成四年中に審議会の結論をいただくと審議会にはお願いをしております。

て、私どもとしてはその結論をいただきますれば、速やかに必要な措置を講じたいというふうに考えております。

なお、千八百時間の達成はいつになるのかという御質問でございますけれども、千八百時間というのはこれは法制とは別に実態が変わつていって、統計上それが千八百時間というふうな結果になつてあらわれてくる、こういう問題でございます。すけれども、こういう現在御審議をいただいております法案に基づく諸施策、それから基準法の改正、こういうものと相まちまして千八百時間の達成が早期にできるように見直しの努力をしたいというふうに考えております。

○清水澄子君 本年度中に目標達成であつたわけですから、これは早期というのは、もう本来本當の意味の早期でなきゃならないと思ひます。ですから、早期ということは一、二年ということでのそういうふうな受けとめをしてよろしうございませうか。

○政府委員(佐藤勝美君) 御承知のように、現在経済企画庁でも新しい経済計画の策定作業中でございます。その中で千八百時間の早期達成ということが恐らくうたわれることになつてゐます。それから、現在御審議をいただいております法案に基づきます推進計画の中でも、これを踏まえた目標が掲げられることになつてゐますけれども、その中で例えば経済計画あるいはこの推進計画はそれに合わせまして恐らく五年というふうな期間になると思ひます。ただ、五年のうちにはその目標を達成すればいいということではなくて、できるだけその中の早い時期に達成をできるようにということをおもひ考へておるところでございます。

○清水澄子君 では、五年というそういうめどではなくて、本當に早期ということを確認してよろしいですね。

日本の労働時間の長い理由として、残業や休日労働の割り増し賃金率が低いことが、企業が残業、休日労働によつて人件費の節約効果が大い

後、労基法が制定されたとき、一九四六年、昭和二

要の措置を講じたいと考えてございます。

ます。

○清水澄子君 特にこの中で、これは長期連続休

暇制度の導入という問題が要求も非常に強いわけです。このことについて衆議院での答弁でもその内容がはつきりしていないわけですから、長期連続という場合、最低のめどというのとはどんなふうにお考えになっていますか。

○説明員(井上文彦君) 連続休暇の問題でございしますが、私も千八百時間の具体的な内容といまして、年休の二十日取得、それから連続休暇の実現等があるわけでございまして、ぜひ今後連続休暇の問題につきましても積極的に取り組んでまいりたいと考えております。

ただ、各企業の実情によりまして休暇のとり方もさまざまでございますので、これを一律に何日間というような形で規定することはなかなか適当でないという場合もございまして、私どもとしては、推進計画の中で企業の事情に応じながら連続休暇をとるというような体制を整備していただくようお願いしたいというふうに考えております。

○清水澄子君 何か企業の実情によって決まるんですか、労働時間というのは人間の生活、必要なものが決められていくんじゃないんでしょうか。

○政府委員(佐藤勝美君) 連続休暇の問題でございしますが、年間を通じての年次有給休暇の付与の日数そのものは、これは労働基準法で最低基準を定めて実施を強制しているというものでございします。そのような休暇、それから基準法を超える休暇を年間どういうふうにとっていくか。半日だとか一日だとかという方もございしますけれども、しかしそういう休暇の本質から考えまして一週間とかそういう長期に連続してとることが好ましいということになりますれば、そのとり方をどうするかということにつきまして、これはやはりその労使がその企業の事情、実態あるいはその労使の意向に沿ってどういうふうにするか、こういう問題になるかと思ひます。

そういうことでございしますので、休暇の日数等の最低基準の問題を労使任せにする、こういう意

味では決してございせんので、どういうふうにするかということにつきましては、その企業の中の労使が十分協議をして決めていただきたい、こういう趣旨でございします。

○清水澄子君 最低一週間以上という想定はお持ちなんでしょうか。

○説明員(井上文彦君) 先ほども申し上げましたように、できるだけ連続をして休暇をとることが、年休の消化、それから労働者の方々にも非常に好ましいというふうに考えてございまして、例示というふうな形であれば一週間とか、そういうようなことは掲げてまいりたいというふうに考えてございします。

○清水澄子君 そういう計画の内容について、具体的なものやという形で指導されていくのか。政令事項として扱われていくのでしょうか。それとも行政通達文書にされるのか。どういう方式をとられますか。

○説明員(井上文彦君) 具体的な目標でございしますが、これは先ほども申し上げましたように、政府全体として具体的な目標なりそのプロセスを含みまして労働時間短縮推進計画を立てるわけでございします。その推進計画の中で具体的に記述してまいりたいというふうに考えております。

○清水澄子君 それでは次に、労働時間短縮推進計画というのは労働大臣が作成されて、そして閣議決定を求めるといふ、そういう点では労働時間政策に政府が一体となって取り組むという、それなりの重みとして受け止めますけれども、実際に通産、建設、運輸、厚生という、そういう各関連の省との作業、そういう管轄下にある関係分野の縦割りの縄張り争いというふうなものが本当になくなって、お互いに連携して時短の促進のためにやれるという、そういう見通しはありますか。

○政府委員(佐藤勝美君) 労働時間の短縮は、これは基本的には労使の問題であるというふうに言っていると思っております。

ただ、特に我が国では、それに加えて、あるいはそれと同じぐらいに国の役割というものは大

変大きいというふうに考えております。そういう意味で、我が国では、時間の短縮は国、労使が一体となって全体として取り組むべき国民的課題であるというふうに認識をしておるわけです。そういう意味から、労働行政はもちろんでございしますけれども、政府、各省全体として取り組んでいく問題であろうというところで、この労働時間短縮推進計画を閣議決定により策定するというようにして進めるわけでございします。こうした趣旨で、推進計画の案の策定の段階から、産業政策、公共政策を担当いたします他の省庁と十分協議を行ってまいりたいと思っております。

最近、労働時間短縮の方向というのがやと定着をしております。各事業所管省庁もその所管行政の範囲内におきます労働時間短縮ということには大変積極的になっておるわけでございします。またこの法案をまとめます過程におきまして、通産省初め関係の省庁、大変密接に連携をとるがらまとめたという経緯もございします。

そういうことから、この推進計画の案の作成に当たりましては、この関係省庁とも十分連絡をとってやりたいと思っております。またそういうことによりまして内容のある計画ができるというふうに確信をしております。

○清水澄子君 今度は第六条のところなんですけれども、労働時間短縮推進委員会の設置等による「体制の整備に努めなければならない」という努力規定になっているわけです。これをやはり労働時間短縮推進委員会の設置を「努めなければならない」。じゃなくて、設置を義務づけるべきではないかと思ひますが、いかがですか。

○説明員(井上文彦君) 委員会の設置の問題でございしますが、現在の状況を見ますと、企業内で労使の方々がいろいろな形で努力をしております。例えば労使協議制とか労使懇談会とか、いろいろな形で今企業内で時短等の問題についても議論されておる、いろいろな場があるわけでございします。

そういう状況を見ますと、やはり企業内のそれ

ぞれの労使の方々の実情に応じた努力ということをやはり尊重することが必要ではないか、またそれが効果的ではないかというふうに考えまして、委員会につきましては一律な形で規定するのではなくて、自主性を生かした形で設置をお願いするというふうな考えをしております。

○清水澄子君 次に七条の件で、労働時間短縮推進委員会の決議による労基法の適用に特例を設けてあります。ここでは労使協定にかえて変形労働時間制の導入の推進を労働時間短縮推進委員会の決議で行えるようになっておるわけです。

そこで、お尋ねしたいわけですが、変形労働時間制の導入が労働時間の短縮に結びついておるといふ具体的な事実及び統計データを労働省はお持ちでしょうか、ぜひ示していただきたいと思ひます。

○説明員(井上文彦君) 変形労働時間制につきましては、昭和六十二年の改正労働基準法のとくに、労使の工夫をしていただくという観点から柔軟な枠組みを設けたわけでございまして、そこでは労働者の生活設計を損なわない範囲内におきまして労働時間を弾力化して週休二日制の普及とか年間休日増加、業務の繁閑に応じた労働時間の配分を行うということによりまして時短を進めやすい環境づくりを目指したわけでございします。

変形労働時間制の問題でございしますが、平成二年の労働時間総合実態調査によりますと、一月単位の変形労働時間制を採用しております事業場の平均の週所定労働時間は四十三時間二十四分でございます。全体の平均週所定労働時間よりも一時間二分短いという結果が得られております。また、平成元年の労働時間短縮に関する意識調査によりますれば、フレックスタイム制を導入した企業のうち約四分の一、二五％が残業時間削減の効果が見られたというふうな回答が見られるところでございします。

○清水澄子君 それは本来、変形労働時間制につ

いは今届け出制ですから、その届け出数のみで、所定外の労働時間については余り調査はされていらないと思うんですが、いかがですか。

○説明員(井上文彦君) 御指摘のように、変形制採用企業の中で時間外労働がどうなっているかという数字は持っていません。

○清水澄子君 先ほどから所定外、いわゆる残業とかそういう労働時間が非常に長いというところで、変形労働時間制の導入から、一日自分がどれだけ働いているかというのが統計にも出ないしなかなかわかりにくくなっている、しかし全体的、総体的に労働時間が長くなっているという実態ができています。それが連合の資料によりまして、通常の労働者で一日七百一分ですから、残業を含んで十一時間十分というのが出ています。それがまた交代変則勤務で七百十分、それよりも十分長いわけですが、自分が一日働いている所定内と所定外が含まれるわけで、そうすると十一時間十分というのは非常にやはり、本来八時間というのでもこれはある意味で大正八年時代の基準ですね、一日八時間労働なんというのは。それ以上の時間になっている、そのことが今の日本の働く人々が過労死とかそれから非常に何か疲れているとかいふような問題が起きていると思うわけです。

そういう中で、今度変形労働時間制の導入が推進委員会の決議のみで行えるようになるということになったときに、それはむしろ変形労働時間制の拡大につながるんじゃないかと思いますが、その関係の説明をいただきたいと思ひます。

○説明員(井上文彦君) 変形労働時間制の問題でございますが、私もいたしましては、変形労働時間制の導入はあくまでも労働時間の短縮という観点から導入をしていただきたいというふうに考えてございまして、今後そういう形で努力していきたいと思ひます。

それから、変形制の導入の問題でございますが、推進委員会の決議によりまして行われるというところでございますが、これは先ほど申し上げ

ましたように、委員会の構成につきましては委員なり決議の方法なり議事録なり非常に厳密にやっております。委員の選任等につきましては労働使協議と同等の方法をとってございまして、これが安易に行われるというふうには私どもも考えてございませぬ。

○清水澄子君 それはやはり官僚の答弁なんです。現実非常に労働時間が長くなっている。それが一週間の間で決めればいいというふうな労働時間になって、一日単位の時間というののはつきりなくなっているというところが非常に大きな問題になっている。ですから、労働省、労働基準監督署というのはそういう実態を調査した上でおっしゃるべきだと思ひます。ところが、今変形労働時間制の所定外労働時間については調査をしていない、できていないと言ひながら、それは労働時間短縮を目指しているものだとしたら、労働基準監督行政というのとはまた実態を調査をなさって改善を図るべきだと思ひます。むしろ、労働基準監督行政と時間外労働、休日労働がないで変形労働時間制と時間外労働、休日労働が労働時間短縮推進委員会の決議によって可能になるわけですか。このことは労働者側に不利になるというところが非常に心配されます。そしてそのことが同時に労働監督行政の放棄ではないか、この点について労働省のお考えを伺ひたいと思ひます。

○政府委員(佐藤勝美君) まず、変形労働時間制の問題でございますが、この制度はもともと労働時間の短縮に資するという意味で設けられていた制度でございます。変形労働時間制が個々の企業で導入された場合に、そのために労働時間がむしろ長くなるというふうなことはあつてはならないことではございませぬ。そういう点につきましては、今後監督行政等を通じて十分に見てまいりたいと思ひます。必要があれば必要な指導はしていきなさいというふうにしてございませぬ。今回の法案の七条の届け出の問題につきましては

は、これは今部長からも答弁がありましたけれども、労働協定にかわる決議として法律上有効であるためには、その委員会の構成あるいは設置の届け出、それから議事録がきちんと整備をされていること等大変厳格な要件を設けているわけでございます。したがって、そういうことから労働基準監督をするに当たりまして、この法律に基づきます厳格な要件に基づいて届け出が免除されていることによつて監督行政が阻害をされるということがないような仕組みを考えておりますし、また実際の運用としてもそういうことがないように適正な運用に努めてまいりたいと思ひております。

一方におきまして、労働時間短縮推進委員会をつくつた場合には、この委員会の中で日常的に労働時間の問題が話し合いをなされて、その成果が事業場の労働時間の諸制度の中に生かされるということが必要でございます。こういった委員会の活動を奨励をし、それが労働時間の短縮に実際に結びつくためには、そういうことが必要であるというふうなことを考えてこの制度を設けているわけでございます。そのために、いづれにいたしましても、御心配のようない監督行政上問題が生じることがないような厳格な運用に努めてまいりたいというふうに思ひております。

○清水澄子君 まず、どんなに所定外労働時間が長くなつていようか、その労働時間の実態はぜひ調査いただきたいと思ひます。それから、今その推進委員会へのいふゆる労働者の過半数を代表する者の性格について、労働時間が長くなつたり、いろんな問題がないようにしたいという希望は先ほどから述べていらつしやるわけですから、その希望と実態というのはなかなか一致しませんけれども、ぜひその点は厳格にやつていただきたいと思ひます。

そういう中で、今回は特にこの委員会が一定の要件を満たした場合は労働基準法の特例が適用されることになるわけですから、本當にこの委員会が真に労働者が対等の立場で運営され、そして委員

会の決議には労働者の意見が適切に反映されるようにする必要があると思ひますけれども、現行の規定のままで果たしてそれで十分であるかどうかというところは、やはり非常に危惧されるわけです。

それは、この委員会の労働側委員は、労働者の過半数で組織する労働組合がない場合は労働者の過半数を代表する者の推薦に基づいて指名することとされております。しかし、まず第一にこの労働者の過半数を代表する者が適切に選任されるかどうか、その点についてはだれも確認ができにくいわけですね。非常に疑問があるわけです。ですから、この過半数代表者制度というのは、労働基準法においても三六協定の締結など幾つかの法律で用いられている非常に重要な制度であると思ひます。

前回の労働基準法の改正の際にも、多くの委員から指摘があつたと伺ひておりますけれども、これまで過半数の代表者に会社の庶務課長とか親睦会の会長が会社の指名で過半数代表者になると、そういう選任されたという例は非常に多くあるわけですね。そのために、これは労働者代表がこの過半数代表者の選任手続や資格要件を法律に規定すべきだということが要求されてきていると思ひます。ですから、労働省は六十三年の一月に通告ではつきりと過半数代表者は管理監督者ではないこと、それから選出方法については労働者の投票など民主的な手続がとられることという要件を示してこれらなんだと思ひます。しかし、今日でも依然としてこの過半数代表者制度の運用については非常に問題が多くあります。

例えば、昨年の労働問題リサーチセンターの「中小企業における企業内コミュニケーションの実態」という調査によりますと、三六協定の締結などを労働組合以外の従業員代表と行っている企業の三割が会社の指名で代表者を選出している。そして代表についている者の役職は、管理職以上が六割を占めるという結果が出ています。ですから、こういう調査結果から判断しまして

事態は全然改善されていないということが出てくるわけですが、労働省としては、先ほどからその労働者の過半数を代表する者については厳格な要件をここに規定しているんだとおっしゃいますけれども、本当にそれは保障できるといふ確信をお持ちでしょうか。

○説明員(井上文彦君) 労働者の過半数の問題でございまして、これは今先生御指摘のように、労働協定の締結におきまして過半数代表者につきましては、六十三年の通達によりまして、その適格性とか選任方法を明示してございまして、私どもはこれをしっかりとやっていくことが大事だと考えてございまして。

推進委員会につきましては、届け出がございまして、その届け出に際しましては、その適格性及び選任方法につきまして厳重に審査していきたいというふうに考えてございまして。

○清水澄子君 ぜひその点は徹底をしていただきたいと思ひます。

次に、八条の関係ですけれども、ここには「同一の業種に属する二以上の事業主」とあるんですが、「同一の業種」とはどういうものを具体的に指しているのかわかるんですか。法的な定義はどこにあるのでしょうか。

○説明員(井上文彦君) 「同一の業種に属する二以上の事業主」という趣旨でございまして、これは現在の状況を見ますと、過当競争のもとで非常に企業が競争をやっているわけでございまして、その中でやはり同業他社との横並び意識が非常に強いということで、その横並び意識に着目いたしまして時短の阻害要因を克服しようというのが本法案の趣旨でございまして。

そういう意味で、同一の業種につきましては、横並び意識が働いている業界なり、そういうものを大きくとらえていきたいというふうに考えてございまして。

○清水澄子君 だけれども、大手の企業と下請、孫請は同じ同一業種でも一律にやれますか。

○説明員(井上文彦君) 親なり下請なりの関係、

同一業種に含まれる場合につきましては、これはそれぞれ一体となつて計画をつくつていただきたというふうな考え方ですが、それは規模の大小によりまして状況が違いますので、そこらは統一的な計画ではなくて、その業種といふか、その規模等におきまして計画といふか、それぞれがつくつて、全体としてその実現方を努力していくということも考えられるんじゃないかと考えてございまして。

に実施をされるためには、計画の策定に当たりまして関係労使の話し合いが行われることは重要でございまして。

それから、労働時間短縮実施計画の承認に当たりますけれども、関係労働者の意見を聞くように努め、今までも御指摘ございましたように、関係審議会等におきまして意見を聞くように努めるといふふうに考えております。そういったことで、あらかじめ計画の策定時に労使の話し合いができる限り行われるように、またその計画の承認に際しまして労働者の意見が十分聞かれますように努めてまいりたいというふうに考えております。

○清水澄子君 それでは、工業団地とか商店街などの異なった業種ですね、そういう地域集団などではどういふふうになさるおつもりですか。

○清水澄子君 さらに、この八条の三項の「一に事業場の労働者の労働時間等に関する実情に照らし」という文言があるわけですが、この文言があるのと、長時間の労働の実態を認識しているような受けとめになるんですけれども、なぜ「実情に照らし」ということがわざわざ入っているのでしょうか。

○説明員(井上文彦君) 異業種等も入りまして工業団地等でございますが、やはり工業団地を一体として、横並び意識なり同業といふか、横を見るときにそういう関係もございまして、そういう点に着眼いたしますと、工業団地等もできるだけ広く対象にしていきたいというふうに考えてございまして。

○説明員(井上文彦君) これは、計画につきましても進んでいる企業とか、時短がとれている企業とかいろいろあるわけですが、できるだけ全体として進めたいという観点で、時短が比較のおくれている業界、業種等につきましても積極的に取り組んでいただくという意味で「実情に照らし」というようなことでございまして、決して時短が進んでないという実情を追認しようというわけではございませんで、段階的に時短を進めていただきたいという趣旨で入っているわけでございます。

○清水澄子君 それでは、この同一の業種に属する二以上の事業の事業主のみが本法案では実施計画の提出ができるようになっていくわけですが、これも、当該事業の労働組合または労働者の代表からの労働時間短縮実施計画ですね、そういうものを提出するようにして、そして労働時間の短縮を本当に実効性のあるものにすべきだと思ふんですけれども、この点について中央、地方の労働基準審議会を活用して、労働組合または労働者の代表からの労働時間短縮実施計画を考慮した、労働時間短縮の効果を上げるようなそういう方法を講ずることが必要ではないかと思ひますが、いかがですか。

○清水澄子君 それでは、やはり八条の中で、改正労働基準法では、本来一律に適用すべき労働時間の基準を、業種別、経営規模ごとに労働時間の枠組みを設けてきたと思ふんですね。ですから、原則四十四時間としたものを四十六時間とか四十八時間とか五十四時間と格差を設けて猶予特例としていふと思ふんですね。

でどの部分を予定されておられるのかという点についてお伺いします。

○説明員(井上文彦君) 御指摘のように、猶予されている事業が今四十六時間でございますが、これにつきまして平成五年三月三十一日には四十四時間と一斉に横並びになるわけでございまして。一方、中央労働基準審議会におきまして週四十時間労働制への移行の問題も含めて検討してございまして、平成五年以降につきましては、どういう形で進めるかは基準審議会の意見を早急にいただいて所要の措置を講じたいというふうに考えてございまして。

○清水澄子君 この労働時間の猶予特例にされた業種の労働者は二千七百七十八万人なんです。ですから、全体の労働者の六三％がこの猶予特例の中に入っているという、その部分をどう改善するかということ抜きにこの問題は解決できないと思ひます。ですから、労働時間というのはいくつの基準を實行していくという、そういう姿勢で臨んでいくべきだと思ひますので、その点をやはりきちっと、それは本来あるべき姿なんですから、ぜひその点をひとつ考慮いただきたいと思ひます。

次に、看護婦さんの労働時間の問題についてお尋ねをしたいと思います。

国立病院の看護婦の週四十時間勤務体制というのは五月から実施されていると思ひますが、民間病院の実態というのは、看護協会の調査によりまして、週休一日半のところは四四％なんです。完全週休二日制はわずか六％なんです。ですから、一般の民間企業に比べて非常におくれています。それから年間実労働時間は、平成二年の賃金構造基本統計調査によりまして、正看護婦で二千四百四十八時間と、これは厚生省の方は二千十時間だと思ひます。それから、統計はそういうふうになっております。それから、看護婦で二千二百二十時間。統計は異なるわけですが、毎月勤労統計調査の全産業の男女平均二千四十四時間、それに比べて、特に女子の場合には

パートが入った統計ですからつきりした統計にならないんですけれども、それらの全産業の平均よりも相当長くなっているという数字が出てくるわけです。

ですから、厚生省、労働省は、看護婦の労働時間短縮の見通しを、年間千八百時間を達成するという立場に立ってどういうふうなこれを検討され実行されようとしていらっしゃるのか、厚生省、労働省、それぞれの立場からお聞かせいただきたいと思ひます。

○説明員(矢野正子君) 看護職員につきましては、働きやすい職場づくりを進めるということとは非常に重要な課題であると認識しております。

このため、週四十時間労働等の事項を踏まえまして、養育力の強化でありますとかあるいは院内保育施設への助成強化等を含めまして、看護職員確保対策費という形で平成三年度予算、平成四年度予算と大幅に増額いたしまして、特に平成四年度予算については平成二年度予算の約八割増というところでそういうことを行うとともに、さらにことしからでございますが、業務負担軽減のための省力化機器につきましても税制上の特別償却制度の創設を行ったところであります。また、今回の四月からのものでございますが、診療報酬改定に当たりまして看護料の大幅な引き上げを行いましたし、また労働時間及び夜勤体制に際した加算を新たに付したということもございまして、そしてまた今国会には御承知のごとく看護婦等の人材確保の促進に関する法律案を提出しているところでございます。

このような対応を行うことによりまして、社会全体の労働時間の短縮の動きに従って看護職員につきましても千八百時間制に向けて時間短縮を進めるということができ得るであろうというふうに考えております。

○政府委員(若林之矩君) ただいま厚生省の看護課長の方からお答えがありましたように、厚生省の看護職員需給見通しにおきまして平成十二年に百十五万人が必要であるという見通しに

なっておりますわけですが、この見通しを昨年十二月に立てるに当たりましては、今後の時間短縮等の勤務条件の改善に伴う看護職員需要についても従来以上に考慮してこれを策定したというふうな考えでおるわけでございます。

やはり看護婦さんの人材の確保につきましましては、その勤務条件というのは大変大きな問題でございまして、厚生、労働、文部三省で今国会に提出いたしまして御審議いただいております看護婦等の人材確保法案、これを成立させていただきまして場合には、私どもこれを基軸といたしまして関係省庁連携し、全力を挙げて看護婦さんの福祉の向上、人材の確保、そして時間短縮に取り組んでいきたいというふうに考えているところでございます。

○清水澄子君 このゴールドプランにおいて平成十二年には百十五万人という看護婦の需要という形で数字が出てくるわけですが、この数字はもう既に労働時間千八百時間というのを平成五年には実行されるものという想定をされて出されているんでしょうか。そしてまたその中に、労働基準法のいろんな要件を満たした数字であるというならば、例えば年休、産前産後の休暇、それから生休、育児休業、それらは何日分ぐらいい見通しての数字になっているんでしょうか。

○説明員(矢野正子君) 昨年つくりました需給見通しでございますが、この中には週四十時間制、夜勤回数平均八回以内とか育児休業、それから今御指摘がありましたような産前産後の休暇とか、そういうことを含めまして策定しているわけでございます。それからまた、指摘がありましたような高齢者保健福祉推進十カ年戦略の策定等の需要も考慮いたしましてつくっております。それらをつくる際の一つの指針といたしまして作業を進めてまいりました結果、この百十五万というところでできてきているということでございます。

○清水澄子君 それは何年を想定されていら

っしゃるんですか、労働時間の千八百時間というの

は。○説明員(矢野正子君) この策定作業を始めました年というのが一九八八年、六十三年度でございます。そして、その当時ありました経済運営五カ年計画の趣旨にのっとりしましたものでございますので、先ほどお話がありました経済五カ年計画等の今後の数字の動きがございまして、それにつきましては現在の課題でございますので、前回のものに従って平成五年三月三十一日までにはそういうことを織り込んだ計画をつくるようにという指示をしております。

