

労働委員会
議録 第十一号

平成五年五月十一日(火曜日)

午前九時三十分開議

出席委員

委員長 岡田 利春君

理事 愛野興一郎君

理事 古賀 正浩君

理事 長勢 甚遠君

理事 永井 孝信君

理事 赤城 徳彦君

理事 田澤 吉郎君

理事 東家 嘉幸君

理事 平田辰一郎君

理事 星野 行男君

理事 宮下 創平君

理事 岡崎 宏美君

理事 外口 玉子君

理事 石田 祝稔君

理事 金子 満広君

理事 神田 厚君

出席政府委員

労働大臣 村上 正邦君

労働大臣官房審議官

労働省労働基準局長

労働省労働基準局賃金時間部長

労働省婦人局長

委員外の出席者

労働委員会調査室長

下野 一則君

委員の異動

五月十一日

辞任

補欠選任

第一類第十二号

労働委員会議録第十一号

平成五年五月十一日

第一類第十二号

労働委員会議録第十一号

平成五年五月十一日

第一類第十二号

佐藤 孝行君
塩川正十郎君
羽田 孜君
平田辰一郎君
田邊 誠君
山下八洲夫君
伊藤 英成君

古屋 圭司君
田邊 廣雄君
星野 行男君
細田 博之君
五島 正規君
松本 龍君
神田 厚君

補欠選任

田邊 廣雄君

佐藤 孝行君

羽田 孜君

平田辰一郎君

田邊 誠君

山下八洲夫君

伊藤 英成君

同

同

同

同

同

同

同

同

同

同

同

同

同

同

同

同

同

同

同

同

同

同

同(不破哲三君紹介)(第二〇九〇号)
同(藤田スミ君紹介)(第二〇九一〇号)
同(古堅実吉君紹介)(第二〇九二〇号)
同(正森成二君紹介)(第二〇九三〇号)
同(三浦久君紹介)(第二〇九四〇号)
同(山原健二郎君紹介)(第二〇九五〇号)
同(吉井英勝君紹介)(第二〇九六〇号)

は本委員会に付託された。

本日(の)会議に付した案件

労働基準法及び労働時間の短縮の促進に関する

臨時措置法の一部を改正する法律案(内閣提出

第三三三号)

労働関係の基本施策に関する件

小委員長からの報告聴取

○岡田委員長

これより会議を開きます。

内閣提出、労働基準法及び労働時間の短縮の促進に関する臨時措置法の一部を改正する法律案を議題といたします。

質疑の申し出がありますので、順次これを許します。永井孝信君。

○永井委員

きょうは労基法の審議については最後の委員会になるようでありまして、労働大臣にひとつ集中的に質問していきたいと思うのであります。

非常に慎重に長時間をかけて審議してまいりました。それなりに政府の方も誠意を持って答弁をしてくださったわけでありまして、まだまだ私どもからいたしたいところがあるわけで、そういう立場で質問をしていきたいと思いますので、そういう時間水準の確立が求められているわけですね。そ

の中で、政府も「生活大五か年計画」の中で年間総実労働時間千八百時間の実現ということを目標として掲げてきているわけでありまして、それについては各党ともに基本的には異存がなく、その実現方法が問題であること、こういうことについては本委員会においても繰り返し私どもも同僚議員から指摘をし、質問をされてきたところであります。

この年間千八百時間の内訳としては、政府は、完全週休二日・週四十時間労働制、時間外労働時間を年間百五十時間程度、年次有給休暇二十日間の完全取得などを考えておられるわけでありまして、これを一体どのようにして実現をしようとするのか、ここが不明快なのであります。

政府が今回、ようやくのことになったとしても、来年四月からの週四十時間制の実施に踏み切ったことにつきましては、私も高く評価するにやぶさかではありません。しかし、政府案では、時間外・休日労働の削減にいわば弱腰であって、年次有給休暇の付与日数の引き上げも見送られているわけでありまして、この点は何としても不十分であり、納得しがたいわけでありまして、

四月六日の本会議におきまして私は質問に立つたわけでありまして、そこでも強調いたしましたけれども、千八百時間という目標は待たないで、必ず実現しなければならぬ大きな課題であります。お互いにこの千八百時間の実現という国民的緊急課題に取り組む立場から、政府・与党におきましてもより積極的な姿勢が示されることを私は期待をしたいと思います。

さて、我々は去る四月十六日の夜、政府案の法律案について審議が各党一巡した後の理事会におきまして、社会、公明、民社、社民連の四党共同の要求として、労働基準法改正案に係る四党共同要求というものを提出をいたしました。政府・与