○清水澄子君 それでは、今度は逆に百十五万人千人という看護婦のいわゆる人材が確保できないわけですかという問題が非常に大きく言われているわけですが、もしそれに見合った看護婦が確保できないときは労働基準法関係の前提条件というのが達成できるかどうか。その点については労働省、厚生省いかがですか。

○政府委員(若林之矩君) ただいま御答弁申し上げましたように、大変急務でございます看護婦さんの人材確保の問題、労働条件の改善というのは大変大きな要素でございます。私ども、これにつきましては関係省庁一体となりましてその改善を図り、また円滑な需給の調整を進めてまいりたいというふうに思っているところでございます。

具体的には、需給調整ということにつきまして、私どもも公共職業安定所を中核といたしまして各県に福祉重点ハローワークというものを設置いたしまして、ここで潜在求職者の把握・登録、また情報提供、専門的な相談・紹介等を推進いたしまして、円滑な需給調整を進めていきたいというふうに思っているところでございます。また、今回の御審議いただいております看護婦等の人材確保法におきましては指針を策定することになるわけでございます。その指針の中にもこういう労働条件の方向というものを、これはいろいろ審議会等で御審議をいただくべき内容でございますけれども、そういうものを盛り込みまして、そ

ういったことを一つの指針として指導を進めていきたい、勤務条件の改善を図っていただきたいというふうな考えを込めてございまして。

○清水澄子君 本日は社会福祉施設や保育所などの分も伺いたいと思つて厚生省にきのう話をしていただくつもりで、その担当の方が電話で話をしまして、公務員は時間短縮は人も予算もふやさない方法でちゃんとやっていますというところをおっしゃったわけですか。そして非常勤をふやしていますというところをおっしゃったんですが、私は非常にこの発想は間違っていると思ひました。きょうはもうその質問ができませんからあれですけども、やはり時間短縮というのは本来は人間のゆとりをふやしていくわけですから、人もふやさないればならないというところは当然出てくるわけですか。ところが、人も予算もふやさないということは大変美徳のようにおっしゃっている。そういう発想のところで私は、公務員の中に時間短縮というものの思想性、それから今日の時代ではもっと発想を転換しなければならぬ、そういう点について労働省の方でも内部に向けて時間短縮の意義というものををもっと教育、啓蒙をしていただくようにお願いしたいと思ひます。

次に、今度は私は労働基準法女子保護規定の見直しをめぐる問題についてお伺いをしたいと思ひます。

五月二十一日に経済審議会の生活大国民部の報告が出まして、その中で「生活大国民実現のための具体的施策」という中の「ゆとりと生きがいのある生活の実現」の第一に「労働時間の短縮」ということが掲げられていて、そういう位置づけというものは私は大変賛成をしております。しかし、その中身は、なぜ今年度千八百時間を達成できなかったかという分析とか反省というものは一行も出ていない。こういう内容については、政府の書くものはいくつもこういうものなんだというふうな思ふんですが、そこは今ちょっと時間がありませんので、その次に行きたいわけですが、さらに、私はそこで承服できないことは、この

生活大団会報告の中に、「誰もが社会参加できる環境の整備」というところで、女性の雇用の機会を拡大するために女性の夜間労働の禁止など労働基準法の女子保護規定の解消の方向を打ち出しているわけだ。むしろ現在、日本の女性の長時間労働時間の解消をいかに図っていくかということが今一番緊急の課題になっていると私は思う。それだけではなく、そのところにちゃんとこの労働基準法の女子保護規定の解消ということが明確に文言として出ている。これは、私は労働時間短縮の全体の流れに逆らうものと言わなければならぬと思うわけだ。女性の深夜労働の禁止は百五十時間ですから、むしろ百五十時間というのは全体の男性労働者にもそういう基準を一緒にしていくというのがこれからの時代のあり方なんです。そのときに全体の上限をなくすのだとか、そういうことが言われているわけだけれども、私はここで労働大臣に、女性が長時間労働の男性並みに働くことが本当に豊かなゆとりある社会と言えるのかどうかということについてお尋ねしたいと思っています。

○国務大臣(近藤鉄雄君) 我が国の労働者の労働時間を短縮する、確かに先生のおっしゃるように長過ぎる労働時間の短縮というのは全く賛成でございます。そのためにいろいろ今度の法律を含めて御審議をお願いしておるわけでございます。それと同時に、片方ではまさに男女雇用平等という考え方のもとで男女の労働条件、労働環境のいわずば差というものを解消していくこともあわせ必要ではないか。

実は、労働者の作業環境というものがひとところと相当違つてまいりまして、例えば私、先日横浜のみなとみらい計画の中で建設作業に従事していらつしやる女性の方々とお会いしてお話をさせていただきました。非常に意欲を持って仕事をしておいでいらつしやる、もうまさに作業機械の操作でございますから必ずしも肉体的な力を必要としない分野もあるわけでございますので、そういった従来女性が進出していなかった分野に積極的に

進出しているということについて非常に誇りといえますか、意欲、仕事のやりがいを持っていらつしやる、これを見て私も感銘してまいつたわけでございます。そういうことでございますので、だんだん男性と女性の作業環境が似てくればおのずから相互乗り入れがあつていいというふうな考えでございます。

しかし、その中で家庭生活だとか、それからまさに出産とか育児だとか、また育児というところと必ずしも女性特有のことじゃないと、これは男性の側も責任があり、男性がやっていたわけでありまして、そういうことを踏まえながら、いづれにしても肉体的、性的な条件で女性にはやっていただかない方がいんじゃないかというふうな仕事だとか、または仕事のやりようだとか、場合によつては時間だとか、そういうこともあり得ると思ひますが、そういった男女の生理的な、また社会的な家庭的ないろいろなことからくるものを十分踏まえながら、しかし基本的には男女の雇用機会、雇用条件をいっしょに同じくしていくという努力はあわせて進めていくのではないかと、かように私は考えております。これは大きな問題でございますから、いろいろな審議会その他において十分議論を圖つていただきたいと思つております。けれども、方向としてはだんだん同じような条件に行くのじゃないか。だけれど、男性の徹夜、長時間労働をそのままにして、女性をそこに持つていくんだということでは決してないということを御理解いただきたいと思います。

○清水澄子君 千八百時間の実現の方が先なんです。そういう基盤が先にできることであつて、その問題の方はなかなか遅々として進まない。企業の横並び意識を大事にしなければと言ひながら、一方でここ、日経新聞の六月一日付の報道によりますと非常に具体的に書かれていたわけなんです。しかも「労働省」とはつきり書いてあります。女性、女性の時間外労働、深夜勤務などを制限している労働基準法の「女子保護規定」を九四年に大幅に緩和する方針を決めた。というふう

うに書かれているわけなんです。そして中身は、深夜勤務を認められていた職種の範囲を広げていくんだと、そして時間外労働の上限百五十時間というのを原則として撤廃するというのを検討するんだということがうたわれていますけれども、この要求は経済界の要求で前からあるわけなんです。このことが、働いている労働者側の代表の意見とか多くの働く女性たちの意見と違つていっているわけなんです。労働省は、この経済界の要求といひますか、その立場を、アドバラン的な効果を私はねらつたんだと思ひます。

それは断定できるんです。なぜかというところ、こんな詳しいことは、これはだれかが労働省の中で発表されていると思うんです。ですから、これは労働基準にかかわる内容なんですけれども、基準局長はこの問題については何ら御存じなかったのかどうか。

○政府委員(佐藤勝美君) 後ほど担当局長の方からまた別の答弁があるかと思ひますが、基準局としては、この六月一日付の日経新聞の記事の内容は寝耳に水でございます。

○清水澄子君 そうすると、すごくなめられていふんです。労働基準局長というのには、こういう問題は労働基準局長の頭越しに本来出してはならないものだと思うんです。しかし、労働省のこれは内部のことがうかがえるわけですよ。だから、これは企業の側の立場に立っている内部の人が何らかの報道をしているわけですね。

ですから、これはぜひ私は調べていたいて、後から、どこがこういうことをなさるのか、そしてそれでなければ、「労働省」なんて書かれていたら抗議をなさるべきです、間違つていふならば、何にもなさらないというところは、マスメディアでこういう問題が出るというのは大変大きな問題だと思ひますので、その点についてはぜひはっきり処置をお願いしたいと思ひます。

○政府委員(松原亘子君) 労働基準の問題でございます。女子保護関係は婦人局の方で所管をいたしておりますので、私の方から御答弁させていただきます。

きますけれども、基準局長からお答えがありましたけれども、私もの方も全くこの記事は関知をしておりませんところでございます。

新聞記者の方々は、先生方も取材を受けられることがあるので重々御承知のことだと存じますけれども、御自分の中でいろいろ何か情報をとつてそれを記事にされるというところは多くあるんじゃないかというふうな思ひまして、労働省が必ずしも発表したわけではございませんし、そういう意味で、中身についても私も見て驚いたというのが正直なところでございます。

ただ、基準法の女子保護規定につきましては、またこれも先生も十分御存じのことと存じますけれども、六月一日に私どもが官報に載せました第二次女子労働者福祉対策基本方針、これから五カ年の女子労働者対策をいっしょに総括して方針として書いたものでございますけれども、その中に、「労働時間を始めとした労働条件等労働環境、女子が家事育児等のいわゆる家庭責任を負つていく状況、女子の就業と家庭生活との両立を可能にするための条件整備の状況等を的確にとらえ、男女同一の法的な枠組の整備を視野に入れて検討を行うこととする」ということを労働省としても方針として持つていっていることは確かでございます。

○清水澄子君 私もそのことは労働省の婦人少年問題審議会の審議経過またはその答申を見まして、この新聞は内部の人の一つの別の行為が行われているんだというふうな受けとめておりますけれども、しかし非常に影響力が大きいわけなんです。

ですから、こういう中で、特に私は松原婦人局長にお伺ひしたいんですけれども、いわゆるこの五年間に女子労働政策の中で、特に「女子の就業と家庭生活との両立を可能にするための条件整備の状況等を的確にとらえ」という面ですね、その点ではどういふ実態になつていふか。今労働省はもつと働いている人たちの実態を調査する必要があると私は思ひます。実態をつかまないと

政策は出てまいりません。調査なくして政策なしですから、ですからここでもぜひ実態を把握していただきたい、こういうことを私はお願いしたいと思ひますが、いかがですか。

○政府委員(松原厚子君) それはおっしゃるとおりでございます。

私も、実態を的確にとらえるという場合には二つの側面があるかと思つております。一つは、条件整備といふのは法制の変化がどうなつてゐるかといふことも一つの大きな要素でございます。前回、労働基準法の女子保護規定を六十年に改正いたしました。それ以降、労働基準法本体で法定労働時間が当時四十八時間であつたわけですが、それが漸次短縮され、現在四十四時間といふふうになつてゐるかといふことも反映しまして、年間千八百時間といふところまではいかないまでも労働時間というのには徐々に短縮されてゐる、また週休二日制の普及率も昭和六十年から比べますと普及してゐるということもあるわけでございます。それからまた、家庭生活と職業生活との両立、ストリートな問題といひましては育児休業という問題がございます。六十年当時、まだ一〇％程度の普及率でございましたけれども、それが法制化され、あと三年たちますとすべての事業所の労働者が、男女いづれかでございますけれども取得できるということになつたといふようなことで、法制上の変化が非常に大きくあつたわけでございます。かつまた、家庭生活と職業生活との両立という面で介護の問題というのが大きな問題でございますけれども、これも徐々にではありますが、普及率が高まつてきてゐるということもございします。

そういうことも考慮しつつ、さらにまた今後の検討に向けまして、おっしゃいましたようにいろいろな場面での実態の把握ということに努めたいといふふうに思つております。

○清水澄子君 それでは、ぜひ私はここで労働大臣に一つお願いをしておきたいんですけれども、産業界の声を押し切られて女子の年間残業時間の百

五十時間規制を緩和することはしないということをごきではつきり約束してもらいたいと思ひますが、いかがですか。

○国務大臣(近藤鉄雄君) 先ほどお答弁をいたしましたように、私もまさに男女を通じて長期労働時間については抑制を図つていく、こういう大原則のもとに取り組んでございます。実は、私は入院しておりますが、心療内科の山本という先生を聞いたんですが、心療内科の山本という先生方の意見を聞いたんですが、たゞ週休二日制でも五日間めちやくちや働いて、あと二日間はずつとまとめて休むというのでは、人間のバイオリズムといふんです、それはよくないので、二十四時間の間に働く時間と食事する時間と眠る時間とバランスをとつていかなきゃいけないので、まとめて休んだらだめだといふ話を心療内科の先生がされて、そうかなと思つたんです。

ですから、それはまさに男性であれ女性であれ、そういう長期労働時間また深夜労働時間というのには抑制すべきであるという大原則で措置してゐるわけでありまして、ただ、それは言つても、例えば病院のことで恐縮でございますが、まさに看護婦さんは二十四時間勤務で、その前からも来てゐる私の体をチェックしておられた。だから、どうしても必要な労働条件といふか時間があつたわけでありまして、そういうものとその他の人間生活との調整をどうやっていくかといふことが最大の課題であつて、そういう意味で、最初申しましたけれども、男性の過酷な長期労働時間に女性を近づけるのではなしに、どちらか正常化といひますか、理解していきながら、しかし生理的なまたは母性といひますか、家庭とかそういう女性特有のことを十分踏まえながら、しかし方向としては男女の差といふものを漸次なくしていく。

産業界の要請に応じてということでは絶対にございせんので、その点は御理解いただきたいと思ひます。

○清水澄子君 では、百五十時間というのは、こ

れは人間にとつて基本的な最低限の基準だといふに確認してよろしうございしますね。

それで、今調査のこともお願ひしていただんですけれども、最近東京都の品川労働事務所が、「深夜働く人々に関する実態調査」といふので、一、千カ所ぐらいの事業所で働いてゐる人、それから事業者の方にも調査をしてゐるわけなんです。この調査と、それから労働省が九一年九月に全国の企業三百九社を対象に調査された内容と全然違ふ数字が出てゐるんです。

これは統計のとり方なのかどうなのかよくわからないうんですが、労働省の方は、女子保護規定について昨年三百社を対象に実施したところが、時間外労働の規制緩和を求める回答が七割を超えた、そして深夜労働についても三割の企業が業務の支障になつてゐるといふふうに出してゐると、こう出てゐるんです。こういうものも出てくると、何か全部企業はそうかなと思つてしまつたら、企業だから当然と思つていたんですが、東京都品川労働事務所が調べた統計によりますと、一、千カ所の事業所の中で八百二十七の回答が来てゐるんですけども、何とここでは、そういう女性の深夜労働の規制の緩和は余り希望しないといふのが多いんです。深夜の女性活用は考えていないのが六八・七％なんです。それから、規制緩和を希望してゐるのは八・八％で、それは運輸・通信とそれからサービス業がちょっと多いわけなんです。だから、ほとんど深夜は余りやるべきでない、それから規制はもつと続けていくべきだといふのも一〇％もあるわけなんです。

ですから、労働省がお調べになつてゐる統計と地域の事業所で調べてゐるものとでこんなに差があるといふのは、非常に調べ方に――やっぱり大きな企業では、その会社の管理関係の人が書いてやうなんでしょう。ですから、こちらは割に東京都の方が本音が書いてゐるんじゃないかと思ふんです。そして、これからさらに二十四時間化の営業、そういうものをどう考えるかといふ中で、やはり消費者のニーズに合わせてやっていくべきだ

といふのは一九・四％であつて、逆に消費者が必要以上にそういう便利さを求めるというのを考え直すべきだといふ考えの方は三五・五％あるんです。それは事業者の方が答えてゐるわけなんです。この中には、もつとそれぞれの行政にこういうことを望みたいといふ非常に生の声がいふ出でゐるわけなんです。もう時間がありませんのでそれは紹介できませんけれども、ぜひ調査をなさるときには、底辺の実態の中にもう少し入つていただいて調査をしていただきたいといふふうにお願ひをしておきます。

さらに、その次にお願ひしたいんですが、今女性の平等といふとき、均等法の制定と平等といふことと女子の深夜労働の特例措置をどう広げること、絶えずそこばかりが問題になつていくわけなんです。だけれども、それは本当にごく一部の人間にそれが必要な場合はあるでしょうけれども、やはりここで、労働基準といふのは全体的な基準です。それから、そういう中でむしろ母性保護という面についても戦前のままの母性保護事項が続いてゐると私は思ふわけなんです。

今労働環境それから生活環境も変わつてゐる。そういう中で非常に休日が日本では少ないわけなんです。そういう中で、日本の場合には長い通勤時間があります。そういう中で、ただ妊娠期間中だけが保護されていけばいいといふふうな問題ではないと思ひます。やっぱり出産前後の女性の健康な母体といふものが健康な子供を産むわけですから、やはり労働環境とか労働条件といふのは非常に重要なものであつて、産前産後もまだ産前六週間産後八週間という、何か非常にこれも古い数字をそのまま温存してゐるわけなんです。多胎妊娠の場合は十週間といふのがありますけれども、ほとんどE.C.では大体十二週間なんといふことになつてゐます。そして子供が病気のときの看護とか、それから育児休業も日本では半分以上の企業が乳業、働いてゐる。ですから、もつとそういう面を、働く人々の本當の権利を、やっぱり労働省し

た法制化できないわけですから、平等という場合には女性の産む機能を権利として労働法の中に保障させていくことにぜひ私はもっと熱意を持っていただきたいと思います。

もう時間がありませんので、その点について最後に私はもう一度これも労働大臣にお願いしたいわけですが、これからは本当にただ口先だけで男女が仕事と家庭生活の両立を可能にすると言っているだけではだめで、これはなかなかその負担は多い。しかし、労働人口が不足して人手不足で女性の社会的な進出とか活用も要求も多いわけです。そういう中에서도急がなきゃならないのは、労働時間の短縮というのは絶対的な、女性が家庭それから子供を持ちながら男女が人間らしく働くという意味では重要な課題です。

特に、その場合に人間の生活時間というのは一日単位です、一週間単位ではありません、子供を育てているのも、病人とか介護、家族の生活です。ですから、そういう当たり前の人間の生活が維持できるような労働時間のあり方というものも、ぜひそこを基本にしたい。それから、それから男女平等の基盤というものを本当に人間らしい働き方ができるように、それは現行の男子労働者の基準ではないと思います。

ですから、その辺を根本的に改めるという決意を持って私はこの介護休業法を進めていただきたいし、育児休業中の経済的支援をぜひ実行していただきたい。そして、ILO条約の批准という問題、百五十六号条約を必ず批准するという方向の決意を持っていただきたいと思います。特に、一九九四年は国際家族年でございますから、そういう中で本当に国際社会で日本の私たち女性も誇りを持って、日本はこういう実態をつくり上げていくというところが報告できるように、そういう点で最後に労働大臣の決意をお伺いしたいと思います。

○国務大臣(近藤鉄雄君) 近く労働白書を労働省

は発表いたしますが、その端書きを私は書かせていただきます。

その中でも強く申し上げているわけですが、日本は経済大国になったといっても、人手が足りないからその奥さん働きにいらつしやいと、そのおじいちゃんも働きにいらつしやいと、全部労働者、労働力を集めて、さあ物をつくれ物をつくれでは、これはもうまさにひとりの国民労働力総動員みたいな感じになって、何のたのめかさかということになるんじゃないか。そうであるに、むしろ社会が豊かになったんだから、女性の方々が自分の持つていらつしやる能力を積極的に発揮できるような、そういういわば社会的なあるいは技術的な、例えば家庭電化で時間が生まれてきていろいろやれるんだと、また豊かになったから御年配の方々が仕事できるようなそういう作業施設、それから雇用形態ができるんだと、そういう発想で取り組むべきじゃないか、こういうことを書かせていただいておりますので、ぜひひとつ出てまいりましたら読んでいただきたいと思うわけでございます。

先生の御指摘、まさにごもっともでございます。私たちがこの日本が経済大国と言われる、それにふさわしい生活の状況をいかにして実現するかというのを今まさに宮澤内閣で総理以下挙げて取り組んでいるわけでございますので、その重要な政策としてこのたび労働時間短縮ということについての法案を御審議いただいているわけでございます。また、育児もそうだけれども、介護についてもこれも私はやっぱり余裕だと思っております。そういうことができる余裕ができたのだから積極的に取り組む。ただ、といつても具体的な企業あるいは産業の中でのいろんな事情もございまして、これは言いわけじゃなしに、そういうことをひとつ具体的にこなしながら実行してまいりたいというところで、いろいろ関係の方々の御理解、御協力もあわせてお願いしながら進めてまいりたい、そういうことでございますので、よろしくお願いいたします。

○清水澄子君 終わります。

○委員長(向山一人君) 本案に対する午前の質疑はこの程度にとどめ、午後一時まで休憩いたします。

午前十一時三十五分休憩

午後一時一分開会

○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。

午前中に引き続き、労働時間の短縮の促進に関する臨時措置法案を議題とし、質疑を行います。

○山中郁子君 前回に続きまして、労働時間の短縮の促進に関する臨時措置法案についてお伺いいたします。

初めに、この法案の附則第二条で、五年間で廃止するものとするというたわれている件についてでありますけれども、五年たつと自動的に廃止されるという理解ができるのかどうか、この具体的な取り扱いのお考えについてお伺いします。

○政府委員(佐藤勝美君) 附則の二条で、「この法律は、この法律の施行の日から五年以内に廃止するものとする。」というふうにご覧いただけますので、自動的に五年たつとなくなるのではなくて、五年以内に廃止のための法律、法案を出すということになります。それが成立しないとこの法律はなくならないということになります。

○山中郁子君 廃止される場合には廃止する旨の法案が出されることによって廃止されるということだと承りました。

〔委員長退席、理事仲川幸男君着席〕

そうしますと、時短の促進をうたった法律でありますから、五年という時短立法の性格を持って提出されている以上は、この間に責任を持って政府が時間短縮を労働基準法の改正などによって実現していくという、そういう確信と決意をお持ちだということと関連する私は存じますが、その点について大臣から御所見を承りたい。

○国務大臣(近藤鉄雄君) 前にもこの委員会でお話をさせていただきますけれども、本来ですと今年度じゅうに千八百時間を達成することで計画があつたわけでございますが、いろんな理由からおくれてございますけれども、今度の時短促進法では五年以内に必ず千八百時間の達成を期す、こういうことでございますので、努力目標ではなしに、五年以内に確実に千八百時間に時短をする。したがって、その折には今度の法案を廃止させていただきます。こういう決意を持つものでございまして。

○山中郁子君 御病氣の後で恐縮なんですけれども、ちよつとこの場所が遠いものですから、局長もそうなんですけれども、正確に言葉が聞こえないところがあつて、恐縮ですがひとつよろしくお願ひいたします。

それで、今の件は、五年もかからなきゃ生活大なる宮澤内閣の公約、あるいは国民に対する、労働者に対する約束である千八百時間を初めとするものもろの問題が解決しないんだというふうに私も受けとめていたわけではございませんが、そのことについて、もうちよつと端的にい人ですけれども、今の御答弁がちよつと私わかりにくかつたんで、要するに労働基準法の改正という基本的な問題との関係で、労働大臣としての決意というか、この五年というところで提起されているものとの関連で簡潔にお答えいただきたい。

○国務大臣(近藤鉄雄君) 年間総労働時間千八百時間は五年以内に達成をいたします。そして、今度の法案はそれを実行するための具体的な枠組みづくりである。そこで、基準法の改正は、それと並行いたしまして現在中央労働基準審議会が審議をしていただいておりますので、成案を得次第早急に立法化して法案として上程させていただきます。こういうことでございます。

○山中郁子君 じゃ、その労働基準法の改正についての具体的な見通しについても若干踏み込んだ御答弁がいただけると幸いなんです。つまり、成案を得てというのは、大体いつごろにその成案

というが、建議という形になるのではないかと
思いますけれども、それが出されて、そして建議
を受けてからどのような見通しを持って政府にお
いて用意されて提起がされるのかということがも
う少し定かにならねば幸いですが。

○政府委員(佐藤勝美君) 中央労働基準審議会
におきます基準法の見直し作業は、御承知のよう
に既に平成三年の四月から始まっております。そ
れからこの審議の資料とするために、ことしの五
月、六月には全国的な労働時間の実態調査を行
っております。したがって、この調査の結果も
踏まえましてさらに検討が詰められるわけでござ
いますけれども、労働省からは、中央労働基準審
議会に對しましては審議会の結論をことしじゅう
にいただきたいというふうに申し上げてありま
す。

したがって、そのとおりにとしじゅうに
審議会の結論、これは仰せのように建議というこ
とになると思いますが、建議をいただきますと、
労働省ではそれに基づきまして法案案を作成し
て再度審議会にお諮りして、その結果国会に提出
の運びになる、こういうスケジュールを考えてい
るところでございます。

○山中郁子君 先ほど大臣から、この法案は労基
法の改正と並行してという位置づけの趣旨の御答
弁がありました。先日もしかし主張したと思うん
ですけれども、この時短法には、「我が国におけ
る労働時間の現状及び動向にかんがみ、労働時間
短縮推進計画を策定するとともに、事業主等によ
る労働時間の短縮に向けた自主的な努力を促進す
るための特別の措置を講ずることにより、労働時
間の短縮の円滑な推進を図り、もって労働者のゆ
とりのある生活の実現と国民経済の健全な発展に
資することを目的とする。」、このようにかなり大
げさというか、大上段に振りがあつた、時短法と
いう名前がつけられている割には、この五年間に
一体具体的にそれではどのように時短を図ってい
くのかということが何ら明記されていません。
この問題は、衆議院段階においても我が党の金

子委員がいろいろ質問も申し上げ、主張も申し上
げておりますし、本委員会においても私も提起し
たところでありますけれども、本来、労働時間の
短縮は労働基準法によって明記されるべきである
ということだと私たちは考えていますので、この
点について見解をお伺いしたいんです。

それは、前回もお話というか主張もいたしまし
たし、若干の議論もありました。それで、先ほど
も清水委員の質疑の中にも触れられていたとい
うふうに承りましたけれども、憲法二十七条第二
項の「賃金、就業時間、休息その他の労働条件に
関する基準は、法律でこれを定める。」として規定
されていることが、これが母法としての労働基準
法ができてきている根拠になるわけですね。で
すから、この点について労働基準法がこういう性
格を持っているものである。したがって、ここで
憲法二十七条で言っているように、「賃金、就業
時間、休息その他の労働条件に関する基準」とい
うことが基準法で定められるべきであつて、労働
時間の短縮というものは当然のことながら基準法
で定められる性格のものであるということにつ
いては疑問の余地がないと考えておりますが、その
点について大臣の御意見をお伺いいたします。

○国務大臣(近藤鉄雄君) 労働基準法によつて規
定をいたしますときには、これが完全に実施され
る客観的な条件がなければいけない、こういうこ
とでございますので、今度の時短促進法はそうし
た労働基準法、いわゆる週四十時間に基づく労働
基準法が現実的に実行できるためのこれはいわば
フレームワークづくり、土台づくりである、こう
いうふうには私は理解をしております。

○山中郁子君 憲法二十七条に基づいて制定され
ている労働基準法のその関係、基本的性格、それ
については当然のこととして受けとめていらつ
しゃると理解してよろしいわけですね。労働基準
法というのはそういう基本的な性格を持つもので
あると、憲法二十七条に基づく。
○国務大臣(近藤鉄雄君) 憲法二十七条はいわゆ
る抽象的に我が国の労働者の労働状態といひます

か、労働条件とかそういういたものを言っているわ
けでございますが、具体的にそれが週四十時間
であるのか週四十四時間であるのか週三十五時間
であるのか、そのことについては憲法では明示して
いないわけですね。ですから、具体的な基準に労働
基準法というものについてはこれは労働基準法で法
定をする、こういう構造になっているのではない
かと思ひます。

○山中郁子君 申し上げるまでもないわけですが
けれども、二十七条をさらに敷衍すれば、二十五条
の健康にして文化的な生活というものがすべての
労働者、国民に保障されるべきであるということ
から発しているわけでありまして、
それで、私は、労働基準法をないがしろにする
というか横に置くというか、政府に言わせれば別
にないがしろにしているとおっしゃらないと思
うけれども、これは片方で今改正のための準備を
進めている、こうおっしゃっているわけですね。
私の見解からするならば、労働基準法によつてき
ちんと時間短縮を改正の中に盛り込んでいくべき
であるということこそが本道であつて、別な道
を通つて労働時間問題をあれこれする、つまり今提
起されてある時短促進法なるもの、こういう別な
道を通つてあれこれすることは憲法の理念をもゆ
がめるものになるおそれなしとはいはないとい
うことを申し上げておきます。

さらに次に、具体的に労働基準法との具体的な
問題の関連についてお伺いいたします。
本法案によりまして、事業主を代表する委員ま
たは労働者を代表する委員、そういう時短推進委
員会なるものをつくつて、その委員の合意があれ
ば労働基準法上の一定の事項、つまり例えばフ
レックスタイム制度、三カ月単位の變形労働時間
制、一週間単位の變形労働時間制、時間外・休日
の勞使協定につき決議した場合には、労働基準法上
の勞使協定にかわるものとして取り扱われること
になっている、こういう問題があります。私も
は、これは大変労働基準法との絡みで重要な問題
だととらえております。

これは、先ほど指摘しました憲法第二十七條二
項に基づく労働基準法を他の個別法、つまり今回
の場合にはいわゆる時短促進法、これによつてな
いがしろにし形骸化することである、事実上大幅な改悪
に導き入れるものであるという点を見逃すわけに
はいかないという立場に立っております。この点
については御見解はいかがでしようか。つまり、
労働基準法上定められていることをこの法案に
よつて、勞使の協議でなければならぬ勞使協定
にかわるものとして時短推進委員会というものが
決めればそれにかえられるというところは、労働基
準法が現在の段階で取り決めている勞使協定とい
うものを後退させる、そういう内容につながるも
のであるということも否定できないのじゃないか
と思ひますけれども、まず基本的な見解をお伺い
します、この点に關して。

○説明員(井上文彦君) 御指摘のように、労働時
間短縮推進委員会の決議によりまして、三カ月単
位の變形労働時間制等に対して決議を行へること
になつてございます。これは、労働時間短縮推進
委員会の決議が労働基準法上の勞使協定と同等の
効力を持つということになりますので、勞使協定
と同視し得るだけの要件が労働時間短縮推進委員
会に必要だということに我々は考えてございま
す。

同視し得るだけの要件ということで、先ほど
申し上げましたように、委員の半数が労働者の過
半数を代表する労働組合等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労働基準監
督署に届け出ていること、当該委員会の議事につ
きまして議事録が作成、保存されていること等の
厳格な要件、勞使協定と同視し得るだけの要件が
必要だというふうにご考慮を願ひます。

○山中郁子君 私指摘しているのは、今いろ
いろおっしゃった内容は、そのおっしゃったことが
そのとおり現実に実現できているのか、今後この
法案によつてもさらに実現できるのかということ
については、それが非常に困難であるということ

はあなた自身よく御承知のはずだということでは強い怒りを覚えますが、それは今ちょっと百歩譲って、仮にそれが実現し得たとしても、それは労使協定イコールではないということだけははっきりしているでしょう。そのことを私は申し上げている。

それで、ちょっと確認をいたします。

この時短推進委員会が決議した場合ということ、労使協定にかかわるものとして許されるという事項は次のようなものだということに確認してよろしいか。法律というのは何か読むのはなかなか大変なわけなんですけれども、フレックスタイム制度、三日月単位の変形労働時間制、一週間単位の変形労働時間制、時間外・休日労働、事業場外のみなし労働時間制、裁量労働のみなし労働時間制、計画年休制度、それぞれ労基法三十二条の三、三十二条の四、三十二条の五、三十六条、三十八条の二、三十九条の五項というように私は理解をしておりますが、この判断は確認されるでしょうか。

○説明員(井上文彦君) そのとおりでございます。

○山中郁子君 さらに、この法案は、今私が七項目申し上げましたうちの三日月単位の変形労働時間制、一週間単位の変形労働時間制、それから事業場外のみなし労働時間制、裁量労働のみなし労働時間制等について、この決議によって行政官庁への届け出義務を免除するということになっている、この点についても間違いありませんか。

○説明員(井上文彦君) そのとおりでございます。

○山中郁子君 私どもが衆議院において修正案を提出いたしました経過も御承知のとおりでありますし、また労働組合の運動の中にも、あるいは労働関係法律専門家の皆さん方の中にも、その他多くのところでさまざまな意見が多く重要視されて取り上げられているのはこのところの一つの大きな要点になっていきます。

したがって、私どもはこの問題がやはり現行の

労働基準法の形骸化、そしてこうしたことが労使協定も外され、それからさらに変形労働時間制でいうならば届け出も免除されるという事態が非常に大きな、例えば変形労働時間制の拡大とか、そうしたものに繋がるといふ現実の条件が、日本の労使関係ないしは力関係、それから企業の体質、そうしたものの中にあるということとは絶対になくて、むしろそういうことがあるというおそれを持つのが当然の常識であり、当然の理解だと考えます。

それで、労働者に不利益な大幅な労基法の実質的な改悪、そういうものにつなげていくということについての指摘にどのように労働者は、ぜひ私は労働大臣の見解を伺いたいたんですが、この問題についてどのようにこたえられるのか、それを伺いたい。

○国務大臣(近藤鉄雄君) 時短推進委員会を企業内につくるわけでありまして、これはいわゆるマネジメントの代表の方と、それからその会社で働いていらっしゃる労働者の方々の大多数を代表する方がお集まりになって、そして議論されるわけでございますので、率直に言って労働基準法に違反するような取り決め、フレックスタイムであれ何であれ、そういったものは起こり得ないと思っております。

また、我が国の労働者の方々が、そこは日本の労使関係、環境の中じゃだめだとおっしゃるお気持ちも私はわからないじゃないんですけれども、もうこのあたりでというのであればありますけれども、自分たちの権利は権利としてきちっと主張されて、公平に経営者の方々と話し合いをされて、そして労働者の立場も十分に反映した協定を結ばれる、こういうことを私は期待すべきであって、いつまでもそれは組合、労働者はだめだから、やっぱり監督が入ってこなきゃだめだということではもうないのじゃないか。また、そういうふうな我々行政としても指導するといえますか、バックアップするといふことが必要ではないかと、こう考えております。

○山中郁子君 大臣の御発言でありますから、その御発言に責任を持っていたきたいということ、私はまず真摯な気持ちで申し上げます。しかし、現実がそうでないということはこれまた真実なんです。

私も長年にわたって現場の労働運動に携わってまいりました。この労働委員会の皆さんの多くもそうした経験をお持ちでいらっしゃると思います。だれ一人、大臣が言われるようなことが担保されているという現実をそのように見ている方はいらっしゃるまいせん。ちょっとでも知っている人間は。そういうのが今の実態なんです。だから、過労死などということが国際語になるような、こういう日本の労働実態というものが生まれてきて、現実にはびこっているわけでしょう。裁判にまで行つて、それでもまだ、この前も大同特殊鋼のことを私は申し上げましたけれども、そういうことが現実にあるんです。だから、私は大臣のおっしゃることは真摯に誠実に約束を守ってほしいということ、これは申し上げるけれども、約束というか、労働行政の中で真に実現してもらいたい、それは申し上げるけれども、現実にはそんなまなかなものじゃないということもあなた方もよく知っていらっしゃるはずなんです。労働行政が真に労働者の立場に立つかどうか、それが分岐点であるということ、この際改めて申し上げておきます。

次に、具体的な問題になるんですが、本法第六條は、「労働時間短縮の実施体制の整備」ということで、「事業主は」、「全部の事業場を通じて」の又は事業場ごとの委員会を設置する」ということを決めています。「全部の事業場を通じて」という委員会は、労働基準監督行政が事業場を単位として、特定地域を管轄する労働基準監督署を通じて行われているという原則のもとでは、地域の異なる幾つもの事業場、つまり同一企業の大々さんの工場が地域を異にしているという状況ですね。その場合の企業に対しては監督ができないというところが出てくる。かなりの範囲で監督がで

きないというところが出てくるのではないかと、この理解がされていきます。私も、この条文上からそういう理解が出てくるということも大いに考えられるわけで、この点についてはどう対応されるのか、あるいは明確な判断を、判断というか労働省の考え方を明らかにしていただきたい。

○政府委員(佐藤勝美君) まず、複数の事業場を通ずる委員会をつくる、あるいは各事業場ごとに委員会をつくるということ、労働基準監督との結びつきというのは直接は私はないと思っております。

ただ、この労働時間短縮推進委員会の趣旨というのは、なかなか日常的に事業場の中で労使が労働時間の問題について話し合う体制がないところが多い。特に、中小企業ではそうであろうかと思えますけれども、そういう状況の中で労使が日常的に話し合う場をできるだけつくる必要があるというところで、このような規定を設けているわけでございます。その場合に日本の企業は、外国と比べてますと労使協議の制度を持っている企業は非常に多いわけですが、それがいまして、この法律がなくても現にそういった場を設けて労使の話し合いが行われているところもあります。そういう場があるところは、これはそのまま尊重してやるというところで、その辺はかなり緩やかな労使の話し合いの場、いろんな形で話し合いの場をつくって活用していただきたいという考え方がまず基本にあるわけでございます。

この委員会の基本はそういうことでございまして、しかしまた一方におきまして、労働基準法に基づきます労使協定の締結、それから労働時間の管理というものは、仰せのように事業場ごとに行われるわけでございます。それが基本でございまして、事業場ごとに労働時間の規模等の実態によっては、事業場ごとに労働時間短縮のための実施体制を整備することが難しい場合もございまして、そういう場合に、複数の事業場を通じて委員会のような話し合いの場という体制を整備するということ、これが現実的であり、かつ効率的であるということから、

必ずしも事業場ごとに体制整備を図るということにしているわけではない。

ただし、第七條で、一定の要件を満たす委員会につきましては、例えば一定の場合の届け出の免除等の効果を与えているわけでございますけれども、この場合の七條の要件に該当するためには、委員の半数が事業場の過半数労働者を組織する労働組合等の推薦に基づいて指名されている、その他の要件がございまして、この場合には事業場との委員会ということでありまして、複数の事業場を通じて一つでいいと、こういうことにはなっていないわけでございます。

○山中郁子君 いろいろ私の質問の範囲を超えたお答えでちょっとごちゃごちゃしているんですが、要するに法律上の担保はどこにあるというふうに理解して、直接関係はないと最初におっしゃいましたね。私の質問したことについて、事業場の今の基準監督行政というのは地域になっている。それを一つの事業場に取りまとめると地域が全国に散らばるわけでしょう。そのことが地域の労働基準監督行政と別に、監督行政が及ばないところであつたものが取り決められていくということではまずいのではないかと、何を伺っているんですが、それは直接関係ないんだと最初にたしかおっしゃったので、そのことの法律上の担保がどこなのかということをお教えください。

○政府委員(佐藤勝美君) まず、この委員会がその事業場に一つあるのか、あるいは複数の事業場に一つあるのか、そのことと監督とは直接関係はないと申しましたのは、要するに労働基準監督が事業場ごとに行くわけですから、この委員会とはその意味では直接関係がないわけです。

それからもう一つは、基準法上一定の効果を持つ委員会といいますのは、これは七條の要件を満たす委員会に限っているわけでございますけれども、この七條の要件を満たす委員会というのは、これはまさに事業場ごとの話でございます。事業場を幾つかまとめて一つの委員会があつてそれが七條に該当するということはないわけでございます。

ます。そういう仕組みになっているわけでございます。

○山中郁子君 それでは、労働監督行政とか、基準監督署の範囲、対応する基準監督署の範囲を超えているところにある工場、一つの企業の工場が全国に散らばっていますね。それが一つの企業でもって委員会をつくった場合に、それぞれ工場なりなんの対応する労働基準監督行政が何らかの形で行われ得なくなるといふことではない、そのことは現状から後退するものではない、ということが、今最初の御答弁の中で言われていると理解してよろしいですか。私どもは、今の労働基準監督行政というのは非常に不十分である。担当者の方たちが一生懸命努力されていることはよく知っていますけれども、いかにももう人手、人数が足りないということも再三申し上げてきているところで、大幅な増員を要求しているという立場ではあります。それにしても現状の監督行政のシステムがこれによって後退する、あるいは穴があくということはない、これは法律上担保されているんだ、法文上担保されているんだと理解してよろしいということかどうか、明確にお答えいただきたい。

○政府委員(佐藤勝美君) 一部繰り返しになりますが、要するにいろいろな形で事業場の中での労働の話合いの場をつくるということをまず促進したいというのがこの六條の内容でございます。そういう委員の中での一定の要件、これは具体的に第七條に規定をされているわけ、これは御承知のとおりでございます。それで、この第七條に規定をされている要件に該当する委員会については、基準法上の一定の効果をお認めしていると。この七條をこらになつていただきますと、「前条に」、つまり六條に「規定する委員会のうち事業場ごとのものであつて次の各号に適合するもの」と、こういうことでありまして、したがいまして法律上一定の効果をお認めする委員会というのは事業場ごとのものに限定と、こういうふうになっているわけでございます。

○政府委員(佐藤勝美君) まさにこの法律は、時短を促進する立場で考えた法律でございますから、従来の労働基準行政を後退する意図を持って実施されることは全くないと、こういうふうに御理解いただきたいと思ひます。

○山中郁子君 そういう考え方問題じゃなく、私が申し上げたのは、一つの事業所ということ、先ほどから何回も言っているんだけれども、全国にたくさんある事業所を持っている一つの企業があるでしょう。それが一つの委員会をつくって、その委員会が労働協約にかかわる問題をして、そしてしかも届け出までしなくていいみたいなことにもなるならば、例えば一つの企業で九州にも工場がある北海道にも工場があるというような場合に、対応する労働基準監督署——労働基準監督行政というのは、その地域に対応するわけですか。だから、それが抜けちゃうんじゃないですかというのを申し上げているので、局長の

○政府委員(佐藤勝美君) これもちよつと繰り返して、前条に規定する委員会のうち事業場ごとのものであつて次の各号に適合するもの、ということ、以下一定の要件が書いてあるわけでございます。事業場ごとのものであつて、というふう書いてありますから御心配のようないことは法律上にもなつていないと、こういうこと、

○政府委員(佐藤勝美君) これもちよつと繰り返して、前条に規定する委員会のうち事業場ごとのものであつて次の各号に適合するもの、ということ、以下一定の要件が書いてあるわけでございます。事業場ごとのものであつて、というふう書いてありますから御心配のようないことは法律上にもなつていないと、こういうこと、

御答弁は、そうではなくて、その場合には届け出を除外するとか免除するとかそういうことではないと、こういう御趣旨の御答弁だと思ひましたので、私は再度大臣にその点についてのお約束をいただきたいと思つて御答弁をいただいているわけです。

わからなかつたらしいです。わからなかつたらどうか、私の趣旨は、基本的な見解という、労働監督行政を後退させますなんておっしゃるはずがないんであつて、そうじゃなくて、この法律がそういう危険を持っているというのがあるという人たちの危惧の中にあるんです。それは、一つの事業所である委員会の一つ、一つの企業、それは全国にたくさんある事業所を持っている企業があるわけでしょう。東京の例えは本社でもつてそういうものを一つの企業全体として結ぶ、時短委員会。その企業は、トヨタならトヨタはいろいろ持っている、たくさんある工場を。そうすると、労働基準監督行政というのは地域の労働基準でその事業所との関係で監督行政が行われるわけだから、そのところがみんな埋没しちゃうじゃないか、そのところの監督行政というのがうなくなっちゃうんじゃないかという危惧と心配を持っていらつしやる。私は、ややこしい法文を見るとそういうことだつて考えられるというふうにも思つても無理ないと思うので、そこがそうでないのかどうかということを今お聞きしているんで、どうぞ局長、ごちゃごちゃしないで、そうじゃないならここでもつてそう書いてあるからそうじゃないとおっしゃってください。

○政府委員(佐藤勝美君) これもちよつと繰り返して、前条に規定する委員会のうち事業場ごとのものであつて次の各号に適合するもの、ということ、以下一定の要件が書いてあるわけでございます。事業場ごとのものであつて、というふう書いてありますから御心配のようないことは法律上にもなつていないと、こういうこと、

ただければよかつたんで、大分時間をむだにいたしました。

それで、ほかにもいろいろ問題があるんですけども、時間の制限がありますので、今までやりとりしてきた中で、時短委員会なるもので全員一致で決めるんだから問題がない、危険はない、そういう御指摘の心配はないだろうと、こういうのが一つのベースになっているわけですが、政府側の。私は、その時短委員会なるものというものは、やはりこれは非常に大きな問題を持つていられるものだと思います。

まず、「当該委員会の委員の半数については、当該事業場に、労働者の過半数で組織する労働組合がある場合においてはその労働組合、労働者の過半数で組織する労働組合がない場合には労働者の過半数を代表する者の推薦に基づき」と、こう述べられていて、事業主が指名する者によって時短推進委員会を構成することになつていくというんですね。私は、事業主が指名するというのが異様だと思います。今日の労使の力関係や圧倒的多数の未組織労働者の現状を考えると、果たして事業主がこの委員の指名を公正に行うという保証があるのか。私は、むしろないと思います。ここで一〇〇％ないということ

を断言するというのが重要な問題じゃありませんけれども、先ほども申し上げましたように客観的に今の企業の実態、経営者の体質、それから労働組合の組織状況あるいは幾つもの労働組合がある現状、そういうものからいって、事業主が公正な指名を行うという保証は私はないという方が高いと思います。

そういう点での公正な指名を行うということ、ちょっと端的に伺いますが、大臣はそれは確信できますか。そういう心配がないということの確約をここでされませんか、できますか。

○説明員(井上文彦君) 委員会の委員の選任の問題でございますが、労働組合がない場合の過半数を代表する者の選任につきましては、これは労使協定の締結と同じにしてございまして、例えば管

理監督者でないこと、民主的な手続で選任されていることなど、その適格性、選任方法について現在通達で明らかにしてございますので、それと同様の方法で選任を行いたい。特に、短縮推進委員会の委員の選任については重要な問題でございますので、委員会の監督者へ届け出のときにこれらの要件につきまして十分吟味したいというふうに考えてございます。

○山中郁子君 先ほど何かそれに類した御答弁があつたように承りましたけれども、それは六十六年三月十四日の基発百五十号、婦発四十七号の労基法関係解釈例規についてのことを指しておられると理解してよろしいんですか。

○説明員(井上文彦君) 昭和六十三年一月一日の基発一号の労使協定の締結の適正手続のことでございます。

○山中郁子君 そのところ、メインだけでいいからちょっとおっしゃってください。

○説明員(井上文彦君) 「労使協定の締結の適正手続」につきましての問題でございますが、「過半数代表者の適格性」としては、事業場全体の労働時間等の労働条件の計画・管理に関する権限を有するものなど管理監督者でないこと」「過半数代表者の選出方法として、(a)その者が労働者の過半数を代表して労使協定を締結することの適否について判断する機会が当該事業場の労働者に与えられており、すなわち、使用者の指名などその意向に沿って選出するようなものであつてはならず、かつ、(b)当該事業場の過半数の労働者がその者を支持していると認められる民主的な手続が採られていること、すなわち、労働者の投票、挙手等の方法により選出されること」ということでござい

ます。

○山中郁子君 先ほど申し上げたことと同じように、そうしたことが現実には事業場において実現し得ているかと言え、それは非常に大きな問題点があるのだということも改めて同様に指摘をしておかなければなりません。なお、その上に立つて、本当にそれが実現できるように労働省、政府

における指導が行われない限りは、この時短促進法なるものは私が最初から指摘しているようなものになつていくということを重ねて指摘しておきたいと思ひます。

そこで、これと関連して次の問題ですけれども、このような形で時短推進委員会というふうなものがつくられた場合に、少数派労働組合の意向が反映される仕組みがあるのでしょうか。これは、条文上は明らかにされていないと思ひます。この点についての見解を伺ひます。

○政府委員(佐藤勝美君) この七条の労働時間短縮推進委員会でございますけれども、これは先ほどから出ておりますように、その「委員の半数については、当該事業場に、労働者の過半数で組織する労働組合がある場合においてはその労働組合、労働者の過半数で組織する労働組合がない場合には労働者の過半数を代表する者の推薦」を要件として規定をしているところでございます。つまり、過半数労働者の意思が代表されるような形にしているわけでございます。

これは、この法律だけではなくて、他に労働基準法でいろいろ労使協定の規定が幾つかあるわけでございますが、その場合の労使協定の締結者である労働者代表の選任と同じ考え方をとっております。したがって、もしこれが少数組合の団交権の制奪ということになりますと、みんな同じ問題があるわけですが、そういうものではないわけでございます。

逆に言いますれば、こういった委員会が労使協議を行つていくからといって団体交渉の申し入れを拒否するということ、それだけでは団体交渉の拒否の正当な理由があるというふうには言えないというふうに思つております。つまり、この委員会が交渉を行つていふことを理由にして団体交渉を断るということはできないわけでございますから、そういう意味で少数組合の意思の表明を制奪するということにはならないわけでございます。

○山中郁子君 労働者の過半数を組織している労働組合の理屈というのは、立法の基本にそれに基づいておつしやるけれども、今いじくも局長が先行して答弁してくだつたのかどうかかわからないけれども、労働組合の団体交渉権、労働組合法に基づく団体交渉権というものが、労働時間に関しては少数組合が参加し得ない状態のもとで、少数組合の団体交渉権を仮に否定されないとすると、その団体交渉の対象として労働時間の問題は権限がなくなるわけですね。そうとしか考えられないんじゃないですか。少数組合の意見とか考え方というものが、普通のそういう時短委員会がない場合だったらそれなりに労働組合法に基づいて団体交渉権によって団体交渉をするわけですね。そうでしょう。だけれども、労働時間に関しては、この時短法ができて時短委員会ができれば、労働者の過半数を組織する労働組合が労働者の代表として事業主によって指名されるとするならば、その団体交渉権を行使する場がなくなるんじゃないですか。労働時間に関して言うならば、その点はどうでしょうか。

○政府委員(佐藤勝美君) この第六条あるいは第七条の委員会ができたことあるいはそこで労働時間の問題が話し合はれていくこと、それから同じ問題について団体交渉を受ける必要がないというのとは全く別の問題でございまして、団体交渉は団体交渉であり得るというふうには思つております。