同

同

同

同

同

同

同

同

同

同

同

同

同

党に、十分検討の上、前向きに回答するように求めてきたところであります。

そこで、以下、私は社会党、公明党、民社党を代表する立場でこの共同要求に沿って労働大臣に確認のための質問をしていきたいと考えるわけであります。大臣、よろしくご回答をお願いします。

まず第一番でございますが、週四十時間という新たな法定労働時間にかかわる猶予措置についてであります。

労働基準法は、労働者の保護法として労働条件の最低基準を定めるものでありますから、原則として産業・業種や企業規模等によって異なった扱いをしてはならない性格のものであります。一定の経過措置あるいは適用猶予措置を講ずることがやむを得ない場合でありまして、法のものとの平等という原則を十分に踏まえて、その期間はできるだけ短期間に、また、その対象範囲もできる限り限定すべきであると思っております。

政府案では、経過期間については三年間であることが明示されているものの、対象範囲については一定の規模、業種について命令で定めることとされ、その具体的な内容はなおはっきりしていないのであります。

当面週四十時間労働制の適用を猶予するという新たな経過措置の対象となる事業場につきましても、ただいま指摘しましたような点を十分に踏まえて、その対象となる規模、業種を極力限定することとすべきであると考えますが、まず、この点についてお答えをいただきたいと思っております。

○村上国務大臣 きょう最終を迎えたこの労働基準法の審議、今日まで御熱心に御議論賜りましたことに、まず感謝を申し上げます。

そこで、今の御質問にお答えをいたしますが、平成六年四月における猶予措置の対象事業の範囲については、新たに実態調査を行い、その結果を踏まえ、できる限り限定することといたします。なお、その後においても適宜実態調査を行い、その結果を踏まえ、猶予措置の水準及び範囲について所要の検討を行うことといたしたい、このよ

うに思っております。

○永井委員 その次に、政府案において、週四十時間制の適用を猶予する期間が平成九年三月三十一日まで、つまり一九九六年度限りとその終了時期が明示されていることは私は評価をいたしたいと思っております。これによって、対象事業の労使はそれぞれ具体的なスケジュールを組みつつ週四十時間制の実施に向けて努力することになっていくであろうし、政府としてもこれに対して必要な援助をすべきであると考えます。

しかし、この点については、先般、この三月で終わるはずだった週四十四時間制の適用猶予措置、つまり週四十六時間制の適用をさらに一年間延長するための政令改正が施行された事実がありますために、特に労働団体を初め労働時間短縮を推進してきた人々の間には政府・与党に対する不信感が非常に強く、政府は本当に経過措置を三年間で終わらせる考えなのか心配する関係者が少なくないわけであります。

そこで、この際、政府は責任を持ってこの法案を提出していること、また、猶予措置の対象となる事業場に対する週四十時間労働制の適用が、政府案どおり一九九七年度の初めに円滑に行われるよう必要な指導・援助措置を講ずることを明言していただきたいと思っておりますが、お答えをいただきたいと思っております。

○村上国務大臣 猶予措置の対象事業については、猶予期間中であつても、できるだけ早期に週四十時間制が実施されるよう関係省庁とも連携を図りながら事業主に対する啓発指導等必要な指導・援助を行い、平成九年度からの週四十時間制への移行が円滑に行われるよう努めてまいります。

○永井委員 第三点目でありましたが、労働基準法第四十条は、業種・業態により公衆の不便を避けるためなどの理由で必要な場合について、命令で労働時間や休憩時間に関する特例を定めることができることとしているわけですね。このいわゆる四十条特例につきましては、九一

年四月に暫定的週法定労働時間が四十四時間とされた際に、それまでは五人未満について一日九時間、週五十四時間であった特例措置が、五人未満について一日八時間、週四十八時間に短縮されてきているわけであります。

特例適用労働者は、現在全雇用労働者の約二割となつておりますが、法定労働時間が短縮されれば特例措置についても相当に短縮措置がとられるべきであるのに、今回政府案の提出に当たりましては、これらの労働者の労働時間短縮が明らかにされていないことはまことに遺憾であります。

この週法定労働時間の特例措置につきましては、「公衆の不便を避けるために必要」という特例措置の趣旨を十分踏まえて、その対象範囲を極力縮小すべきであつて、その対象とすべき事業や規模を早急に見直すこととして、また、週四十時間制実施スケジュールに合わせて、一九九四年度から週四十六時間制、九七年度から隔週週休二日制に相当する週四十四時間制とすべきであると考えますが、どうでございますか。