○山中郁子君 労働時間に関してそういうことで、関係ないとおっしゃるのは、労働組合の団体交渉権というのは当然あつて、少数組合が労働時間に関して団体交渉を行うということはこの法律によって制約されないということですね。

○政府委員(佐藤勝美君) これはこの法律の解釈の問題ではなくて、むしろ労働組合法の解釈かと思ひます。要するに、この委員会がやつていふから労働組合としての団体交渉はやらぬというところが認められるというものでございませぬ。

○山中郁子君 私は、当然それが労働組合法の第

六条ですが、交渉権限の問題を阻害するものであるはずだと思えますけれども、具体的に考えてください。この促進法に基づく時短委員会ができた場合に、そこでもって一致すればそのようにして労使協定にかわるものとして機能するというわけでしょう。労働者の過半数を占める労働組合の代表。そうすると、それが機能をして時間短縮と称する労働時間が決まるわけですね。実際上の時間短縮になるのか、それがどういう中身になるのかともかくとして労働時間が決められるわけですね。そういうことと別に、少数労働組合が団体交渉によって別な労働時間の協定を結ぶことがあり得ると、そういうことを意味しているんですか。

○政府委員(佐藤勝美君) 一般的には過半数労働者を代表する労働組合あるいは労働者の代表が締結した協約というのがその事業場で適用されることになると思います。それは、この問題だけではなくて、例えば労働基準法の三十六条に基づく協約でも同じ要件になっているわけでごさいます。もし先生の御心配のようなことがあるとすればそちらの方も同じようなことになるわけでごさいます。要するに、集团的労働関係を律する方法としてそういう方法をとっているということなんです。それと少数組合あるいは少数労働者との交渉が阻害をされるされないという問題とはこれまた違う問題であるというふうに認識いたしております。

○山中郁子君 三六協定だって同じことじゃないかとおっしゃるけれども、あなた、そういう態度だから労働省というのの一体どっちの味方かと私は言わざるを得ないのよ。よく知っていますよ。よく知っているからこそその上にまた同じような問題点をこの法律によってつくっちゃいけないんじゃないかと私は言っているのよ。局長、それを取り消してください。三六協定だって同じだと、そういう矛盾があるから、その矛盾をさらにこの法律によって広げちゃいけないということを私は今言っているのよ。あなた、そういう言い方はな

いでしよう。むしろそういうことから問題がたふさん起こっているから、だからそういうことは百も承知です。だからこそ、私はこの新しい法律によってさらにその矛盾が大きくなってはならない。本当の時間短縮のための法律なら、労働者の声を全部代表するそのようなものとして運営されなきゃいけないでしょう、機能されなきゃいけないでしょう、こういうことを申し上げているんです。

大臣、筋はおわかりいただけだと思いますので、ぜひ大臣のお立場として責任をもって、こういうことが逆に、少数派の労働組合のことを私は提起しましたけれども、少数派労働組合だけの問題を公正に代弁するということを本当に機能させるということ、今のやりとりでもいろいろ隘路があるということがおわかりになったと思うので、基本的な労働省としての行政の姿勢、そのことについて少数労働組合も含めて、すべての労働者の声を公正に反映させるということ、具体的に言うならば、時短委員会の構成についても立ち入ったこれからのいろいろ細かい政省令やガイドラインなどをおつくりになるわけでしょう。そういう中で、私が申し上げた点を積極的に受けとめて解決を図っていくという、そういうことのお約束をぜひいただきたい。

○国務大臣(近藤鉄雄君) 先生のお気持ちはわかります。わかりますが、いろんな立場、いろんな意見の人たちが働く立場の側にもいらつしやるわけでごさいますので、やはりある程度考えをまとめた上でいただくときには大多数の方の意見を代表する方が委員会の方で発言をされるということ、その方と経営の方で話し合いをしていろんな取り決めをされるわけでごさいます。

ただ、時短であれ何であれ、こういったものがスムーズに行われるためには、やはり少数の方々の御意見も全くながいしるにするわけにはいかなということも当然であると思えますので、当然時短推進委員会ではいろいろ話が行われる場合に

は、少数の方々の意見も何らかの形でそれは反映されるものというふうに私は理解をしております。

○山中郁子君 少数派労働組合の労働時間問題ないし労働時間短縮問題に関する団体交渉権が否定されるものではないかという御答弁はいただきました。しかし、私はその中身とするものが先ほどの局長のようなそういう発想で行われるのだらたら、また結局屋上屋を重ねるいろいろなトラブルを起こすだけだということを真摯に申し上げておきます。

今大臣が、実際上の問題として、それはどういう労働組合に属していようとすべての労働者の声が公正に反映されるようなものとして行政指導されなければならぬということにとどめるを得ませんけれども、御答弁いただいたように、そのところは局長もよく私の申し上げたことを、少なくともさっきのようなことで、今までだってそういうことはあるんじゃないかといううなことだったら、何の労働者の立場に立つた労働省の見解かと。それはその責任が、かなえの軽重が問われるものだということをよく考えていただきたいと思えます。

それで、労働側が推薦したけれどもあれは気に入らないからということ、事業主が指名するわけですから、形としては、いずれにしても、それは拒否した場合はどうなるのか、拒否できるのか。法律上何にも規制がないと思えますけれども、こういう問題、当然拒否はさせないようにするということなんだと思うんですが、そういう点がどうなのか。

それからさらに、労働組合がない場合に、労働者の例えは直接無記名投票、無記名制などの公平な代表を選出する投票が担保されるのか。具体的に言えば、選挙だとかそういうようなことが担保されるのか。それから、時短委員の任期ですね。任期がここに明記されていませんけれども、こういうものがどういうふうに考えられるのか。一たん選出され

てしまうと、真にその人が労働者側の代表にあさわしくないというところが仮にわかったとしても、任期が明記されていない以上五年間ずっとその人が代表の地位に居座り続けるのか、その辺の問題はどうなのか。私はしかるべく任期を決めて、労働組合の役員にしてもそうでごさいますけれども、その労働者の審判というチェックとか、そういうものを常に受けるようなシステムでなければならぬと思えますが、これらの点が真に労働者の公正な声を反映するということを目指して、政省令ないしはガイドラインその他どういう形であるか生かされてしかるべきだと思っておりますが、その点についての御見解をまとめて伺いたいと思います。

○説明員(井上文彦君) まず、労働組合等による委員の推薦を拒否した場合でごさいます。その場合には推進委員会の労使協定の締結の要件を満たさなくなりますので、その場合には有効な決議にはならないというふうに考えてごさいます。

それから、労働組合のないところで選挙によってということでごさいます。先ほど申し上げましたように、過半数の労働者がその者を支持していると認められる民主的な手続がとられていること、すなわち投票とか挙手とか、そういうものによって確認をしたというふうに考えてごさいます。

委員の任期につきましては、これを一律に省令で定めることが適当かどうか一応問題がございします。で、中央労働審議会の意見も聞きながら任期については検討してまいりたいと思えますが、委員の資格すなわち労働者を代表しなくなったような場合につきましては、それは資格がなくなるということで推進委員会としての要件を欠くというふうに考えてごさいます。

○山中郁子君 時間が参りましたので最後に。中小企業の場合、下請などの方たちが時間短縮を図るということの困難さということとはしばしば問題になってきました。例えば下請条件ですね、

工期だとかあるいは労賃を十分に保証する単価など、そういうものが保証されるように是正されなければいけないというふうに思うので、この法案の中にはそうした中小企業への助成関係が何ら記されていないんですけれども、やはり何らかの形で中小企業に対する助成措置が講じられなければならない。今後この法律が成立されるとするならば、それに伴うさまざまな具体的な政府の対応の中でそうしたことが保証される努力がされなければならないと思います。最後にその点に關しての大臣の御意見、御所見というが、ぜひお約束を賜りたいと思っております。

○国務大臣(近藤鉄雄君) 中小企業の場合には、例えば下請の場合も元請と下請との競争関係、競合関係もございますし、またいろんな地域的横並びの問題等もあつて、なかなか単独で時短がにくいような状況がございますから、まさにそういったことに対しての横並びで、また元請、下請が十分な話し合いがなされますように、例えば公正取引委員会等の配慮だとか、その他中小企業庁との話だとか、いろんな入札の仕方等々、こういった問題を縦割りじゃなしに全体として取り組む必要がございますので、まさに上では閣議において時短推進計画ですか、これを決定する、そういうことでございますし、また地域についてはいろいろなそういったことも講じて、そういった意味で時短ができるような枠組みづくりにこの法律で努力をしたい、こういうことでございます。

ただ同時に、この法律の中には明文化してございませんが、既に昨年来中小企業労働力確保法で、労働力を確保するために中小企業の労働条件の改善をするに必要融資制度というのができてございますが、これを積極的に活用していただきたい、こういうことで実は今度の政府の緊急経済対策の中にもそのことについては触れてございます。労働省といたしまして、そういう労働力確保法関連の融資について実は今省内でパンフレットを作成中でございまして、この法案を通していただくと、並行いたしました労働基準局、ま

た末端の労働基準監督署にそうした労働力確保法の関係の融資、一括して時短促進関連融資と私は言っておるわけですが、時短促進関連の融資について基準局が、また監督署が中小企業の方々にある程度アドバイスできるような体制をぜひつくって積極的にこれを進めていこう、こういうことでございますので、いろんな形で中小企業がこの法律に基づいて時短が促進できるように私たちも省を挙げてこれから取り組んでまいりたい、こういう決心でございます。

○山中郁子君 終わります。

○橋本孝一郎君 私も常々申し上げておりますように、本来これは労働組合のあるところでは時短なんというのは労使の本来の任務でありますから、任せるべきことだと思ふんですけれども、ないところが非常に多いわけでありまして、そういう面での法律的な整備が必要であると思ふます。

そこで問題は、今までも、六十三年の基準法改正時点でも、当時は平井労働大臣だったと思ふますが、二千労働時間をひとつの目標にし、古いんですけれども、所定外時間の短縮だとかあるいは長期有給休暇の取得だとか週休二日制の実施だとか、いろいろな具体的な施策を並べて、その目標に向かつての努力をなされてきたと思ふんです。

現実には、今出されておる法案、特に一つのビジョンというんでしようが、目標というんでしようが、千八百時間ということに一応置きながら、しかもこれからの経済の五カ年計画ともあわせて達成していこうとするための努力、それはそれで認めるんですけれども、結構ですが、これは実際問題、今までもいろいろなこういう時短を進めるための御努力をなさったいろいろな原因があると思ふんです。時短が難しい、生産性の問題だとかいろいろあると思ふんですが、それらとは別にこれが大臣がおっしゃるようなフレームづくりだということ、五カ年間を時短立法としてこの間に目標達成をしよう、そのフレームづくりだ。しか

し、そのフレームづくりではなかなか不十分であつて、根っこにある問題はもっとほかにあると思ふわけですが、重要な問題が、これにはいろいろな問題によつては手を付けられない問題がありますから、まさにそれこそ労使間の問題ですからやむを得ぬと思ふんですけれども、そういう面から見えていくと、もともと本場の根っこ手のつけられない原因があるにもかかわらず、このフレームづくり、しかも五年の期限で可能性があるのかどうか。

私は責任を追及するという意味じゃなくて、そういう面での責任と、それは労働省だけの責任じゃなくて、労働組合のあるところは私は労使が問題だと思ふ。労働組合だって問題がある、責任がある、ないところは別にしましてね。

○国務大臣(近藤鉄雄君) 先生の御指摘にもございまして、前回の労働基準法改正以来、我が国の総年間労働時間の短縮はこれまで停滞しておつたわけでありまして、自來積極的に時短が進められてまいり、最近の例で言いますと大体年間三十三時間ぐらいつつ時短が進んできたわけでございますが、依然として二十時間でございますから、あと二十時間これを減らしたい、こういうことでございますが、三十時間で割つてまいりましたら六年かかるわけですね。

（理事仲川幸男君退席、委員長着席）

ですから、これを五年間でというか、三十時間を四十時間までやつていくと二十時間が大体五年間で達成できる、こういうことでございまして、三十時間から四十時間にあとひとつ促進していこうということで、こういうこともございまして、今度時短促進法を提案させていただいたわけ

でございます。既にもういいスピードで進んでおりますから、この促進法ができて私ども全力を挙げて御協力いたしますと、私は五年以内に目標千八百時間を達成することは必ず可能であると、かように考えております。

○橋本孝一郎君 その決意は結構で大きい努力を期待したいんですけれども、いわゆる労使の本来問題、その使の方の例えば日経連の永野さんなんか、新五カ年計画が出た段階で東京の商工会議所で言つておる言ひ方は、まるっきりこれは否定してございますね。あの人を私は攻撃するわけじゃないんですけれども、政府が鳴り物入りで労働時間の短縮を求めている例は先進国のどこにもない。

もちろん新五カ年経済計画ですから、ゆとりという問題については、労働時間以外に住宅問題とかいろいろたくさんございましてそれから別にして、今回はこの労働時間の問題ですけれども、一方労働省がなさる審議会、労使の代表が出られて、第三者も入れて、いろいろな知恵を集めての審議会の答申をなさるんでありますけれども、そういう中でちようちようはつと労使やられると思ひますけれども、その片っ方の方が既にこの問題について非常に非協力的といひましようか、千八百時間というのは、しかもある意味においては日本が別に公約したわけじゃありませんけれども、事実上これは国際的に見れば、今日の日本経済の発展の度合い等から見ましても、むしろおかしいと言われておるぐらいですから、もう公約以前の問題だと思ふんです、千八百時間の目標といひのは、だから、当然そんなものは五年もかからず三年ぐらゐの間にやつてしまふというのが当然だと思ふんですが、なかなかこれも難しい。

しかし、そういうことになってきますと、いよいよもつて私は、相当な労働省の指導も結構ですけれども、もつと幅広い運動展開が必要じゃないかというふうな気がするわけですが、何かその点についてお考えがあつたらお聞きしたいと思います。

○国務大臣(近藤鉄雄君) 私は、日経連の水野会長といろいろお話しする機会があるわけですが、さすがに、やはり日経連の立場としては、まさに国際的な競争力のある大企業もあるけれども、国際的な競争力のないような中小企業があつて、なかなかこの時短時短では経済的、経営的にもやっつけられないような企業もあると、こういうことをおっしゃってられるんです。

私は、この間、日経連の総会後のパーティーでもあいさつをしろと言つたものですから、行つて発言をしまつたわけでございます。いろんな企業のお立場を代表される水野会長のお気持ちもわからぬじゃないけれども、しかしこういうものはやっぱり横並びですから、もう官澤内閣ぐらいの時短というものを掲げている内閣は歴代なかったんです。そして、さっき言いましたように、だんだん時短が進んでいくときでありますから、ここでできないというところをおっしゃらないで、五年から五年の目標を掲げていただいて、そのためにどういふような条件を整備すればいいのか、むしろそこの発想を変えて、そつちの方でひとつとどんでん私どもに御指示といひますか、注文をつけてください。そうすれば我々もいろんなことを考へて、それで一斉に五年間の間に千八百時間といふこと目標達成に、まさに官民挙げて、また労使挙げて達成をする、そういう体制をまずつくろつてはありませんか、こういうことをこの場で申し上げてまいつたわけでございます。

○橋本孝一郎君 大きなネックの問題の一つとして、この時短といふことを労使間協議を仮にやりますとすると、どうしても出てくる問題が生産性の問題だと思ふんです。ダウンするあるいはコストアップになるというところが労使間競争の問題になりますし、労組がないところではましてやそれがもう一方的に経営者の恣意によつて決せられるという可能性が非常に強いわけです。労働省は、かつて生産性問題については何か民間研究機関にこの時短の生産性への影響といふこと

とですか、調査されたといふようなことを聞いたわけですが、その分析をどうされておるのか、それからどうそのそういう点についてのPRをなされておるのか、お尋ねしたいと思ひます。

○説明員(井上文彦君) 調査でございますが、労働省が日本能率協会に委託しまして、「労働時間短縮が生産性向上等に及ぼす影響に関する調査」といふことで、実際に労働時間短縮に取り組んでいただいている中小企業百社を対象にその影響について調査いたしました。

これによりまして、時短に積極的に取り組んでいる中小企業を見ますと、約九割強の事業所が時短をやつたにもかかわらず生産性が向上しているといふような数字を報告してございます。さらに、その八割強の事業所がその時短の短縮率と同等ないし時短の短縮率を上回る生産性の向上を見ていたといふような結果も出てございます。また、時短を一年短縮した場合にいろんな形で機械の合理化とか、そういう努力によりましてかえつて三、四割の生産性の向上を見ているといふような報告が出てございます。

○橋本孝一郎君 せっかくそういった調査をして、いわゆる時短といふのはある程度一つの全体的な機運を盛り上げていかなきゃできないわけですから、そのPRといひますか、特に組織のない中小企業、そういうところに対してはどういふようなPRをなさつておるのか、その実績についてお尋ねしたい。

○説明員(井上文彦君) 例へば、先ほど申し上げました時短の及ぼす影響調査でございますが、これをパンフレット等を作成いたしまして全国の基準局なり監督署からいろんな機会を通じて事業主の方々、中小企業の集まりの場等で配付するとか、そういう形で時短のやり方なり時短がもたらす効果なりにつきまして我々としてはいろんな機会を通じて広報等に努めてまいりたいといふふうに考へてございます。

○橋本孝一郎君 次に、ちよつと角度を変えまし

て、ゆとりという立場からゆとり創造の宣言都市といふ点についてちよつとお尋ねしたいと思ひます。

ゆとり創造の宣言都市奨励事業は、市レベルの地方自治体の協力を得て地域における労働時間短縮の機運の醸成を図り、そして労働時間短縮の一層の推進を図るために社団法人全国労働基準関係団体連合会に委託して行ふ事業である、こういうふうに理解しておりますが、この事業が時短の推進により役立つようにするための政策の展開についてこれらの生産性問題も含めて伺いたいと思ひます。

ゆとり創造宣言都市を行つた都市は平成二年度が十都市、三年度は二十四都市と承知していただけますけれども、現在の宣言都市は幾つで、全体の割合はどの程度になつておるのか、まず知らせてください。

○説明員(井上文彦君) 労働省では、先ほどお話しにございましたように、市の協力を得まして労働時間短縮を初めとしたしますゆとり創造に積極的に取り組もうとしております都市におきまして、ゆとり創造都市宣言の実施その他地域の実情に即しました広報啓発活動等を行つてござい

ます。本事業の対象となりました市は、平成二年度で十市、平成三年度で二十四市の計三十四市でございます。これは、全国六百六十二市のうちの約五割でございます。なお、平成四年度は二十市を対象に実施したいと考へてございます。

○橋本孝一郎君 十都市、それから三年度は二十四都市、今年度は二十市ですけれども、首都圏とか中京圏といったいわゆる大都市圏といふんでわかつたらお聞かせ願ひたい。

○説明員(井上文彦君) 首都圏につきましては、平成二年度で山梨県の甲府、平成三年度で茨城県の日立、栃木県の大田原、神奈川県の大和の三市が対象となつてございます。これらの市におきましては、ゆとり創造プランといふことで、その地

域の実情を踏まえた活動が行われているところでございます。

○橋本孝一郎君 これだけでは、ゆとりという言葉は労働時間だけではございせんから、なかなか実態と結びつけるのは難しいんですけれども、地方の基準局、そしてそのゆとり宣言との関係で、そして労働時間短縮の進捗状況、今後そういったものの実態把握に努めてもらいたいと思ひますけれども、問題はローカル、そういう首都圏とか工業圏に比べれば既に地域的に住宅あるいは通勤その他を含めて随分ゆとりのあるところが宣言しておるが、本当はそうでない、首都圏初め過密地帯においてどういふゆとりを持つ状況になつておるかといふことを知るのが大事だと思ふんです。

これは、労働省に求めても無理な話でありますけれども、問題はやはりそういった地域全体の時間短縮という機運を盛り上げていくといふこと。かつてヨーロッパは、この前私が申し上げましたように長期休暇取得一つにしても、地理的条件、あるいはそういった地域全体がそういうことを肯定した上で、労使間交渉ももちろん努力なさつて現代の実績があるんでしようけれども、そういう機運があつたから可能だったと思ふんですが、日本の場合には、特にそういう長期休暇取得にしてもヨーロッパあたりのような条件と違ふものから、なかなか地域的な機運がないために、このごろでは余り問題視されぬようになりましてけれども、まだまだ非常にかけ離れておるといふ感じがすね。そういうものがまだ全体的にはあるわけ

です。そういう面では、先行するところも大事ですが、先行と同時に、それに引張られていくようにやはりムードづくりをしていくといふ、そういう施策が労働時間短縮にはないと、労働組合と経営者の労使対等の原則によつて時間短縮をどんどん進めていくと同時に、それと並行してやはり地域のそういう機運を醸成していかないと、いつまでたつても全体的にはレベルが上がらない

という、もうこれは日本の宿命だと思ふ。

しかも、労働組合がヨーロッパのように戦能的じゃありません。企業内組合ですから、それなりの長所、短所はあります。だけれども、そういうたいわゆる地域の機運醸成といういわゆる政策的な面については、これは短所なんです。弱いんです。向こうは横断式ですから、戦能的に。だから、そういう点では企業の枠を超えたものになってきますから、運動そのものが非常に地域的に広がるし、また支持も受ける。日本は企業内ですから、非常に小回りはきくけれども、そういう点で小回りは、新しい技術を入れてそれを消化してほとんど競争の中で勝っていくという、そういう特徴は持っておるけれども、全体的なものを上げていこうということについては、ややもすると企業内労働組合の欠点として今日まで労働時間短縮をワーワー言いがらでもできないところに問題がある。同じ企業内同士でも、産業同士でも競争があるものですからなおさらであります。

したがって、今度の場合でも横断的に計画を出すということですが、どこかやっぱ一つ突破口をつくっていかないとなかなか進んでいかない。だれが突破口になるかというの問題です。それから、そういった点でいわゆる先見投資も、これは労働時間の短縮だけじゃございませんけれども、全体的にやはり機運をつくり上げていく中で時間短縮というのは政策を進めていかないと、五年間という目標をせっかく掲げておるけれどもなかなか難しいのではないかと私は思うんですけれども、大臣いかがでしょうか。

○国務大臣(近藤鉄雄君) 全く先生御指摘のとおりでございます。実は国家公務員と地方公務員の週休二日制の問題も、お役人さんというのは、お役人たくさんいるわけだけれども、先憂後楽じゃないかと。国民が週休二日をする前にお役人さんが週休二日ではおかしいな、こういった考え方をこく最近持っておったわけでありまして、特に、地方の場合、地方公務員、それから金融

関係、そして学校の先生方、そういった人たちが週休二日というものに踏み切ってきたと、そういう地域地域の、やっぱり土曜日曜働くなきゃないな、そういうムードをつくるのに相当な影響があるんじゃないか、こういうことでございまして、そういういろいろな面からやっぱり土曜日曜働くことはおかしいんだという社会的な雰囲気をつくるのが極めて大事であって、そういう点で地方のゆとり都市宣言というのも私は非常に象徴的な役割を果たしておる、かように考えております。

○橋本孝一郎君 具体的な問題についてこれからちょっと入っていきたく思います。時間短縮の一つの手段としての有給休暇の取得です。休暇の計算期間なんですけれども、大多数の企業というのは三月決算なんです。したがって、有給休暇の計算期間は決算期に合わせて四月一日から翌年三月三十一日まで、これが一般的な休暇の取得可能期限だと思うんですけれども、実際のところサラリーマンの場合には休暇をとらない原因の一つとして、万一の場合のためにちょっと残しておくとか何とか言って、せっかく休暇があるのにそういうことでとらない場合があるとか、あるいはそうでなくても実際期末で非常に忙しくて期末にはとてもそんなものではない、期末でなければやっぱりその年度の状況わかりませんから結局消化できなくなってしまう、そういうとりたくてもとれないというものがあつたわけです。

今までの答弁を聞いておると、平成二年度の取得率は約半分、五〇・一％ということになっておるわけです。したがって、会社の会計年度と有給休暇の期間をずらす。例えば、三月決算企業の場合には期間は十月から翌年九月までとする、こうすれば繁忙期を避けて残った有給休暇をあるいは夏休みに活用するとかもつとそういう機動的なプランが自分でも立てられると思うんですけれども、大体こういったスタイルをとっておるような企業はありますか。あつたら教えていただきたいし、なければこれならそう無理のある

話じゃありませんから、少しアビールしてやればとれないことないんです。

○説明員(井上文彦君) 御指摘のように、年休の取得率につきましては期間の問題がかなり影響するといふふうに私も考えます。いろいろ例を調べますと、実際に夏に年休がとりやすいというようなことを考えまして取得期間の開始を十月からしている企業もございまして、

その企業について見ますと、期間は十月から九月までございまして、取得状況を見ますと二年間でこの会社については一〇〇％という状況でございます。非常にアイデアを凝らしているということがあるわけでございます。私ども、こういう例もできるだけ広く知っていただくということで、例えば連続休暇取得促進要綱とかいろいろな形のパンフレット等にこういう例を入れていきたいというふうに考えてございます。

○橋本孝一郎君 有給休暇が出ましたので、ついでに有給休暇について、基本的な問題はこれは別にして、休暇の与え方の問題でひとづけこれは労働者の指導の中でお願ひしておきたいと思ふんです。

基準法の三十九条によれば、有給休暇を与える要件として、一年間継続勤務及び八割以上出勤という要件がついていますが、この規定からは有給休暇は勤務に対する報奨的な性格というものがにじみ出ていると思ひます。もちろん報奨的なものという、私は全面否定するわけじゃありませんけれども、しかし先ほどの生産性のアップの問題だとか、最近の新規労働力というんでしょうか新卒というんでしょうか、彼らの一つの傾向というものは御案内のように花長風月型だつた。つまり、花形産業で、長期休暇がとれて、そして風紀のよい、しかも月給の高い会社、こういうのが一つの流れになっておるようでありまして、その中の有給休暇というものが企業のそういった面での彼らが選好する場合には大きな要件の一つになっていくことは事実です。しかも、それはリフレッシュする立場からしても非常にいいことでありますから、この点については、一年未満の新入社員にももつと認められるような指導といひましようか、そういう改正というものはできないものかどうか、まづお尋ねしたいと思ひます。

○説明員(井上文彦君) 年休につきましては、今御指摘のように休日のほかに一定の有給休暇がございまして、これにつきましては労働者の方々の心身の疲労の回復とかあすへの健康の育成というような面があるかと思ひます。

それから、新しい方の有給休暇の与え方でございますが、御指摘のように一年勤務、八〇％という要件がございまして、ただ、今中央労働基準審議会では有給休暇につきましてはいろいろ議論されてございまして、その中で一年勤務という要件は少し長いのではないかとという有力な意見もございまして、そこらは十分議論をしていただきたいと思います。私どももいたしまして適正に対処したいと考えてございます。

○橋本孝一郎君 これは本法とは直接関係ございませぬけれども、今後の基準法の改正との絡みもありまして、そういった一つの希望を申し上げておきたいと思ひます。

それから、所定外労働時間の問題について二、三質問したいと思ひます。近年、所定外労働時間は平成二年度までの五年平均をとって見ても百八十時間程度ですと推移してきておまして、余り短縮が進んでおらないのが実態のようであります。これは日本の場合、所定内労働時間、所定外労働時間、定員制の問題あるいは雇用の形態、レイオフ等いろいろな原因がありますから、突き詰めていけばこれもなかなか難しい問題ですけれども、しかし所定外をもう少し抑えていく方法。三六協定でほとんどしり抜けで、しかも最大限に協約しておいて、そして労働者の時間外をほとんどしりてたたくというようなことも無限にやられてはこれはたまたまものじゃございませぬので、実際にそういうことでは実効上がりません。そこで、所定外労働時間の削減について、昨年

八月の所定外労働削減要綱によって行政指導を行つてゐるようでありませうけれども、どの程度浸透してその成果が上がつてゐるものか、改善例があればひとつあわせてお聞かせ願ひたいと思ひます。

○説明員(井上文彦君) 所定外の問題でございませうが、御指摘のように年間百八十時間前後で推移してございまして、最近、景氣の影響もございまして百六十時間台と若干減少してございませうが、まだ私どもかなり多いのではないかと申さうに考へてございませう。そういう観点に立ちまして、昨年の八月に所定外労働削減要綱を作成いたしました。呼びかけの形でございませうが、一〇〇の残業削減、サービス残業をなくそう、また休日労働をなくしようという形で御協力をお願いしているわけでございませう。

具体的に見ますと、例えば各企業におきましてノ一残業デーを設置するとか、フレックスタイム制を設置するといふような工夫をされてゐる企業が最近かなりふえんではないかと申さうに考へてございませう。

○橋本孝一郎君 この時間外、所定外労働時間という問題になりますと、やっぱり三六協定ということが一番基礎になつてきますけれども、この間の新聞報道によれば、所定外労働時間の上限の目安については二、三割削減を検討中というふうなことがちらつと出ておりました。二割減ぐらいでは、現在のやつからいくと四百五十の二割ですから三百六十時間であつて、余りにもこれでも長いとありますが、もっと実態と合わせて下げられるときには下げておいた方がいんじやないか、上限の目安といふものを、その点についてどういふふうにお考えですか。

○説明員(井上文彦君) 三六協定、時間外労働協定の適正化指針の問題でございませうが、先生御指摘のように現在中央労働基準審議会で検討してゐるところでございませう。

時間外労働協定は、その企業の最長ランナーを規定するといふ性質のものでございまして、そう

いう意味ではどうしても長くなるわけでございませうが、現在年間四百五十時間でございませうが、これを幾らにするかにつきまして、今労使が真剣に議論してゐるところでございまして、まだ労使の間にはかなり意見の開きがございませうが、私どもとしてはできるだけ近い時期に結論をいただきたいといふふうにお願ひをしておりますところでございます。

○橋本孝一郎君 当然そういう場で議論されてゐることは承知しておりますけれども、全く白紙の議論じゃなくて、ある程度労働省はこう考へるといふ意見等も付加してやれぬこともないわけでありまして、そういう面からもう少し私は、まるきり白紙じゃなくて、労働省として、この三六についてはどうしり抜けなんだからと抑えてもいゝという強硬な態度ですとか、一つの介入といふとおかしいですけれども、そういうものの諸問をかけたていふんではないかと思ふんですが、その点どうですか、くだいようでございませう。

○政府委員(佐藤勝美君) この所定外の上限の目安時間の問題につきましては、今の審議会の審議状況は多分部長から御説明しましたような状況にございませうが、私どもとしては、この労使の双方の意見を十分出していただきまして、一定の時期が来ればその意見を参酌した案を行政側としてつくつて、これについてまた再度御意見を伺ひするといふような手順を考へてゐるところでございませう。

○橋本孝一郎君 ちょっと今度は本論に入りますけれども、いろいろ業界から短時間労働計画といふものが提出されてくるわけでありませうけれども、同一の業界から複数の異なる労働時間短縮の実施計画が提出された場合の取り扱いはどうなるんですか。

○説明員(井上文彦君) この法案によりまして、同一業種の二以上の企業、集まりといふことでございませうが、先ほど申し上げましたように企業の横並び意識等を問題視いたしまして、ひとつ業界としてのまとまつた計画といふことでございませう。

すので、実効性のあるような業種のまとまりといふふうにも考へてまいりたいものと思つてございませう。二つとか三つの計画といふようなことが出てまいりますれば、その業種の実態を考慮いたして、それが例えば一つの全体的な計画にまとまらないかどうか、そういう点につきまして十分地方の基準審議会等で議論をしていただきたいといふふうにお願ひをいたします。

○橋本孝一郎君 これも先ほどのどなたかの質問ともそういう意味で関連してくるわけなんです。同一業種だから、例えば同じ業種でも組合は全然違う組合といふところがあるわけですから、そういうところでございませうが、競争の原理を利用して異なるところを認め合つて競争するといふことはまさに私は新しい手法だと思ふんです。それをすべて初めから同一業種ですから一つにしろといふことは、結局下方修正されます、どうしたつて、上方修正するといふようなばかはいませうから、経営者では、だから、そういう意味でむしろ競争を利用した方がいんじやないか。特に、ある業界なんかは、私は示しませんけれども、そういうところにおいてやらせて、そしてある意味においては社会的にその利用を含めてコントロールしていく。コントロールといふとおかしいですけれども、やらないとなかなかそれは言ふべくしてなりにくい。むしろ、競争の原理を、競争を維持させて、そしてともに発展させていくといふ、これはまさに新しい理念、共生だと私は思ふんです。そういうものを利用した時間短縮方法だつて、特にややこしい業界なんかは、私はそういう手法を用いて、しかも地域が違ふんですから、こういうところではこういう実績でできておるといふような実績も含めて、そして別にやらせるという行政の上からの抑えじゃなくて指導し、あるいは知らないものは教えていくといふふうなそういう手法でいかなうと、特に全体的な平均時間のレベルを下げておるような業界、私はそういうふうな気がするんですが、いかがですか。

○説明員(井上文彦君) 御指摘のように横並び意識といひますか、そういうものを利用するといふような観点もございませうし、御指摘のように業界といひますか、まとまり同士が競争するといふことも非常に時短を進める上で有効だと思ひます。実態のあるようなまとまり、そういうものが地域なんかでお互いに競争するといふことは非常にそういう意味では有効と思ひますので、そういう面も大いに生かしていきたいといふふうにお願ひをいたします。

○橋本孝一郎君 ということは、認めていくといふことですね。

○説明員(井上文彦君) 実態を見ながら、大いにそういうのを認めていきたいと考へてございませう。

○橋本孝一郎君 問題なんです。結局、そういう点で私は実態を見ながらということだと思ふんですからそれでよろしいんですが、やはり片方もできるんだから片方もやらせるといふふうな、むしろそういう指導にウエイトを置いていかないと、実態を見ながらということになると下方修正にされる形になりますので、ある意味においてはせつかく行政指導という指導権を持つておるんですから指導なさつて、それこそ私は下手な介入をやるよりはそういう御指導をなさつた方がいと思ふんです。あえて意見として申し上げたいと思ひます。

そういう点についてちょっと。○説明員(井上文彦君) 御指摘のように横並び意識といひますか、そういうものを利用するといふような観点もございませうし、御指摘のように業界といひますか、まとまり同士が競争するといふことも非常に時短を進める上で有効だと思ひます。実態のあるようなまとまり、そういうものが地域なんかでお互いに競争するといふことは非常にそういう意味では有効と思ひますので、そういう面も大いに生かしていきたいといふふうにお願ひをいたします。

○橋本孝一郎君 ということは、認めていくといふことですね。

○説明員(井上文彦君) 実態を見ながら、大いにそういうのを認めていきたいと考へてございませう。

○橋本孝一郎君 問題なんです。結局、そういう点で私は実態を見ながらということだと思ふんですからそれでよろしいんですが、やはり片方もできるんだから片方もやらせるといふふうな、むしろそういう指導にウエイトを置いていかないと、実態を見ながらということになると下方修正にされる形になりますので、ある意味においてはせつかく行政指導という指導権を持つておるんですから指導なさつて、それこそ私は下手な介入をやるよりはそういう御指導をなさつた方がいと思ふんです。あえて意見として申し上げたいと思ひます。

そういう関連からいいますと、もう既に過去にも何回も取り上げられております業界がたくさんあるわけですから、どうしてもその業務の關係上、時短がそうなかかな一般的な生産向上のようにはいかないといふふうな業態が幾つかあるわけでありませうが、そういう点で既に出ておりましたけれども、いわゆる業界としての横並びとそれから地域としての横並び、その関連について建議はいわゆる業界になつておるんですけれども、地域といふものは余り取り上げられておらないように思ふんですけれども、地域のいわゆる横並びといふこ

とについてどういふに御指導なさるのか、お尋ねしたいと思ひます。

○説明員(井上文彦君) まず、繰り返しますけれども、業界なり業種なりの横並びを利用した計画というふうなこともございますが、地域に關しましても、例えば工場団地とかそういうまとまりのあるようなところにおきましては、計画の作成をしていただきましてそれを承認するというようなことが十分考え得るところでございます。

○橋本孝一郎君 これはちよつと重複するかも知れませんが、今までの諸外国の例を見ましても、今回の法律というのは余り諸外国に例を見ない一つのやり方だと私は思ふ。日本独特のやり方だと思ふんですけれども、本来ならばこれはずばり言えば労働基準法の改正でやっていくべきだ、これが一番ずばつとしておるわけでありま

す。今回の法案がそこまで至る過渡的なケースとしてやられておるわけですが、実際これ果たして今言った目標値ができるのかどうかという点。千八百時間の枠組みづくりの方策としてそれはそれなりに結構なんですねけれども、それだけで果たして目標を達成できるかどうか、もう一遍くといふんですが、大臣にお尋ねしたいと思ひます。

○政府委員(佐藤勝美君) まず、労働時間法制の基本は労働基準法であるわけですが、御承知のように現在の基準法では本則で週法定労働時間四十時間と書いてありますが、そこに至るまで段階的に短縮をしていくというふうな仕組みになっておりますし、それから有給休暇の日数にいたしましても、中小事業所におきましては段階的に上げるというところで、まだ現在上げつつある途上にある、あるいはその改正附則で六十三年の施行後三年後の見直し規定が設けられておつて、現在その検討が行われているというふうな一種の過渡的な状況にあるわけでございます。そういうことからいたしますと、近い将来に予定をされます労働基準法の改正をにらみまして、この労働基準法の最低労働基準はこれは罰則をもつて強制をするとい

うものでございますから、そういった性質の法律が実際に行われるというための環境をつくる必要があるというふうなことで現在御審議をいただいている法案の役割もあるわけでございます。

したがいまして、もちろん現在御審議いただいております法案ができれば経済計画で定められております目標が直ちに達成されるかというところという点ではないわけで、この法案も含め、それからそれ以外の現在とられております種々の助成、援助対策も行う、あるいは業種別にきめ細かな指導も統括していく、その上でまた労働基準法の改正がなされるというふうなことで、いろいろな手段をあわせて千八百時間の目標を達成をするような方策をいろいろとつていかなければならないものといふふうに考えております。

○橋本孝一郎君 目標は千八百、五年間というシンプルではありますけれども、非常に総合的な幅広い施策の推進によつてやはり進めていかなくやらないことはもう御承知のとおりだと思ひます。そういうふうないろいろな手法として休暇の問題だとか所定外、所定内の問題とか、いろいろな具体的な推進方法があるわけでありましてけれども、まとまったものとしては、やっぱり休日日の増加というのが例えば一番まとまった時間、しかも一斉に休めるということではこれはもう前から触れられておる問題ですけれども、メーデーの祝日という点についてちよつとお尋ねしたい。

これは連合なんかも盛んに言つておるわけでありまして、この間の新聞報道によりますと、労働省でそんなこと言うかどうかと思つたんですが、私の間違いでなければ、間違ひだと思つたんですが、労働省はこの発想に対して、「金融機関などが長期に休むと、国内だけでなく、わが国の国際的な役割にも支障があり、」国際的な出来事ですからこれはもう当然であります、「問題が生ずる」、こういう発言をしたと記されております。これは私は労働省の発言じゃないと思ふんですけれども、こんなものはいろいろそういうことがはつきり休みとわかれば当然その措置が金融

機関等でも、あるいは外国とのそういう関係でできるわけでありまして、今でもやれるわけでありまして、そういう理由でどうも反対というふうなことが書かれていまして、まさかそんなことじゃないと思ふんですが、メーデー祝日についてどういふお考えを持っておるか、念のためにお尋ねしたいと思ひます。

○政府委員(佐藤勝美君) この問題につきまして、大臣は大臣のお考えがあるかと思ひますが、一応事務当局としてお答えをいたしますと、今引用されましたような新聞に報ぜられるようなことで、労働省が反対をしておるというふうな読めるような記事になっておりますが、労働省が反対をしておるという点についてはございません。

労働省の考え方でございますが、従来から、五月一日につきましては法律で国民の祝日として法律上の休日となるということになりますと、例えば今先生もちよつと触れられました、金融機関のように法律上の休みに従つて閉店をするというふうな公共的な機関も数多くあるわけでございますので、そういう点を考えますと、やはり法律で休みにするということにつきましては、国民生活や経済活動上の各方面に与える影響をいろいろ考へておく必要がある。とりわけ、この五月一日が法律上の休みになりますと、御承知のようにちよつとこれがゴールデンウィークの前夜でございますので年によつては十日ぐらゐの法律上の休みの休みになるということがございます。

そういう意味から、これを法律上の休みにするかどうかということについては、そういう問題について十分議論をして国民の間に幅広いコンセンサスができるかどうかというところをやる必要があるのではないかと、これは私も考へておりますし、そういうことも方々で発言していることは事実でございます。

○国務大臣(近藤鉄雄君) メーデーを国民の休日としていふは法定をする。こういうことになるという国際金融の面で問題が起るんじゃないか、こういう趣旨でございます。

実は、私が予算委員会でのこの問題の質問があったときに、金融筋の人の考えとして、暮れから正月にかけてはある程度まとまつて休むわけでございますが、このゴールデンウィークの時期は日本だけが十日前後休みになるわけでありまして、そうすると、まさにニューヨークとかロンドンとかフランクフルトとか国際的なマネーマーケットが恐らく二日か三日休むときに日本だけが全く十日間ばつちり閉鎖、東京市場を。そうすると、こういうふうなもう国際的な、まさにデジタルコンピュータでお金が回つているときに世界の三大マネーマーケットで東京だけは十日間ということだとなつたのかと、こういう危惧を金融関係の方がおっしゃる向きもある、こういうようなことを四月に申し上げました。

○橋本孝一郎君 それで、祝日ということについてはお考えは基本的に何かございませんですか。

○国務大臣(近藤鉄雄君) 国際的にメーデーを休みにしておられる国は結構多いわけですが、ですから、そのこと自体私は反対ではございませませんが、ただメーデーと同じと言えるかどうか、例えば勤労感謝の日だとか多少そういう勤労者の方々に休んでいただく日がほかにはございまして、すりかえるというところでありまして、これは全体として我が国のそういう国民の休日というのが数から言つとそう少なくはないんです。国際的にはいい線をいつているんじゃないか、こう思ひます。

ただ、繰り返しますけれども、五月の連休というタイミングのときに、さつき言いましたようなことを心配する向きもありますので、そういった動きも考へながらこれは慎重に考へることがあるな、こういう感じでございます。

○橋本孝一郎君 独禁法との関係、先回もちよつとお尋ねしたと思ふんですが、落としておるかそれと念のためお尋ねしたいと思ひます。

公正取引委員会との関係ですけれども、労働時

間短縮実施計画の作成に当たり、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、また計画実施の参加、脱退を不当に制限するものではないことという規定がありますが、ここで言う不当とはどの程度のものを言うのか。ある程度計画に強制力を持たないと、せっかく横並びというようなことで判はついても実効が上からないと思うんですけれども、その兼ね合いをどう考えるのか、最後にお尋ねしたいと思います。

○説明員(小久保一郎君) 公正取引委員会といましては、昭和五十四年の八月に事業者団体の活動に関する独占禁止法上の活動の指針、事業者団体ガイドラインというものを示しております。その中で事業者団体が労働問題に対処するために休業日等の基準を設けて時短を推進すること、これは事業者の利益を不当に害さず、かつ構成事業者の遵守を強制するものでない限り、原則として独占禁止法上問題ないという考え方を示しております。

今度の法案につきましても同じような立て方になっておりますし、基本的には我々のその事業者団体ガイドラインの相談、経験を照らししてみますと、事業者団体の時短推進というものが独占禁止法上原則として余り問題はないであろう、そういう考え方をとおしておるところでございます。

○橋本孝一(郎君) 私は、これは大臣の方にも労働省の方にもお尋ねしておきたいと思うんですけれども、労働時間問題については、もうこれは一つの国民的な課題であり、かつまた国際的にもフェアな競争下における云々と、日本はまだそういう点では労働時間なんかについてはアンフェアだと言われているわけでありまして、その中でこういう政策を遂行していくという場合に当たっては、労働時間に関する協定締結というものは独禁法の適用から除外していいと考えられると思うんですけれども、大臣いかがでしょうか。○国務大臣(近藤鉄雄君) まさに今度の法案の中で、そういう労働時間に関する程度企業間

が協定を行った場合に、これは独禁法に言う共同行為ではないか、企業の方々がそういう危惧を持たれて、そして話し合いができないというところで横並びで時短の推進ができないということでは困るから、こういう問題については公取委とも相談しながら、これは独禁法で言う共同行為じゃないよということを確認して、そして企業の方々に積極的にこれを横並びでやっていただける状況をつくらう、こういうことでございます。

○橋本孝一(郎君) 総体的にこの法案に私も賛成でありますけれども、隘路も幾つかあります。そういった問題をやはり強力に打開していくことが大事でありますし、せっかくこれだけの条件、経済的にはちよつと今冷え込みでありますけれども、やはりまだ条件がいい、日本の経済成長が諸外国に比べればまだいいわけでありまして、最近の情報によりまして、大蔵省の発表によれば、いわゆる日本の海外の純資産、つまりどの程度の金持ちかという一つの指標ですけれども、三千八百三十億ドルで再び日本が世界一になった。これは、統計が一九七二年から一貫して純資産が黒字で、八五年から五年間は世界一の再び最大の債権国に返り咲いたところで言われているわけでありまして、それに比べれば、物はある程度おくれるけれども、疲れ果て、貧しい公共施設で、狭い住宅で我慢し、せいぜい海外旅行でうつつぶを晴らしてやつと息を抜いてくる、これが世界一金持ちの国の日本の平均的な息抜きなんでありまして、これすらもできないのがいっぱいあるわけでありまして、せめて、生活にゆとりという意味においては労働時間短縮、これはひとつ強力に進めていきたいと思いますというのを最後にお願ひ申し上げまして、私の質問を終わります。

○下村泰君 私はこういう労働問題はまるで素人でございます。障害児者の雇用でございますかあるいはその雇用福祉とか、障害者のことに関しましてはそれ相当の自信を持って質問をさせていただきますけれども、まるでこういう問題は素人

でございますので、ほかの先生方に御迷惑なことがあるかも知れませんが、ひとつ勉強させていただくつもりで質問させていただきます。平成元年に経済企画庁が労働時間短縮のインパクト研究会報告というのを公表しました。そこで、一九九二年までに労働時間を千八百時間程度にするための方策を多角的に検討していくと言っているんですが、その中で労働時間短縮の必要性について次の三点を挙げています。

その第一は、労働時間の短縮が生活のゆとりを生み出し、多様性に富んだ創造的な国民生活を実現し得るという点。睡眠、食事、休養等の基盤的ニーズを充足させ、創造力や多様な発想を可能とさせるものである。さらに、時短は家庭におけるコミュニケーションを回復させて家庭基盤の強化につながるという点。第二には、先進国にふさわしい経済環境、労働環境条件の確保という観点から挙げられる。先進国で完全週休二日制が定着していない国は例外である。国際社会に通用する労働時間の実現が求められている。また、時短がなければ優秀な人材の養成確保が困難となり、むしろ発展性を阻害するということ。第三に、内需拡大を目指す経済運営のため、休日増、時短による消費拡大と経営効率化の設備投資増を期待することなどが挙げられている。

この指摘を含めて、労働省の考える時短の必要性について、まずお伺いしたいと思っております。

○政府委員(佐藤勝美君) 今先生が述べられました企画庁の報告書はそのとおりであろうかと思ひますが、もし労働省としてつけ加えることがあるとすれば、やはり今後高齢者の方の雇用の問題がますます重要になる、あるいはまた障害者を持つている方の雇用の問題もございまして、あるいは事実上家庭責任を負う婦人の就業の問題も出てまいりますから、そういう方々を含めた多くの労働者が快適に働くことのできるような環境をつくるという意味からも労働時間の短縮が重要であろうと

いうふうに考えております。

○下村泰君 例えは、こんなことが言われていますけれども、オーストラリアの少数民族であるアボリジニーズは、その食べ物探しに男性で平均一日三時間四十分、女性で三時間五十分。サン族の一分族ドープ族という方々は一日約六時間働いていて、二、三日に一度というリズム。週に直すと約十五時間、年間たつたの七百八十時間で、一日二時間九分という計算になる。これは一九六〇年代のいわゆる未開社会について述べた論文の中にあるわけなんです。しかも、彼らは全員で働くわけではなく、老人、子供は当然生産活動から除外されていきます。さらに、結婚するまで元氣な若者も一人前とみなされず、彼らも扶養されているというわけなんです。一日数時間のパートタイムで家族大団四、五人を扶養して、ほぼ老若男女に食べ物は均等分配される。しかも、二千カロリー以上の栄養を摂取している、こういうわけなんです。

では、この人たちがそれ以外のゆとりの時間に何をしているかといひますと、パイプをくゆらせたりおしゃべりにうつつを抜いたり矢に毒を塗ったり、まさかこれは人間をやるわけではなく、恐らく動物が対象だろうと思ひます。矢に毒を塗ってやたらに撃たれたらかないませんけれども、それからお面を彫ったりと非常に優雅な時を過ごしておられるわけです。こうした社会の生活史を調べますと、まるで人間は眠るため、遊ぶために生まれてきたんじゃないかなという錯覚をするほどだと言われます。

こうなりますと大臣、一体働くということ、労働とは何なのでしょうということになるわけなんです。生産が人間の目的なのか、人間のために生産があるのか時々わからなくなる。特に、日本人はわからなくなるくらいよく働くんです。私がびっくりしたのは、ハワイへあゆみの箱という運動で、今は亡くなりましたけれども長谷川一夫先生や何かと御一緒に出かけたんです。そうしますと、向こうにはユニオンという制度がしっかりしておられるわけです、同じミュージシャン

でも、楽団です。日本では、歌謡曲のバンドがいますね、バックで演奏している。こういう人たちはほとんど歌の専属であつたり、あるいはあるプロダクションの専属で派遣されてくるわけですね。何時であるかと、ステージに出る中心人物のためにあるバンドですからバンドの言い分は通らない。主役の人の言い分とおり。そのつもりで我々行つたわけですが、ハワイへ。そうしましたら例えば九時からおけいこするとします、リハーサルを。向こうにはティータムというのがあるんです。ティータムになつたら全部いなくなつちゃうんです。私たちはそういう習慣知りませんから、おい、どこへ行つた。全部固まつてお茶飲んでいられるんです。すぐちよつと音合わせをする。音合わせというのは、バンドと歌い手と音合わせしたり、あるいは踊り、日本舞踊を持つていきまして、それで、それに洋楽の譜面がついておられますのでそれを合わせたり、それやつてくれと言つたらだめなんです。時間が来るとちゃんと出てきてくれるんです。そこで音合わせします。昼になります。完全に一時間いなくなります。そして、また午後ティータムがあつて、四時になるともういなくなつちゃう。これは日本人の感覚じゃそんなんじゃないんです。日本人というのは時間があればすぐ始めるんです。合わない場合は合うまでやる。合つて初めてティータムなんです。あるいはランチタイムなんです。

つまり、こういう文化といいますが、生活の感覚がまるつきり違うわけですね。だから、これで時短といつてもそう簡単に日本じゃうまくいかないと思ひます。こういう点から見ても、そうしますと、一人人間というのは何のために働くんでしようという疑問が出てくるんです。大臣はどういうふうにお考えですか。

○国務大臣(近藤鉄雄君) 先生から大変示唆に富むお話がございまして、私も今お話しのおーストラリアの先住民の状況に戻つた方がいのかないかという感じがします。まさに人間は何のため

めに働くかということですが、一人人間の人生とは何か、生活とは何か、労働とは何かということ振返つてみると、いわば素朴な原始的な身なりで、そしておなかいっぱい食べれていればいいという生活状況からどんどん進んでしまつて、農村のこと言つてはあれかもしれませんが、今はもう農家だつてそれはもう電気洗濯機、電気器具からテレビから、最近CDから、自動車も耕運機もみんな入つていっているわけですね。そうすると、従来は例えば一町歩田んぼがあれば、生活は非常に地味で、日の丸弁当におみおつけがあればもう生活はよかつたわけですから、だからそれで成つてきたんだけれども、今度は自動車も買いたい、CDも買いたい、テレビも買いたい、農機具も買いたいとなつてくると、ただ農家だけでは所得が足りなくなる。したがつて、内職をする、それから今度はパートタイムで共稼ぎやる、さらには出稼ぎもする、こうなつてくるわけでありま

私は、やつぱりだんだん人間の経済的な生活の向上と同時に、そのためにそういったものを得るための労働時間というののおのづからふえてきて、先生が最初に御指摘のような状況からだんだん離れてきた。それが幸せかどうかという議論はまた一つございまして。ございまして、人類の進歩というのはやはり何か新しいものをクリエイトすることでありまして。だから、そう考へてくると、やはり豪州の先住民の皆さんの立場よりは日本の方が、またいわば先進社会の方が、これは価値の問題ですから難しいですけども、一応進歩した状況下にある、こういうことだと思ひます。

ただ、そのことだけにかまけてしまつて、結果的にはもう家庭がばらばらになつて、子供との対話どころか夫婦の対話もなくなつてしまつたようなことでは困りますので、やはりそうした物質的な生活の向上とそしてその人間としての大事な生活、家庭生活、社会生活との調和をどのあたりに持つていくかということが今私たちに課せられた大きな課題であつて、先生御指摘の国民生活審議

会の答申ですか、何かそういったものもそのあたりを模索しながら、何がしかるべきバランスかというのをみながら今考へておる、こういうことではないかと考へておりますが、お答えになつていかうか。

○下村泰君 済みません、何か社会科の勉強みたいなになりまして。

実際、私何年か前になりますけれども、国会の方に便宜を図つていただいて欧州の方へ行かせていただいたことがあります。イタリアという国からいよいよスイスへ移るときに、領事館の方がイタリアの紙幣を持つていられる方は全部使つちやつてくださつと、ここで。何ですかと言つたら、スイス行つたらあれは紙幣も同様ですよ、イタリアのお札は、ですからもう使えるものは全部使つちやつた方がいいですよと言われまして、こんなに価値のない国の紙幣なのかと。その前にミラノに行きましたら、タクシーがほとんど走つてない。ここにはタクシーがないんですかと言つたら、いやいやありますよ。何でタクシー走つてないんですか。いえタクシーの運転手さんも夏になると十日以上休みきれない会社社に勤めないんだ、今ちょうど休んでいるんです。我々日本人じゃ考えられないでしょう。一カ月以上は休まなかつたらいけないんだと。それじゃ赤字になるのは当たり前じゃないか、国が。日本人だつたらどうなんだろう、そんなことも考えたことがありません。

そうすると、日本人というのは何というんでしようか、これ。働くことに喜びを無上を感じる民族なんですかね。働かないといられないような気持ちになるんでしようか。自分でも不思議に思ふときあります。だから、貿易摩擦がどうのこうのという、そういうところの文化の違いじゃないんですかね、根本は。私は学者じゃありませんからわかりませんが。

人間は一生のうちどのくらい働かねばならないのか考へますと、これは全く人それぞれ的人生のあり方と深くかかわつてくるわけですが、また

労働時間といふゆる生産性との関係を考えますと、私たちの生産レベルといふますか、生活レベルをどうするのかということについても議論が起きていると思ひます。なぜ、何のために働く時間を短くしようとかいふことがきこえなくもわかつていないと、なかなか進み話じゃないと思ひます。この時短というのは。欧米とは文化や習慣、その考え方も違うわけですので、単純な労働時間の比較はどれくらい本質的に意義があるのかよくわかりません。わからない点ではあります、今の日本の社会全体にゆとりがないことは、これはよくわかります。とりわけ、障害を持つた人々や難病の人々に対する対応を見ますと、この社会にはゆとりがないとつくづく思ふわけですね。

そんなこともあわせて考えますと、労働時間の短縮のあり方というのは、単に休め休めということではないのかと思ひます。社会全体の生活のあり方を考えるくらい大きな問題だと思ひます。どんな社会をつくるのかという方向性が必要ではないかと思ひますが、いかがでしょう。

○国務大臣(近藤鉄雄君) 日本人は、まずなぜ働くかといふことで、私も余り文化、社会学的な教養はないわけでありまして。ただ、やつぱりこういう島国で大勢の人が、しかも厳しい自然環境の中で長く生活してまいつたわけでありまして、そういう点では勤勉というのはまさに日本の国民の生活の中におのづからビルトインされてしまつて、しかも明治以降も今度はその日本に必要資源を買うために輸出しなきゃだめだ、こういうことでもありますから、国内的にも非常に厳しい競争社会になつて、それがもう明治以来一貫して日本人の生活力になつてきています。早い話が、近年の受験勉強も、そういう意味で競争社会を助長していると思ひます。

ただ、さつき先生、イタリアの例に触れられましたけれども、日本はまさにもう世界で最大の資産国になつていられるわけですね。それだけ海外に投資

だったら、いい物をつくつて紙切れにかえるんだつたら、それは向こうへ持つていかないで国内でそれをうまく使えるようなそういう経済の枠組を考えようじゃないか。これが実は、この前やった経企局長官時代に、内需を拡大しようとした。

ただ、そのことはもうできるだけ働かないで遊んでいいんだということでは私はないと思います。やはり勤務時間を整理してやる。そして、

○下村泰君　いろんなお話をありがとうございます。

次に、それならば逆になぜ長時間働くのか、また時短が進まないのかという点ですが、例えば同僚、組織への迷惑、病氣や事故に備えて有休をためておく、雰囲気としてとりにくい、関連企業との関係、他社との競争、生産高、売上高の低下などが理由として考えられますが、こうした点についての対策があればそれらもあわせて教えてくださいます。

ではそれはそういう気持ちが変わらなければ
変わらないのかというと、私はそういうわけでも
ないと思うわけで、一つの事業の中でその人が卒
然休むというのは別ですけれども、計画的に休む
ならばその間にだれがかわつてその業務をやるの
か、あるいは全然やらなくて済むのか、そういう
ことをあらかじめ予定しておけば克服できない問
題ではないと思うんですが、今までそういう習慣
がなかったということがあります。

も変わつてきておりますから、この問題はたんに解消していくんだらうというふうに考えておきます。また、そういう方向にいくようにいゝらん

それから、もう一つ大きいのは、やはり現在に於ける消費者のサービスに対する欲求といえますが、要するに安いサービスが無限にあるような感じの仕事というのはたくさんあるわけで、そういう状況は今後この労働時間短縮を全体的にこれ以上進めていくということになると、そういう点も見直さなければならないというふうに思っています。

○下村泰君　しかし、日本人というのは、例えば休暇ができるとこの休暇の使い方、これすらにまごまごしていますね、今お父さん方は。休みなんか家で困っている、どうやって一日過ごすか。日本人というのはよほど働き好きなんです。

と。カエルがケロケロ鳴いたら寝ると。そんな屈はこれから先だんだん通らなくなってくると思うんで

福祉において労働時間の短縮を考えますと、二つの側面があります。一つは、働く人の立場です、施設で面倒見るため。それから、サービスを受ける側の事情もあります。そこで、まず働く人々の問題として考えますと、それでなくても今マンパワーというのは不足です。これはもう労働大臣もよくおわかりのことだと思えます。労働省でも介護問題なんかもやっていますね。時短を進めることについては思い切った決断が必要だと思えます。

くということ。ですから人が集まらないとい、
ことになる。そうすると、マンパワーはますます

に考えております。

下村泰君　今ちょうど大臣の方から介護労働とうお言葉が出てきましたけれども、それではひとつ介護休業制度についてちょっとお伺いしてい

私自身も何年か前に申し上げておるんですけれども、各党の方々もまたいろんなところで要望されているところもあるんですが、介護休業制度の現在の導入状況と傾向、見通しについて教えてください。

○政府委員(松原昌子君) 介護休業制度の普及状況でございますけれども、私どもが昨年二月現在で把握したところによりますと、従業員三十人以上の事業所の一三・七%がこの制度を導入しているというふうに答えているわけでございます。

ただ、最近の春闘の状況などを見ますと、例えば昨年は自動車業界、ことしは電機業界、いずれも大手企業ではございますけれども、そういったところで介護休業制度の導入が合意されたという情報も聞いておりますので、今後の見通しはなかなか確たることは申し上げられないわけでございますけれども、今後の高齢化の進展等を背景としまして労使の関心というものは非常にこれについて高まっているという実態もございまして、私どもとしては、今後ともこれがさらに普及するということを期待しているところでございます。

○下村泰君 労働省の方として、行政として今後どういふふうな御指導とかあるいは導入の方法を考えていらっしゃるんですか。

○政府委員(松原昌子君) 介護休業制度につきましては、平成二年に、このことについての社会的機運を醸成するという観点からシンポジウムなどを行ってまいりましたわけでございますけれども、もう少し具体的なあり方とございますか、そういったものを示して、各企業なり労働者の方々にこのことについての認識を深めていただき、さらに企業に対してはもっと導入を促進するといえますか、そういうことが必要であろうということから、実は昨年の七月から介護休業その他介護についての企業内の、それ以外の制度もあるわけでございますが、そういったことについてのガイドラインを検討していただくための検討会議というのを開催しております。

その検討会議の検討結果がこのほどまとまりまして、私どもとしては、その検討結果に基づき行政としてのガイドラインを定め、それに基づく具体的な普及指導などを行ってまいりたいというふうな思っているところでございます。

○下村泰君 企業にとつて法制化されると困るという企業もあると思いますが、あるいは法制化して現実的に導入できないということはあるでしょうけれども、私はこうした制度は企業の都合を超えた社会の要請だと思ひます。こうした制度を整備しないことには、働く人々にとつて働き続けることができないような事態がもう現実にあると思ひます。どんなに公的サービスを整備してもすべてをカバーすることは不可能だと思ひます。

これは北欧を見ても明らかですが、そう考えますと、のんびりと企業の自主性を待つだけではその間に働いている人々は疲弊切つてしまつたろうと思ひますが、行政としての対応、大臣の御見解、あればお聞かせください。

○国務大臣(近藤鉄雄君) 先生御案内のように、育児休業法がこの四月から施行されたわけでございます。これは子供ができた場合に一年間、夫でも妻でも休んでいい、こういうことでございまして、介護休業の場合にはもうちょっと複雑だと思ひます。その要介護の方の状況から考えて複雑である。しかも逆に、赤ちゃんが生まれたら常時一緒にいなければならぬということがありますけれども、介護を必要とされる方は必ずしも毎日でなくてもいいかもしれませんし、場合によっては時間的にある程度、もう休まなくなつて午前午後だとかそういうこともあり得る。

ですから、先ほど婦人局長も御説明申し上げましたけれども、この介護労働というものが今後ますます必要になってくる。そして、そういった家庭生活と職場との調和をどうするかということが大きな課題でありますから、これは逃げないで真つ正面から取り組むべきだと思ひますけれども、どういふような対応をしたらいいかということについては少しいろんな角度から検討、研究を

して、そして何かいい、介護休業じゃなくてもいい、介護が可能な体制というものをひとつ企業と社会また関係者協力、理解のもとで何としてもこれはつくり上げていきたい、かように考えております。

○下村泰君 ありがとうございます。今度、ボランティア休暇についてちょっと伺ひします。

私の記憶に間違いがなければ、一九九〇年の七月、ちょうど二年前に富士ゼロックスがボランティア休暇という制度を導入しました。これが最初だったと思うんですが、それがその後次々と多くの企業で導入されてきました。例えば、東京ガスあたりが、これは九二年の一月ですけれども、勤続三年以上で期間は一月以上二年以内とか、給与、ボーナスとも全額支給とか、いろんな手だてをつくつて社員にこういったボランティア休暇というものを奨励しているんです。

労働省として、現状をどう把握されているんでしょうか。また、今後こうした制度の方向をどう見ていらっしゃるんですか、お聞かせください。

○説明員(廣見和夫君) ボランティア休暇制度の普及状況についてでございますが、最近行いました私どもの委託調査によりますと、五・八%の企業が従業員が行つておりますボランティア活動に對しまして何らかの特別有給休暇を与えているという状況がございまして、また、三・七%の企業でボランティア活動のための休暇制度を設けている、こういう状況が見られるところでございまして、この水準自体はまだ決して高いとは言えないかと存じますけれども、最近急速に勤労者の人たちの関心も高まっておりますし、またこういったような制度を設けます企業も着実にふえてきていますので、このように見ておるところでございます。

今後、やはりこういったような状況にございまして、こういったようなボランティア休暇制度の普及というものは一層進んでいくのではなからうか、またそういったふうに期待したいと、このように考えておるところでございます。

うに考えておるところでございます。

○下村泰君 今東京ガスについてちょっと細かく申し上げませんでしたけれども、東京ガスのボランティア休暇・休職制度というのは、対象は①高齢者や身障者の施設での介護②青年海外協力隊への参加③天災被災地の復旧支援④少年野球、ボイスカウトの指導——など、休職の場合、勤続三年以上の社員で、期間一カ月以上二年以内、給与の保証以外に、退職金の算定にも合算。希望者は人事部長の面接を通過し、一カ月ごとにリポートを提出するだけで自由に活動できる。休暇の場合は、年間五日まで認められる。

これは詳細なんですけれども、こんなふうなことで奨励をしている。これは結構なことだと思ひます。

福祉関係者の話によりますと、ボランティアのほとんどは五、六十代の婦人が多い。若い人の支援がふえてくれればありがたいということで期待は大きいわけです。しかし、これはあくまで企業にとつてみるとイメーリアップあるいは社員の社会貢献を助けるということで行われてきたと思ひます。言いかえると、企業メリットとかかわつていないということになるわけですが、ところが最近こうして参加した人々の意識が変化しまして、それが企業のあり方にも影響してきます。当然、時短の持つ意義にもかかわるわけでございまして、こういったことを考えますと、こうした制度を行政としてバックアップする、あるいは行政自身が、例えば労働省がボランティア休暇を導入するよう人事院に働きかけるとしても、きちんと位置づけて施策として何かすべきじゃないかと思ひますが、この二点について大臣はどういうふうにお考えになりますか。

○国務大臣(近藤鉄雄君) これは先生、大変御示唆に富む御提言だと思ひます。

最初に、日本の社会はなぜこうあぐさぐさ働くんだという御質問がございましたけれども、それに関連いたしますが、欧米と比較して日本人は余り

ボランティア活動はこれまでは多くありませんでした。それは、どうも私はよくわかりません。宗教的な、欧米のキリスト教的な、そういう精神構造の中で積極的なボランティアでいろんな社会福祉をおやりになる。日本の場合は、金にならないことはしないと言ふとちよつと言ひ過ぎでありますが、いかにもそういう世知辛い面があったと、例外はございますが。ですから、そういう意味でこれからの日本の社会の中でボランティア活動というものが非常に大きな役割を果たすと思いますし、昨今の例の地球環境会議においても、NGOの活動をテレビなんかで見たりして非常に私は感激をしたところでございますが、そういう社会風潮を醸成することは私は大変大事かなと思います。ただ、今の段階でそういうボランティア休暇制度を企業に行政として積極的に求めることは多少まだ熟していないのかな。ですから、育児休業、介護休業そしてボランティア等々、そういうことを漸次一つ一つこなしていくということだと思ふんであります。

ただ、先生もお話しございましたように、やっぱり日本の企業でそういうボランティア活動を認めて、従業員にいろんな従来の企業以外の分野での経験を持ってもらうということは、長い目で見て企業経営にとつてもプラスという面も私はあると思ふんです。ですから、目先の金もうけばかりじゃなしに、離れていろんな活動をという余裕を持つこともこれから企業も真剣に考えていく時代になりつつあるんじゃないか、こんな感じでございます。

○下村泰君 まだ時間は余しておりますが、ここで私はやめさせていただきますけれども、かつて私どもが伴淳、今は死にました伴淳三郎と一緒に「あゆみの箱」という運動を開始いたしました当初、名前は挙げませんが日本でも有名な企業が御寄附くださったところもありました。ところが、中にはそんなところへ寄附したつておれの会社は一銭ももうからない、そういうところへ寄附するのはどぶに銭を捨てるようなものだ、こういうこと

をはつきりおつした企業もありました。ところが、最近その企業がどういうわけか社会福祉活動を始めています。これも時代の流れかなと。結局、そういう企業の方々の方々の中にも、ただ単に利益を上げるだけではない、やはり消費者あつての企業であり、その方たちに還元をしなければならぬという精神になつてきたのかな。この進化にはちよつと私は驚いていますけれども、それが当たり前だと思ふんです。ただ、そういう企業もあるということをもひとつ労働大臣に念頭に置いていただきたいと思います。

ですから、そういった社会還元してくださるような企業がどんどんふえればおのずからこういった問題も徐々に解決していくんじゃないか、そんな気もします。福祉問題に関しては、どうぞひとつ念頭に置いていただきたいと思います。

○中西珠子君 労働大臣は病み上がりでいらつしやいますので、大臣への質問は最小限にとどめたいと思ひますが、二つばかりお聞きしたいと思ひます。

この法案は、法的な強制力を持って労働時間の短縮を推進するのではなくて事業主の自主的な努力を促進する、それによつて短縮を実現するということを目的としているわけですが、年間千八百時間の早期達成は事業主の自主的な努力に任せていたのではなかなか実現できないのではないかと思ふのですが、大臣いかがでございますか。

○国務大臣(近藤鉄雄君) 時短が成功裏に行われるためには、やはりそれを行つた企業が経営的にもうまくいく、こういうことでなければならぬと思ふわけでありまして。私は、戦後のいつときと最近まではともかく、最近の我が国の経済力、金融力を考えれば、もう十分に時短ができるだけの技術的な経済的な条件は整いつつある、こう思ひます。

ただ、それが整っているだけでも、たびたびこの委員会でも出ておりますように、非常に我が国の競争社会では、一社だけが例えば時短をやつて、その分だけ発注を受けても仕事がおくれまうとなつてと次の会社に仕事が行つてしまふ、こういった心配もあります。したがつて、やるなら横並びでみんな同じような条件で時短にとつ旗振り役をしてやれば、もう既にある程度時短をしていかなければ必要な労働者の確保もできないという意識を、大企業はともかくとして、むしろ地方の中小企業でも真剣に考えている時代でございますから、やっぱり状況整備をすること、あとはおのずから経営者の自主的な判断で時短が進む時期に今や近づきつつある、かように私は考えております。

決して、個々の企業に全部任せるとじやないわけでありまして、環境を整備することで自発的にそれができるような状況をぜひひとつつくつていきたい、こういうことでございます。

○中西珠子君 いろいろをめぐりに達成なさるおつもりでしょうか。一九〇〇年代の早い時期に年間総実労働時間千八百時間を達成するというのが一応の目標であつたわけですが、そこが、なかなか難しいといふことではございますが、この法案は一応五年間の時限立法でございますけれども、この五年以内には是非でも達成すると思つていらっしゃるのかどうか、その点もちよつとお伺ひしたいと思います。

〔委員長退席、理事仲川幸男君着席〕

○国務大臣(近藤鉄雄君) 先般、労働基準法の改正があつてから、それまで二千二百時間年間総労働時間で低減しておつたんですが、最近非常に時短が進んでまいつておつたので、今ではもう二千時間ちよつとこのところまで来ています。ですから、あと千八百時間までに二百時間でございます。二百時間を五年間で達成する、と、割り算で言えば四十時間でございます。最近のペースが三十数時間ですから、だから三十数時

間のペースをちよつと一押ししてやつて四十時間になればことしを含めて五年間。ですから、ちよつと新経済五カ年計画の大体期間でございますし、労働省で現在審議をお願いしております雇用審議会でも新しい基本計画をつくりませんが、これも近々発表することになるわけでございますが、これもおよそ五年間でありまして、ことしを含めて五年間に千八百時間は私は必ず達成できると確信を持っております。

○中西珠子君 この前の委員会でも、第七条の「労働時間短縮推進委員会の決議に係る労働基準法の適用の特例」というものについていろいろお伺ひいたしましたけれども、この前時間の関係で伺えなかつた点を伺ひたいと思ひます。

まず第一に、労働時間短縮推進委員会の委員全員の合意による決議をもつて労働時間の弾力化、時間外・休日労働などに関する労使協定とみなすとされておりますが、その理由は何でございますか。

○説明員(井上文彦君) 時短推進委員会の決議の問題でございますが、これは先ほど申し上げましたが、厳格な労使協定と同様の効力を有するといふことでございまして、その委員の選任につきましては労働組合または過半数以上と、その他厳密な要件を付しまして時短推進委員会の決議を労働基準法上の労使協定と同様の効力を有するものとしてございまして。

〔理事仲川幸男君退席、委員長着席〕

これは、時短推進委員会におきましていろいろ議論され、決定されたことが労使の自主的な努力を尊重する意味で、その委員会の決議を労使協定と同様の効力を有するものとしたというふうに考えてございます。

○中西珠子君 この時間短縮委員会の決議のうちで、時間外・休日労働に係る決議以外の決議、すなわち三カ月単位の変形労働時間、一週間単位の変形労働時間、それから事業場外また裁量労働のみなし労働時間制については労働基準監督署への届け出を免除することになっておりますけれども、

変形労働時間制の三カ月単位または一週間単位の届け出件数というのはどのくらいありますか。どんな業種から届け出が出ていますか。

○説明員(井上文彦君) 変形労働時間制、これは三カ月と一週間の届け出件数でございますが、平成二年におきます三カ月単位の変形労働時間制に関する協定届の届け出件数は四百一十一件でございます。一週間単位の非定型的な変形労働時間制に関する届け出件数は十八件でございます。

それだけの件数につきまして、業種別の状況は把握してございません。ただ、三カ月単位の変形労働時間制に関する平成二年の抽出調査、これは八十八件やっておりますが、それによりまして製造業で三十二件、商業で十八件、金融・広告業で十一件、その他が二十七件というふうな状況でございます。

○中西珠子君 それで、変形労働時間制というのは労働時間短縮に効果があるからということ、この前の労働基準法の改正のときに導入されたわけでございますが、果たしてその効果があるとお考えですか。

○説明員(井上文彦君) 変形労働時間制につきましては、これは業務の繁閑等によりまして労働時間が変革を受けます。その変革を受けない形で時間短縮を進めるといふ意味で変形労働時間制を採用しているわけでございますが、私どもの調査によりまして、変形労働時間制を採用している企業とそうでない企業を見ますと、やはり労働時間が変形労働時間制の場合に少ないというふうな状況も聞いてございますので、時短を進める上で変形労働時間制は私ども有効ではないかというふうにご考えてございます。

○中西珠子君 変形労働時間制というのは、年間の労働時間の短縮ということについては効果があるかもしれないのですけれども、働く女性、殊に家庭を持ったり子供を育てながら働いている女性にとつては、一日の労働時間の長さというものが非常に重要なので、変形労働時間制の導入によって業務の繁忙な時期には一日十時間まで働かされる

ということとは、仕事と家事や育児の両立が非常に困難になるわけでございます。子供を育てなきゃいけない、また世帯持ちであるというふうな女性にとつては、育児のためのいろいろな環境整備がまだまだ足りない、殊に延長保育、夜間保育、乳児保育などをやってくださる保育所が非常に少ないというふうなこともありますので、非常に困る場合が出てくるわけです。

厚生省の方がいらしたら、どのように延長保育、夜間保育、乳児保育というものが行われているかということについて御答弁願いたいのです。

○説明員(富岡信君) 御説明申し上げます。

女性の社会進出の進展とともに、保育のニーズは非常に多様化してきております。このために、各種の特別保育対策の推進に努めているところでございますが、先生お尋ねの実施状況につきましては、現在全国に二万二千六百七十五カ所の保育所がございます。このうち、乳児保育を実施いたしております保育所は五千六百六十二カ所でございます。延長保育、これはおおよそ夜七時まででございまして、夜十時となっております。それから、専ら昼過ぎ夜十時まで預かります夜間保育所につきましては、全国で三十六カ所となっております。

以上でございます。

○中西珠子君 延長保育は午後七時までで、それが九百五十二カ所全国で、夜間保育、十時までは三十六カ所というところで、業務の繁忙のときには働かなくちゃいけないという人、それからまた変形労働時間でもなくとも残業を非常に多くしなきゃならない母親というものは、とにかく保育所が閉まってしまった後またベビーシッターを雇って、そして動き続けるというふうな状況にあるわけです。ベビーシッターを雇うだけの給料はもらつてないというふうな人はやめざるを得ないということになるわけです。

こういう状況の中で、厚生省は大いにもっと延長保育や夜間保育をふやしていただきたいと思うのですが、乳児保育もまたふやしていただきたいと思うのですが、何か大変大きな障害というものがありませんか、増加させるための障害。

○説明員(富岡信君) 私ども、先生御指摘の特別保育事業は大変重要なものと承知しております。今までも力を入れてまいりました。実施状況をいろいろと見ますと、実は早い段階で実施されました事業は比較的普及が進んでおるし、最近実施された新しい事業は少し実施状況が遅いという傾向はございます。

それで、特に延長保育といったものにつきましては、最近の数字を少し御紹介いたしますと、昭和六十三年には四百八十七カ所であつたものが、平成元年には七百四十六カ所、平成二年に八百十九カ所、平成三年には九百五十二カ所といったように着実に増加してきております。乳児保育につきましても同様に着実にふえてきております。そういうことで、今後ともPRに努めまして、各保育所の御理解をいただきまして、鋭意ふやしてまいりたいと思っております。

なお、夜間保育につきましましては確かなかなか進まない面がございます。これにつきましては、実際働く保母さんの確保といった面もございまして、なかなか進まないわけでございますが、今後とも努力してまいりたいと思っております。

以上でございます。

○中西珠子君 とにかく延長保育、夜間保育、乳児保育をふやしていただきたいということを深く必要と感じておりますので、お願いいたしておきます。

それから、育児休業法も成立いたしましたけれども、所得保障が全然ないわけで、育児休業はなかなかとりにくいわけです。何とか労働保険や社会保険の掛金ぐらゐは支給できるように労働省は考えていただきたいと思いますけれども、いかがでございますでしょうか。

○国務大臣(近藤鉄雄君) 育児休業中の所得保障につきましては、これは予算委員会等でもいろいろ

る御質問がございましたし、御要望がございました。率直に言うと、私など地元に戻りますと婦人会の皆さんが、せっかく育児休業法ができたけれどもその間収入がなくなつて困ると。片方で育児休業やりながらパートで働いていいですかなという御質問も現地の婦人少年室長が受けるという話も聞きます。そういう点では、育児休業も大変ありがたいけれども所得が減つてしまつたのではという気持ちもございまして、これは私は個人的には何とかならないか、こういうふうな思っておりますが、ここに至るいろいろな経緯もございまして、これについて今審議会等いろいろな検討をしていただいている状況でございます。

私の個人的な意見をあえて申し上げれば、丸々とはともかくとして、さつきおっしゃつた社会保険料その他の支払いから多少はプラスアルファがあつてもいいのじゃないか。そういうことで、安心して育児にかかつていただくということが今後いろんな意味で日本の社会のために大事じゃないかと、私は個人的に考えております。

○中西珠子君 労働大臣、その点につきましてはどうぞよろしく頑張つていただきたいと思います。

それと、女性がそういうふうな変形労働時間というものによつて悩まされるということをし上げましたけれども、この労働時間短縮推進委員会の構成につきまして、一応法律では労働組合のあるところは労働組合、それから労働組合がないところは労働者の過半数の推薦によつて委員会を構成するために事業主が委員を指名するということになるわけでございますけれども、その場合にやはり女性の代表を入れることを奨励していただきたいと思つてございます。

未組織の労働者の多い現在の労使関係から見まして、労働者の意見というものの反映はなかなか困難だと思つても、殊に女性の代表を入れて女性の労働者の意見を反映させるということに困難ではないかと思つて、労働省の方でや

はり女性の多い職場では女性の代表も入れるというふうな指導をやっていたのだと思いますすが、いかがですか。

○政府委員(佐藤勝美君) 労働時間の問題は当然すべての労働者に関係する問題でございますし、今御指摘の変形労働時間制の問題のみならず女性労働者に当然かわりを持つ問題でございます。また、事業場によっては女性の比率が非常に多いというところも当然あるわけでございます。

そういうことを考えますと、やはり委員会の運営に当たりましては女性労働者の考え、意見が反映をされるということが必要かと思ひますので、そういった運営がなされますように制度の趣旨、目的につきましての周知徹底を図ってまいりたいというふうに思ひます。

○中西珠子君 時間短縮委員会が全員で合意した場合は、三カ月の変形労働時間制、また一週間の非定型的変形労働時間制、またみなし労働時間制などの労働基準監督署への届け出というものが免除されるわけです。それで、その届け出が免除されるということは値どめがなくなるのではないかと、という心配が非常にありますし、労働基準監督行政の後退するのではないかと、労働基準監督行政の方の責任放棄だという批判もあるくらいでございます。非常に我々は危惧を感じるわけなんです。

議事録を保存させておいて全員の合意があったかどうかというのをチェックするというふうにおっしゃっておりますけれども、果たして議事録が作成されて保存されている、それを見るだけで確認がきちつとできるのでしょうか。この点も非常に危惧している点なんですけれども、いかがですか。

○説明員(井上文彦君) 委員会の決議につきましては、御指摘のように、委員会の決議をもってできるというふうなことでございまして、時間外労働等の三六協定以外につきましては、監督署への届け出を免除するというふうなことでござい

えまして、当然労働時間の短縮を促進するためにいろいろ考えるものでございまして、委員の半数が労働者の過半数を代表する労働組合等の推薦を受けた者というふうな形で厳格な要件をかけてございまして、適正な運営が担保されているというふうな我々考えるところでございまして。

なお、万一適正な運営がなされていない疑いがある場合には、委員会の設置につきましては監督署への届け出要件もありますし、また決議は御指摘のように書面で行われる、議事録が作成、保管されるという面もございまして、監督官による地域の各事業場の点検もございまして、その際、重点的にチェックをしていく体制をつくっ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 この第七条、これに「当該委員会の設置について、労働省令で定めるところにより、労働基準監督署長に届け出ていること」というのが一つの要件になっております。設置の場合はとにかくそういう届け出がなされるというわけですが、委員のメンバーが変わった場合、そういういった変更の場合は届け出は必要ないのですか。

○説明員(井上文彦君) 委員の問題でございまして、途中で変わった場合にその都度届け出ていただくというところは考えてございせんが、先ほども申し上げましたように、時短委員会の設置に關しましては、私も重点的に各事業場においてこれをチェックしてまいりたいというふうに考えますので、その際委員の適否については十分私ども調査する考えでございまして。

○中西珠子君 とにかく、第七条につきましては非常に心配なことが多いわけです。労働者の過半数を代表する者が果たして民主的に公正に選ばれたかどうか、また使用者側が指名する場合に、自分の意見が通るような委員を選ぶのではないかと、いろんな心配があるわけですから、労働省はやはり厳しく監督していただきたいと思ひます。

労働時間の短縮というのは、なかなか難しいわけでございます。時間外労働が非常に日常茶飯事になっていて、おまけに時間外労働の割り増し賃金というものが生活の資になつていて、生活費の中に組み込まれていて、そういう状況がある中で、時間外労働の規制というのは非常に難しい。自主的に少なからせるといふことは難しいことだと思ひます。時間外労働の規制というものが法的に必要なのではないかと思ひます。

今の三六協定だけで、とにかく協定ができれば男性の方は何時間でも時間外労働ができるということがやはり多くの長時間労働を引き起こし、時には過労死まで引き起こしているという状況もあるわけでございまして、女性に対する年間百五十時間の時間外労働の上限というものを男女ともに適用してはどうかと思ひますが、労働省はどのようなお考えでいらつしやいますか。

○政府委員(佐藤勝美君) 全体としての労働時間の短縮を進めるといふことになりまして、現状で見ると、所定外労働時間の削減ということが非常に重要な要素になってまいります。

現在の基準法では、御指摘のように労使協定の定めを限度として時間外労働ができるようになっていて、その中でございまして、その労使協定が届け出を監督署でやっていただくわけでございます。その場合に、指導のよりどころとして上限時間の目安というものを大臣告示で定めておけることは御承知かと思ひますけれども、この上限告示につきましては、現在その改定につきまして、中央労働基準審議会が審議をいたしているところでございます。

いまして、近く結論が出ると思ひます。それに基きまして必要な措置を講ずることといたしておるところでございます。

また、この現行制度そのものをどうするかという議論も当然あるわけでございまして、例えば割り増し賃金率が低過ぎるのではないかと、これをも少し高くすることによって抑制効果を持たせるべきである、あるいは直接に上限労働時間の制限

を法律上やたらどうかというような御意見、先生も御指摘でございますが、我々は現段階ではこれは余り一般的な意見ではないと思ひますが、そういう意見もあるというふうなことでございまして。そういった点も含めまして、現在中央労働基準審議会が労働時間法制のあり方全般につきましての審議をお願いいたしておるところでございますので、私どもとしましてはことしじゅうにその結論をいただいた上で必要な措置をとりたいというふうに思ひます。

○中西珠子君 割り増し賃金率を引き上げたらどうかというところにつきましては、この前の委員会では一種のパナルティーという考えで割り増し賃金率を高くしている国のことを例に引きまして申し上げまして、割り増し賃金率の引き上げについては引き上げる方向に行くのではないかと、という労働大臣の御答弁をいただいたわけでございますけれども、これはやはり時間外労働の規制をやつて上限を決める、もしくは両方あった方がいいと思ひます。割り増し賃金率も引き上げるといふ方向でぜひやっていただきたいと思ひます。

今中央労働基準審議会が審議中でございまして結論が出るであろうという労働基準局長の御答弁でございましてけれども、その中央労働基準審議会には女性が一人もいないんですよ、委員として。

○政府委員(佐藤勝美君) 公益委員に女性委員が一人おられます。

○中西珠子君 公益委員にいらつしやいますか。お名前は。

○説明員(井上文彦君) 弁護士の若菜さんでございます。

○中西珠子君 たった一人でもいらつしやるといふことはいいことですけれども、けさのテレビの報道によりますと審議会でも一人も女性がいない審議会があるというふうなことを伺ひました。

中央職業安定審議会はどうか。

○政府委員(佐藤勝美君) ちよつと安定局の担当の者がおりませんので、もし間違ひましたら後で

訂正させていただきますが、どうもおらないというようにございいます。

○中西珠子君 中央労働基準審議会も一人いらつしやることは大変いいことですが、もう少し少しふやしていただきたいと思ひます。それから、ほかの労働省の審議会につきましてもどうぞ女性の委員を入れていただくように労働大臣にお願い申し上げます。大臣、やっていただけですか。

○國務大臣(近藤鉄雄君) どうぞ、大丈夫です。

○中西珠子君 次に移ります。

次に、法案の中身についてちょっと伺ひますが、第五条、これには「労働大臣は、労働時間短縮推進計画の確かつ円滑な実施のため必要がある」と認めるときは、関係団体に対し、労働時間の短縮に関する事項について、必要を要請をすることができると、こう書いてございしますが、「関係団体」というのはどういうものを示すんですか。労働組合も入るわけですか。

○説明員(井上文彦君) 労働時間短縮推進計画でございしますが、これは政府が閣議で決定するものでございします。ここで考へております関係団体とは全国的な業種横断的な労使の団体とか消費者団体とか、そういうものを今想定しているわけでございます。

○中西珠子君 「必要がある」と認めるとき」というのはどういふときでしょうか。

○説明員(井上文彦君) これは労働時間短縮のために関係団体、先ほども申し上げました消費者団体とか、それから業界団体では例えばトラック協会とか建設業団体とかいろいろそういうものがございします。そういうところで短縮計画等の作成に關して協力とか、そういうものが必要と考へた場合には要請をしたいというふうに考へてございします。

○中西珠子君 協力が必要な場合と、こういう意味です。ちつとも協力してくれないとか、困ったことだといふときだけに要請するわけですか。

○説明員(井上文彦君) 最近、時短に關しまして

特に全国団体等について非常に御理解を得てございします。私どもがお願いをしますと、それに対して当然こたえていただけたらというふうに考へてございします。

○中西珠子君 では、第八条に移ります。

同一の業種に属する二つ以上の事業主であつて、労働時間の短縮の円滑な実施を図るために、営業時間の短縮とか休業日数の増加その他の労働時間の短縮が見込まれる措置を実施しようとする者は、共同して労働時間短縮実施計画を作成して、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、適当であるという承認を受けることができるという承認ですが、第八条の三項の四、これはどういう意味でしょうか。

○説明員(井上文彦君) 第八条の三項の四号でございしますが、これは計画への参加とか脱退の自由を規定してございします。

私ども、業界がつくりまします計画につきましても、できるだけ関係企業の方々が参加いたしまして、より実効性のあるものにしていただきたいというふうに考へてございします。ただ、参加とか脱退、特に脱退等の場合につきましてはペナルティーを科してそういうのを妨ぐとか、そういうことは適当でございしませんので、参加とか脱退に關しましてはあくまでもその企業の自主性によつて判断していただくという趣旨でございします。

○中西珠子君 衆議院の修正で第八条に一項が加えられまして、第五項ということになりました。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、と、こうなりましたね。この関係労働者の意見を聞くように努めるというのは非常に重要なことだと思ひますが、どのような方法で意見を聞くようになさいますか。

○説明員(井上文彦君) 御指摘のように、計画の承認に当たつて関係労働者の意見を聞くということとは非常に重要でございします。私ども、實際承認に当たりましては労働大臣が中央労働基準審議会の意見を聞くということになつてございします。

で、例えば中央労働基準審議会に關係組合の労働者を代表する者に参加していただきましていろいろ議論をしていただく。また、地方段階におきましても地方労働基準審議会等に参加していただきまして意見を述べていただくというふうに考へてございします。

○中西珠子君 そうすると、労働基準審議会を媒体としなければ關係労働者の意見を聞かないということですね。

○説明員(井上文彦君) 正式には中央労働基準審議会なり地方労働基準審議会の意見を聞きたいと思つてございしますが、その過程におきまして当然労働大臣なり地方の労働基準局長は關係労働者の意見をお聞きするという場はつくりたいと思つてございします。

○中西珠子君 それでは、第十条につきまして伺ひたいんですが、公正取引委員会との關係です。公正取引委員会との調整を労働時間短縮実施計画を承認するに当たつてなされるということが決まられてゐるわけですね。だけれども、いわゆる独禁法に抵触するようなことが労働時間短縮の計画の中に果たして入つてくるというのは何か奇異な感じがするんですけれども、どのような具体的なことを想定してこういう条文をお入れになつたのでしょうか。

○説明員(井上文彦君) 例えば、時間短縮という名目で営業日とか営業時間を制限いたしまして、それによつて例えば値上げの問題とか価格の引き上げを図るとか、そういういわゆる消費者に不当に迷惑をかけるというふうな、そういうことに關しましては独禁法上からも適当ではない、そういうふうな考へます。例えば、そういうこと等も問題の一つとして考へられるのではないかとこのうに考へてございします。

○中西珠子君 そういたしますと、次の第十一條につきましてちよつとお聞きしたいんですが、こゝに「労働大臣及び当該業種に属する事業を所管する大臣は、承認計画の的確な実施を確保するため、承認事業主に対し、必要な情報及び

資料の提供、承認計画の実施に關する助言を行う者の派遣その他必要な援助を行うように努めるものとする」と、こうなつていますね。「必要な援助」というのはどういう内容をお考へですか。

○説明員(井上文彦君) 労働時間短縮実施計画が承認された場合でございしますが、当該計画が実効性が上がりますように当該事業主団体に対しまして、私どももいたしましては例えばパンフレットの作成とかフォローアップのための会議の開催等に対する援助とかアドバイザーの派遣、時短に關します各情報提供等を行ひまして、その計画の実効性が上がるように援助してまいりたいというふうに考へてございします。

○中西珠子君 助成金などの支給はお考へになつていないわけですか。

○説明員(井上文彦君) 各事業主団体に先ほど申し上げましたアドバイザーの派遣とか情報の提供とかということ、助成金までは考へてございしません。

○政府委員(佐藤勝美君) 特に、中小企業団体の時短等の雇用改善の措置につきましては助成金等の措置が別途ございしますが、その場合に、この法律に基づきます計画を実施する事業主に対してアドバイザーの派遣等のいろんな相談、指導の業務があるわけでございますが、そういう業務を通じてましてそういった助成金の利用の仕方等の指導を十分にやつていきたいというふうな考へております。

それから、ついでで恐縮ですが、先ほどの中央職業安定審議会のメンバーの件で、実は私の申し上げましたのは間違つておりまして大変失礼をいたしました。中央職業安定審議会には公益委員に女性の方が一人おられます。佐野先生が入つておられます。

○中西珠子君 女性をふやしていただくことをさつきお願いいたしましたから、繰り返して申し上げます。とにかく日本では、長時間労働長時間労働といふことで国際的な経済摩擦の一つの原因にもなつ

ているわけで、勤労者、日本人全体のゆとりある生活の実現のためにも労働時間短縮をしなければならぬけれども、やはり国際的な基準に近づけていく必要があるわけでございます。ですから、現在産業別の中分類で見た場合の労働時間、職種というのとはあると思うんですが、それはどのようなところでしょうか。

○説明員(井上文彦君) 長時間労働の業種でございますが、平成三年度について見ますと、最も長いのが木材・木製品製造業でございます。これが二百九十五時間、続きまして輸送用機器製造業が二百六十一時間、運輸・通信業が二百五十四時間、建設業が二百四十八時間、こういうような状況になってございます。

○中西珠子君 職種で言うところのところが多いとおっしゃいますか。

○説明員(鈴木直和君) ただいまのは業種別に申し上げましたが、職種別という観点からは現在統計をとっておりません。

職種につきましては、こういった業種の細かい統計で具体的にどういった職種が長いかわかりませんが、推定しながら考えております。

○中西珠子君 こういった長時間労働の業種につきまして、労働時間短縮を実現するためにどのような指導をやっていらっしゃるのですか。

○説明員(井上文彦君) 私どもといたしましては、先ほど申し上げましたような長時間労働の業種につきましてはその業界等といろいろ相談いたしまして、例えば現在労働時間短縮のおくれしております四つの業種につきまして、木材・木製品製造業、印刷業、建設業、道路貨物運送業等につきまして、それぞれその業界としての労働時間の短縮の指針を労働省として作成いたしました。これをもとに関係団体、それと関係省庁と連携しながら労働時間短縮のための措置を講じますか、労働時間短縮に向けての努力を業界全体としておといただくようお願いしているところでございます。

○中西珠子君 今おっしゃいませんでしたけれども、情報サービス業、この中で殊にシステムエンジニアとかプログラマー、こういう人たちは徹夜の連続だそうで、三十歳代でもうへとへとになってしまっている仕事が続けられなくなる人もいると聞いておりますけれども、こういう人たちに對しての労働時間短縮の指導はやっていらっしゃるのでしょうか。

○説明員(井上文彦君) 御指摘のように、情報サービス業につきましては従来から残業時間が長いこと等が注目されてございます。私もそういったことは、昭和六十二年度におきまして業界団体の協力を得ながら情報サービス業における労働時間の実態と労働時間の短縮の進め方に関する調査研究を実施いたしました。この調査研究を踏まえて、平成元年四月に業界団体に対して労働時間短縮の推進に関する計画の策定とこれに基づきます業界団体としての取り組みを要請いたしました。業界としては、この要請を受けて情報サービス業労働時間短縮計画を策定いたしまして平成二年一月に労働省労働基準局長あてに報告があったところでございます。

これらの計画をもとに、業界として自主的に時短に向けて努力をお願いするとともに、我々としてもできる限りの協力とか指導等を行っているところでございます。

○中西珠子君 運輸・通信業がまた非常に労働時間が長いということで、先ほど二百五十四時間だというお話がありましたけれども、その中で職種別に見ると、殊にトラックの運転手やタクシー運転手の長時間労働が非常に問題だと思っております。事故にもつながるわけですが、この人たちに對してはどのような指導をやっていらっしゃるのでしょうか。

○説明員(井上文彦君) 御指摘のように運輸関係、特にトラックとかバス、タクシー、ハイヤー等は、その労働の実態等もほかの産業とかなり違っている面もございますので、トラック、バス、タクシー、ハイヤー等につきましてはそれぞれ独自の指針をつくりまして私どもと運輸省、それとトラック業界、バス業界、ハイヤー業界、タクシー業界等と例えば一日の拘束時間一カ月の拘束時間などを具体的に定めて指導を行っているところでございます。四十時間制に向けてそれぞれの業界で一日の拘束時間、年間の拘束時間等を今検討しているところでございます。

○中西珠子君 建設業についても非常に長時間労働だという御答弁がありましたけれども、建設業の週休二日制の普及状況というのはどういふふうになっておりますでしょうか。また、どのような指導をやっていらっしゃるのでしょうか。

○説明員(井上文彦君) 建設業に対する指導でございますが、一つには建設業協会に全国的な建設省と一緒になってその実現方を努力しているところでございます。また、定期的に建設省とも協議会を開きまして時短について検討しているところでございます。建設省の方でも、例えば公共工事等でモデル的に週休二日制の導入等助成した予算のシステム等をとっていただいているところでございます。

それから、建設業における週休二日制の実態でございますが、平成二年の数字でございますが、何らかの形の週休二日制適用労働者数の割合は、調査産業計で八六・四％でございますが、建設業では六七・一％と、まだ二〇ポイントぐらいの開きがあるということでございます。建設業、特殊な面もございますが、公共工事等におけるモデル的な週休二日制の導入等、こういうものを我々として今後努力していきたいと考えております。

○中西珠子君 私の持っている資料では、これは労働省の賃金労働時間制度等総合調査によるものだと思いますが、完全週休二日制をとっている企業の割合は平成二年で三三・三％、月三回が二・二％、隔週が六・五％、月一回が一〇・八％、月一回が一九％と、こうなっているわけですか。非常に週休二日制の導入は遅れているということが

の指針をつくりまして私どもと運輸省、それとトラック業界、バス業界、ハイヤー業界、タクシー業界等と例えば一日の拘束時間一カ月の拘束時間などを具体的に定めて指導を行っているところでございます。四十時間制に向けてそれぞれの業界で一日の拘束時間、年間の拘束時間等を今検討しているところでございます。

○中西珠子君 建設業についても非常に長時間労働だという御答弁がありましたけれども、建設業の週休二日制の普及状況というのはどういふふうになっておりますでしょうか。また、どのような指導をやっていらっしゃるのでしょうか。

○説明員(井上文彦君) 建設業に対する指導でございますが、一つには建設業協会に全国的な建設省と一緒になってその実現方を努力しているところでございます。また、定期的に建設省とも協議会を開きまして時短について検討しているところでございます。建設省の方でも、例えば公共工事等でモデル的に週休二日制の導入等助成した予算のシステム等をとっていただいているところでございます。

それから、建設業における週休二日制の実態でございますが、平成二年の数字でございますが、何らかの形の週休二日制適用労働者数の割合は、調査産業計で八六・四％でございますが、建設業では六七・一％と、まだ二〇ポイントぐらいの開きがあるということでございます。建設業、特殊な面もございますが、公共工事等におけるモデル的な週休二日制の導入等、こういうものを我々として今後努力していきたいと考えております。

○中西珠子君 私の持っている資料では、これは労働省の賃金労働時間制度等総合調査によるものだと思いますが、完全週休二日制をとっている企業の割合は平成二年で三三・三％、月三回が二・二％、隔週が六・五％、月一回が一〇・八％、月一回が一九％と、こうなっているわけですか。非常に週休二日制の導入は遅れているということが

言えると思いますが、この数字は間違っていますか。

○説明員(鈴木直和君) ただいま手元に平成二年の数字を持っておりませんが、平成二年では調査産業計が三九・二％でございます。それに対して建設業では、完全週休二日制の採用をしている企業の割合は七・五％ということで、現在手元に平成二年の数字しかございませんが、おっしゃるように全産業と比べてかなり大きな差があることは事実でございます。

○中西珠子君 建設業では、労働時間の短縮が非常に難しいその一つの理由は、工期とか発注時期等の発注条件に大きく左右されるから非常に労働時間短縮が難しいということがあると思うんですが、発注者の理解の促進とか発注時期の平準化、適正工期の確保等いろいろ発注条件の改善に取り組んでいくことが必要だと思いますが、この点に對しては労働省としてはこの法案の中にどのような対策を盛り込んでいらっしゃるのでしょうか、お聞きします。

○説明員(井上文彦君) 建設業、御指摘のようにいろいろな難しい問題がございます。建設業の時短に関しましては、建設省も熱心に取り組んでございますので、私どもといたしましてはこの法案にございます労働時間短縮計画等におきまして、その時短の進め方等につきまして具体的な記述等検討してまいりたいと考えております。

○中西珠子君 法案の第二三条それから法案の第十一條二項、こういったところを使っているところが多いとおもいますが、具体的なには、実際にはそういうところを使って推進計画等の中で盛り込んでいきたいと考えています。

○中西珠子君 とにかく、長時間労働が恒常的になっている業種が多いわけで、その時間短縮のための指導というものは大変難しいとは思いますが、印刷業あたりはどういうことになっておりますか。

○説明員(井上文彦君) 印刷業も納期の関係等相

手に左右されるものもございまして非常に難しいところでございますが、ただ印刷業におきましても、やはり将来の労働力の確保の観点より現在の労働者の健康の観点等から積極的に業界として取り組み姿勢ができてございまして、先ほども申し上げました印刷業における労働時間の短縮の指針を作成いたしまして、印刷業界として構造改善の一環として各県の工業会等を中心に現在取り組んでいるところでございます。

○中西珠子君 先ほどからいろいろお話を伺っていますが、いわゆる四業種の長時間労働で悪名高い業界に対して、指針をそれぞれ労働省がおつくりになって業界への指導をやっていらっしゃるわけですが、これを関係省庁と一体になってやっていただく必要があるのではないかと思います。それを労働省の指針ばかりでなく国の全体の指針として業界指導をやっていく、また地域ごとに業界指導をやっていくという考えはありませんか。

○説明員(井上文彦君) 先ほども申し上げましたように、四業種について現在指針をつくってございます。この指針につきましては、例えば建設省とか運輸省とかそういう関係省庁と共同で進めているわけございまして、業界ともあわせて三位一体といえますが、三者一体になってやってございますので、その点で十分効果が上がっているかについては、また、地方におきましても、例えば先ほど申し上げました各県の印刷工業会等が積極的に取り組んでございまして、それに対する支援を講じてまいりたいというように考えてございます。

○中西珠子君 労働時間短縮推進のために、関係の諸官庁をやはり大いに労働省としては刺激したいだきまして協力してやっていっていただきたかと思っておりますし、また先ほどおっしゃったように大いにもう協力関係ができてくるということでございますが、労働時間短縮推進本部というふうなものを総理府に置いて、そして関係官庁が全部そこへ出てきてやるというふうなことは考え

ていらっしゃらないんですか。

○国務大臣(近藤鉄雄君) 先生御案内のとおり、今度の法案が通りますと労働時間短縮についての推進計画、これは閣議決定でございまして、当然閣議決定までの段階で関係各省と十分連絡をして、そして関係各省が協力をするという決定をして、それによって閣議決定となりませんから、そういう点ではまさに内閣挙げてこの問題に取り組むという基本的な姿勢があつて初めて閣議決定がなされる、こういうことでございまして、それが決定された上はもう関係各省それぞれ約束していることとございまして、労働省としては積極的に協力を求めてその実質の効果を上げてまいれる決心でございます。

○中西珠子君 労働時間短縮計画をおつくりになって閣議決定をなさるといふことで、これまでよりもずっと労働省としてはやりやすくなるようになるんだらうと思ひます。ですから、これが国を挙げて労働時間短縮に取り組んでいくという姿勢をあらわしているものと受けとめますけれども、閣議決定の前にもいろいろ官庁や地方のレベルでも協議をなすたり協力を要請するときに、常時本部があつた方がやりやすいのではないかと思つたわけでございます。でも、そんな本部など要らないと、閣議決定はきちつとやるからということであれば、またそれで大いに国を挙げてやっていくという姿勢をお示しになって、労働省が強力にこの労働時間短縮を推進していただきたかと思ひます。

○国務大臣(近藤鉄雄君) 最近、この時間短縮に熱心なのは労働省だけじゃございませんで、労働省もまさに一貫して言つてきたわけでありまして、短縮をどうするんだというのを言つておりますし、例えば通産省産業構造審議会とかなかで自動車業界がどうだとか電気機械がどうだとか、どんな取り上げられておりますし、それから建設業は建設省、運輸業は運輸省、それぞれ所管の行政に対して積極的に時短に取り組もうということを出し

ておりますので、私は非常にいい雰囲気だと思ひます。

ですから、関係各省が挙げてそれぞれ自分の所管産業での時短を進めるようにアイデアをどんどん出してきておりますから、労働省はその中心に立つてそして大いにこういった各省の創意工夫とか発想というものをまとめていこうと、こう思つております。

むしろ、これは私の個人的な考えであります。労働大臣は責任を持ってこれをやるんだと、内閣総理大臣の指示を受けてという形で、いろんな本部はたくさんございまして、ありますが、私もいろんな関係で出ますけれども、形は本部なんだけれども何かかえつて責任が分散するような面もございまして、むしろ労働省が中心になってやるということではないかと私は考えております。

○中西珠子君 中曽根内閣のときに、中曽根総理の施政方針演説に対して私は質問をさせていたんですが、そのときに労働時間短縮の必要性を訴えたところ、労働省の間では自主的に決めるものだというお答えだったわけですが、そのときのことを考えますと、やはり国際的に経済摩擦の一つの原因として長時間労働がたたかたということもありまして、また国民がもっともとより豊かさを感じられないという声を上げてきたということもありまして、労働時間短縮が絶対的にこれは緊急事であるということを広く各関係省庁も認識されたということは非常に喜ばしいことだと思ひます。本日に閣議的に時間短縮をやつていくという決意を示すために、また実態において時間短縮が実現するために、ILOの時短関係の条約とか、それからまた家庭責任を持つ男女労働者の均等待遇に関する条約、百五十六号ですが、こういったものを近い将来において批准するおつもりは大臣、おありになりますでしょうか。

○国務大臣(近藤鉄雄君) 労働省としてはいいんです。我が国政府としては、ILO条約の中でまだ未批准のものにつきましては、これは我が国の国情、実情を踏まえながら、しかも必要な法案整備をしながら速やかに批准をまいりたい、こういう基本的な考えでございまして、先生御指摘の労働時間に関するILO条約でございまして、これはまさに今労働時間短縮についてこういう法案の御審議をお願いして進めているわけでございますけれども、多少まだ法律技術的に我が国の国情に合わないような面もございまして、こういったものをどういう調整をするかというのを考え中でございますし、また家族の責任を有する労働者条約ですが、これにつきましても、まさに家族的な責任といふか、家庭生活そして雇用労働関係、雇用状況というものをいかに調和するかということがこれからの労働行政の大きな課題でございまして、これも具体的にいろいろな問題はございまして、これも国内的にも整備をする必要があると思ひますけれども、批准する方向で今後ともいろいろ検討を続けてまいりたいと思ひます。

○中西珠子君 どうもありがとうございます。時間が参りましたので終わります。

○委員長(向山一人君) 本案に対する本日の質疑はこの程度にとどめます。

○委員長(向山一人君) 次に、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關し承認を求むるの件を議題といたします。

まず、政府より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關し承認を求むるの件につきまして、その提案理由及び要旨を御説明申し上げます。

近年、職業生活の中でその能力を有効に發揮したいという希望を持つ女性が増加している中で、それぞれの就業ニーズに応じたいきめ細かな再就職

5

労災病院の全府県設置に関する請願

請願者 岩手県北上市和賀町横川目六ノ一

紹介議員 小川 仁一君

この請願の趣旨は、第二三三九号と同じである。

第二九二一号 平成四年五月二十一日受理

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 岩手県北上市和賀町横川目六ノ一

紹介議員 小川 仁一君

この請願の趣旨は、第二二四〇号と同じである。

六月五日日本委員会に左の案件が付託された。

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(第二二九二〇号)

一、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(第二二九二五号)

一、労災ナースিংホームの増設と入居基準に関する請願(第二二九二六号)

一、労災病院の全府県設置に関する請願(第二二九二七号)

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(第二二九二八号)

一、パートタイム労働者の労働条件の改善に関する請願(第二三〇三二号)

一、介護休業制度の導入促進に関する請願(第二三〇三三号)

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(第三〇四五号)

一、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(第三〇五〇号)

一、労災ナースিংホームの増設と入居基準に関する請願(第三〇五一号)

一、労災病院の全府県設置に関する請願(第三〇五二号)

〇五二二号

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(第三〇五三三号)

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(第三〇五三二号)

一、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(第三〇五三七号)

一、労災ナースিংホームの増設と入居基準に関する請願(第三〇五三八号)

一、労災病院の全府県設置に関する請願(第三〇五三九号)

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(第三〇五四〇号)

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(第三〇五三八〇号)

一、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(第三〇五三八五号)

一、労災ナースিংホームの増設と入居基準に関する請願(第三〇五三八六号)

一、労災病院の全府県設置に関する請願(第三〇五三八七号)

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(第三〇五三八八号)

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(第三〇五三八九号)

一、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(第三〇五三九二号)

一、労災ナースিংホームの増設と入居基準に関する請願(第三〇五三九三号)

一、労災病院の全府県設置に関する請願(第三〇五三九四号)

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(第三〇五三九五号)

第二九二〇号 平成四年五月二十二日受理

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

及び指導の強化に関する請願

請願者 香川県仲多度郡満濃町大字岸上八

紹介議員 喜岡 淳君

この請願の趣旨は、第二三三三二号と同じである。

第二九二五号 平成四年五月二十二日受理

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 香川県仲多度郡満濃町大字岸上八

紹介議員 喜岡 淳君

この請願の趣旨は、第二三三七七号と同じである。

第二九二六号 平成四年五月二十二日受理

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 香川県仲多度郡満濃町大字岸上八

紹介議員 喜岡 淳君

この請願の趣旨は、第二三三八八号と同じである。

第二九二七号 平成四年五月二十二日受理

労災病院の全府県設置に関する請願

請願者 香川県仲多度郡満濃町大字岸上八

紹介議員 喜岡 淳君

この請願の趣旨は、第二三三三九号と同じである。

第二九二八号 平成四年五月二十二日受理

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 香川県仲多度郡満濃町大字岸上八

紹介議員 喜岡 淳君

この請願の趣旨は、第二二四〇号と同じである。

第三〇三二一号 平成四年五月二十五日受理

パートタイム労働者の労働条件の改善に関する請願

請願者 熊本市水前寺六ノ一八ノ一 古閑

紹介議員 田代由紀男君

パートタイム労働者の数は年々増加し、現在、約八百万人に達し、我が国の経済や地域経済の発展に欠くことのできない重要な存在となっている。今後、パートタイム労働者は、労働需要の変化や社会の変化の中でますます増加していく傾向にあり、補助的労働力から基幹的労働力に成長しつつある。こうした状況の下、パートタイム労働者を対象とした法制もいまだ十分とは言えず、その社会的地位、労働条件等は依然として厳しい状況下にある。ついては、これらパートタイム労働者の生活の安定、雇用の確保及び労働条件の改善などを図るため、総合的なパートタイム労働対策を積極的に推進されたい。

第三〇三三二号 平成四年五月二十五日受理

介護休業制度の導入促進に関する請願

請願者 熊本市水前寺六ノ一八ノ一 古閑

紹介議員 田代由紀男君

我が国は、平均寿命の伸長と出生率の低下に伴い、世界でも類を見ない水準の高齢化社会の到来が予測されている。特に、我が国の特徴として、七十五歳以上の高齢者の増加が著しく、介護を必要とする老人の急増が予想されている。さらに、核家族化が進み、老親等の介護の負担は、労働者、取り分け介護に中心的に携わる女性にとって大きな負担となっている。介護休業制度は、老親等の介護に携わる労働者が職業生活を継続することが可能となる制度であり、職業生活と家庭生活との調和を促進し、雇用の安定と労働条件の向上を図る上で大きな役割を果たすとともに、長年にわたって培われた能力や経験がいかにされることは、経済社会にとって極めて大きな意義があり、制度の導入が強く求められているところである。ついては、介護休業制度の導入を促進するため、

介護休業法の制定を検討されたい。

第三〇四五号 平成四年五月二十五日受理

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 佐賀市天祐一ノ八ノ六 田端弘

外十二名

紹介議員 陣内 孝雄君

この請願の趣旨は、第二三三三号と同じである。

第三〇五〇号 平成四年五月二十五日受理

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 佐賀市天祐一ノ八ノ六 田端弘

外十二名

紹介議員 陣内 孝雄君

この請願の趣旨は、第二三三七号と同じである。

第三〇五一号 平成四年五月二十五日受理

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 佐賀市天祐一ノ八ノ六 田端弘

外十二名

紹介議員 陣内 孝雄君

この請願の趣旨は、第二三三八号と同じである。

第三〇五二号 平成四年五月二十五日受理

労災病院の全府県設置に関する請願

請願者 佐賀市天祐一ノ八ノ六 田端弘

外十二名

紹介議員 陣内 孝雄君

この請願の趣旨は、第二三三九号と同じである。

第三〇五三三号 平成四年五月二十五日受理

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 佐賀市天祐一ノ八ノ六 田端弘

外十二名

紹介議員 陣内 孝雄君

この請願の趣旨は、第二二四〇号と同じである。

第三一三二二号 平成四年五月二十七日受理

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 東京都江戸川区南葛西五ノ一三ノ六 高橋八郎 外十一名

外十一名

紹介議員 前島英三郎君

この請願の趣旨は、第二三三三三号と同じである。

第三一三七号 平成四年五月二十七日受理

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 東京都江戸川区南葛西五ノ一三ノ六 高橋八郎 外十一名

外十一名

紹介議員 前島英三郎君

この請願の趣旨は、第二三三七号と同じである。

第三一三八号 平成四年五月二十七日受理

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 東京都江戸川区南葛西五ノ一三ノ六 高橋八郎 外十一名

外十一名

紹介議員 前島英三郎君

この請願の趣旨は、第二三三八号と同じである。

第三一三九号 平成四年五月二十七日受理

労災病院の全府県設置に関する請願

請願者 東京都江戸川区南葛西五ノ一三ノ六 高橋八郎 外十一名

外十一名

紹介議員 前島英三郎君

この請願の趣旨は、第二三三九号と同じである。

第三一四〇号 平成四年五月二十七日受理

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 東京都江戸川区南葛西五ノ一三ノ六 高橋八郎 外十一名

外十一名

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。

第三一八〇号 平成四年五月二十八日受理

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 静岡県藤枝市天王町三ノ五ノ二 石間和夫 外十二名

外十二名

紹介議員 前島英三郎君

この請願の趣旨は、第二三三三三号と同じである。

第三一八五号 平成四年五月二十八日受理

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 静岡県藤枝市天王町三ノ五ノ二 石間和夫 外十二名

外十二名

紹介議員 前島英三郎君

この請願の趣旨は、第二三三七号と同じである。

第三一八六号 平成四年五月二十八日受理

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 静岡県藤枝市天王町三ノ五ノ二 石間和夫 外十二名

外十二名

紹介議員 前島英三郎君

この請願の趣旨は、第二三三八号と同じである。

第三一八七号 平成四年五月二十八日受理

労災病院の全府県設置に関する請願

請願者 静岡県藤枝市天王町三ノ五ノ二 石間和夫 外十二名

外十二名

紹介議員 前島英三郎君

この請願の趣旨は、第二三三九号と同じである。

第三一八八号 平成四年五月二十八日受理

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 静岡県藤枝市天王町三ノ五ノ二 石間和夫 外十二名

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。

第三一九七号 平成四年五月二十八日受理

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 熊本県人吉市大畑町二、一五六ノ五 田代幸信 外十名

外十名

紹介議員 守住 有信君

この請願の趣旨は、第二三三三三号と同じである。

第三二〇二号 平成四年五月二十八日受理

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 熊本県人吉市大畑町二、一五六ノ五 田代幸信 外九名

外九名

紹介議員 守住 有信君

この請願の趣旨は、第二三三七号と同じである。

第三二〇三三号 平成四年五月二十八日受理

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 熊本県人吉市大畑町二、一五六ノ五 田代幸信 外十一名

外十一名

紹介議員 守住 有信君

この請願の趣旨は、第二三三八号と同じである。

第三二〇四号 平成四年五月二十八日受理

労災病院の全府県設置に関する請願

請願者 熊本県人吉市大畑町二、一五六ノ五 田代幸信 外十名

外十名

紹介議員 守住 有信君

この請願の趣旨は、第二三三九号と同じである。

第三二〇五号 平成四年五月二十八日受理

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 熊本県人吉市大畑町二、一五六ノ五 田代幸信 外九名

外九名

紹介議員 守住 有信君

この請願の趣旨は、第二三三二号と同じである。

第三三四四号 平成四年六月一日受理

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 福井県鯖江市水落町八ノ一五ノ四

竹廻間光男 外十一名

紹介議員 前島英三郎君

この請願の趣旨は、第二三三七号と同じである。

第三三四五号 平成四年六月一日受理

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 福井県鯖江市水落町八ノ一五ノ四

竹廻間光男 外十一名

紹介議員 前島英三郎君

この請願の趣旨は、第二三三八号と同じである。

第三三四六号 平成四年六月一日受理

労災病院の全府県設置に関する請願

請願者 福井県鯖江市水落町八ノ一五ノ四

竹廻間光男 外十一名

紹介議員 前島英三郎君

この請願の趣旨は、第二三三九号と同じである。

第三三四七号 平成四年六月一日受理

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 福井県鯖江市水落町八ノ一五ノ四

竹廻間光男 外十一名

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。

第三三八三三号 平成四年六月二日受理

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 岡山県玉野市田井四ノ二五ノ二

白井重徳 外十一名

紹介議員 一井 淳治君

この請願の趣旨は、第二三三二号と同じである。

第三三八八号 平成四年六月二日受理

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 岡山県玉野市田井四ノ二五ノ二

白井重徳 外十一名

紹介議員 一井 淳治君

この請願の趣旨は、第二三三七号と同じである。

第三三八九号 平成四年六月二日受理

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 岡山県玉野市田井四ノ二五ノ二

白井重徳 外十一名

紹介議員 一井 淳治君

この請願の趣旨は、第二三三八号と同じである。

第三三九〇号 平成四年六月二日受理

労災病院の全府県設置に関する請願

請願者 岡山県玉野市田井四ノ二五ノ二

白井重徳 外十一名

紹介議員 一井 淳治君

この請願の趣旨は、第二三三九号と同じである。

第三三九一号 平成四年六月二日受理

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 岡山県玉野市田井四ノ二五ノ二

白井重徳 外十一名

紹介議員 一井 淳治君

この請願の趣旨は、第二二四〇号と同じである。

第三四一八号 平成四年六月二日受理

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 奈良県北葛城郡広陵町新家三六五

山本敏喜方 下浦頭一 外十二名

紹介議員 前島英三郎君

この請願の趣旨は、第二三三二号と同じである。

第三四二三号 平成四年六月二日受理

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 奈良県北葛城郡広陵町新家三六五

山本敏喜方 下浦頭一 外十二名

紹介議員 前島英三郎君

この請願の趣旨は、第二三三七号と同じである。

第三四二四号 平成四年六月二日受理

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 奈良県北葛城郡広陵町新家三六五

山本敏喜方 下浦頭一 外十二名

紹介議員 前島英三郎君

この請願の趣旨は、第二三三八号と同じである。

第三四二五号 平成四年六月二日受理

労災病院の全府県設置に関する請願

請願者 奈良県北葛城郡広陵町新家三六五

山本敏喜方 下浦頭一 外十二名

紹介議員 前島英三郎君

この請願の趣旨は、第二三三九号と同じである。

第三四二六号 平成四年六月二日受理

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 奈良県北葛城郡広陵町新家三六五

山本敏喜方 下浦頭一 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。

第三四七四号 平成四年六月三日受理

パートタイム労働法の早期制定等に関する請願

請願者 新潟市東出来島二四ノ一〇 金子一夫 外一万二千八百八十六名

紹介議員 鶴岡 洋君

この請願の趣旨は、第七一六号と同じである。

六月十五日日本委員会に左の案件が付託された。

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(第三六一九号)

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(第三六二四号)

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(第三六二五号)

一、労災病院の全府県設置に関する請願(第三六二六号)

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(第三六二七号)

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(第三七二四号)

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(第三七二九号)

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(第三七三〇号)

一、労災病院の全府県設置に関する請願(第三七三一号)

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(第三七三二号)

第三六一九号 平成四年六月五日受理

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 山形県西村山郡河北町西里二四四

佐藤光昭 外九名

紹介議員 星川 保松君

この請願の趣旨は、第二三三二号と同じである。

第三六二四号 平成四年六月五日受理

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 山形県西村山郡河北町西里二四四

佐藤光昭 外十二名

紹介議員 星川 保松君

この請願の趣旨は、第二三三三号と同じである。

第三六二五号 平成四年六月五日受理

労働ナーシングホームの増設と入居基準に関する請願

請願者 山形県西村山郡河北町西里二四四

佐藤光昭 外十二名

紹介議員 星川 保松君

この請願の趣旨は、第二三三八号と同じである。

第三六二六号 平成四年六月五日受理

労働病院長の全府県設置に関する請願

請願者 山形県西村山郡河北町西里二四四

佐藤光昭 外十二名

紹介議員 星川 保松君

この請願の趣旨は、第二三三九号と同じである。

第三六二七号 平成四年六月五日受理

労働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 山形県西村山郡河北町西里二四四

佐藤光昭 外十二名

紹介議員 星川 保松君

この請願の趣旨は、第二二四〇号と同じである。

第三七二四号 平成四年六月五日受理

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 山形県三原市木原町三五二ノ二

小林徳光 外十二名

紹介議員 宮澤 弘君

この請願の趣旨は、第二三三三号と同じである。

第三七二九号 平成四年六月五日受理

労働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 山形県三原市木原町三五二ノ二

小林徳光 外十二名

紹介議員 宮澤 弘君

この請願の趣旨は、第二三三三号と同じである。

第三七三〇号 平成四年六月五日受理

労働ナーシングホームの増設と入居基準に関する請願

請願者 山形県三原市木原町三五二ノ二

小林徳光 外十二名

紹介議員 宮澤 弘君

この請願の趣旨は、第二三三八号と同じである。

第三七三二号 平成四年六月五日受理

労働病院長の全府県設置に関する請願

請願者 山形県三原市木原町三五二ノ二

小林徳光 外十二名

紹介議員 宮澤 弘君

この請願の趣旨は、第二三三九号と同じである。

第三七三三号 平成四年六月五日受理

労働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 山形県三原市木原町三五二ノ二

小林徳光 外十二名

紹介議員 宮澤 弘君

この請願の趣旨は、第二二四〇号と同じである。

六月十六日本委員会に左の案件が付託された。

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(第四一六〇号)

一、労働補償保険法等福祉諸制度改善、後退の阻止に関する請願(第四一六五号)

一、労働ナーシングホームの増設と入居基準に関する請願(第四一六六号)

一、労働病院長の全府県設置に関する請願(第四一六七号)

一、労働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(第四一七八号)

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(第四一六六号)

一、労働補償保険法等福祉諸制度改善、後退の阻止に関する請願(第四二〇〇号)

一、労働ナーシングホームの増設と入居基準に関する請願(第四二〇一号)

一、労働病院長の全府県設置に関する請願(第四二〇二号)

一、労働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(第四二〇三号)

第四一六〇号 平成四年六月十一日受理

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 山形県三原市木原町三五二ノ二

仲根 建作 外十二名

紹介議員 大城 眞順君

この請願の趣旨は、第二三三三号と同じである。

第四一六五号 平成四年六月十一日受理

労働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 山形県三原市木原町三五二ノ二

仲根 建作 外十二名

紹介議員 大城 眞順君

この請願の趣旨は、第二三三七号と同じである。

第四一六六号 平成四年六月十一日受理

労働ナーシングホームの増設と入居基準に関する請願

請願者 山形県三原市木原町三五二ノ二

仲根 建作 外十二名

紹介議員 大城 眞順君

この請願の趣旨は、第二三三八号と同じである。

第四一六七号 平成四年六月十一日受理

労働病院長の全府県設置に関する請願

請願者 山形県三原市木原町三五二ノ二

仲根 建作 外十二名

この請願の趣旨は、第二三三九号と同じである。

第四一六八号 平成四年六月十一日受理

労働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 山形県三原市木原町三五二ノ二

仲根 建作 外十二名

紹介議員 大城 眞順君

この請願の趣旨は、第二二四〇号と同じである。

第四一九六号 平成四年六月十一日受理

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 山形県三原市木原町三五二ノ二

萩野 昭二 外十二名

紹介議員 斎藤 文夫君

この請願の趣旨は、第二三三三号と同じである。

第四二〇〇号 平成四年六月十一日受理

労働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 山形県三原市木原町三五二ノ二

萩野 昭二 外十二名

紹介議員 斎藤 文夫君

この請願の趣旨は、第二三三七号と同じである。

第四二〇一号 平成四年六月十一日受理

労働ナーシングホームの増設と入居基準に関する請願

請願者 山形県三原市木原町三五二ノ二

萩野 昭二 外十二名

紹介議員 斎藤 文夫君

この請願の趣旨は、第二三三八号と同じである。

第四二〇二号 平成四年六月十一日受理

労働病院長の全府県設置に関する請願

請願者 山形県三原市木原町三五二ノ二

萩野 昭二 外十二名

紹介議員 斎藤 文夫君
この請願の趣旨は、第二三三九号と同じである。

第四二〇三号 平成四年六月十一日受理
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 川崎市宮前区宮崎七七ノ三 荻野

昭二 外十二名

紹介議員 斎藤 文夫君

この請願の趣旨は、第二二四〇号と同じである。

平成四年六月二十九日印刷

平成四年六月三十日発行

参議院事務局

印刷者 大蔵省印刷局