○村上国務大臣 労働者十人未満の商業・サービス業等に係る労働時間の特例については、改正法の施行にあわせて、その水準を短縮する方向で検討するとともに、その対象事業の範囲についても、最新の事態を踏まえ検討いたします。

また、週四十時間制が全面的に実施される段階における特例措置のあり方については、改めて中央労働基準審議会に検討をお願いすることとし、その結果を踏まえ、適切に対処いたします。

○永井委員 次に、時間外・休日・深夜労働についてお尋ねをいたしたいと思っております。ここ数年間、日本は労働時間短縮のために労働時間法制等を改正しているにもかかわらず、総実労働時間はなかなか短縮しないばかりか、むしろ逆に過労死がふえているのは、日本の法制度に欠陥があるからではないかと疑問が外国にあると聞いています。昨年の九月十二日に来日いたしましたEC議会の代表団からも、同じような問題が、私ども労働委員会の理事会のメンバーとの懇

談の席上でも指摘をされてきているわけであります。つまり、残業に対する法的規制がないことが問題とされているのであります。

冒頭にも触れましたように、「生活大国五か年計画」では、時間外労働年間百五十時間程度が想定されているわけでありましたが、現状ではとてもその実現は望めず、やはり時間外・休日労働の上限規制があつて初めて、私はその目標を達成することができると思っております。

我々は、時間外労働をゼロにしようなどと言っているわけではございません。現在女子労働者については年間百五十時間という規制がございますが、男女雇用機会均等法を口実に、これを撤廃して、いわゆる青天井の男子と同じようにしようという動きも片方出てきているわけでありまして、これは本末転倒のとてもない議論であつて、我々はむしろ逆に、男子についても女子と同様の上限規制を設けるべきだと考えますが、せめて、いきなり百五十時間ではなくても、上限規制を導入すべきだと考えますが、この点についてひとつ明確にお答えをいただきたいと思っております。

○村上国務大臣 時間外労働の規制については、時間外労働協定の適正化指針に基づく目安時間の遵守の徹底に努めるとともに、同指針の内容についても速やかに必要な見直しを行います。

法定休日労働についても、指針の内容の見直しにあわせて、その規制のあり方について検討したい、このように思っております。

○永井委員 時間外・休日労働の規制のうち一つの方法であります、割り増し賃金率の引き上げということがあります。平成四年度の労働白書は、所定外労働と新規採用のコストが等しくなる割り増し賃金率というものを引き出しまして、それは六九・三％と試算をいたしております。現行法では、その二五％という低い数値もさることながら、算定基礎に実は一時金が算入されていないことも加わりまして、使用者に対する抑制と労働者に対する補償の機能を全く持ち得ていないことは明らかであります。

また、国際的に見ましても、ほとんどの国が時間外五〇％、休日一〇〇％となっておりまして、我が国だけがいわば取り残されているのであります。労働基準法の制定過程では五〇％となつていたものが、戦後の経済復興を図るために二五％に当面の措置として抑制されたという事実がございます。一日も早く国際水準に引き上げなければ、不公正な競争条件として非難されてくるのは当然なことでもあります。本会議のときにも私は指摘をいたしましたけれども、単に経済摩擦というものは市場開放だけの問題ではない、このことを私は銘記をすべきだと思つております。

我々は、この割り増し賃金率につきましては、その算定基礎に一時金を加えるとともに、時間外五〇％、休日一〇〇％とすべきであります。当面は、時間外三五％、休日五〇％として、段階的に引き上げることとし、これを法律に明記する必要があると考えています。

仮に政府案のようにするにいたしましても、「生活大五か年計画」の最終年度には五〇％とすること、それを前提に段階的に引き上げていくことを明確にすべきだと考えますが、どうでございますか。こゝは、性根を据えてひとつお答えをいただきたいと思つております。

○村上国務大臣 時間外・休日労働の割り増し賃金率についての今回の改正は、時間外・休日労働の抑制、国際的な公正労働基準の確立等の観点から政策目標を掲げたものであるとの認識に立つて、段階的な引き上げを図るよう努めてまいります。

具体的な道筋に関する先生の御指摘については、貴重な御意見として念頭に置きながら、ただいま申し上げた立場に立つて、当面、まず、法定休日労働の割り増し賃金率について改正法の施行にあわせて引き上げることとし、時間外労働の割り増し賃金率の引き上げについても、週四十時間制への移行スケジュール等を踏まえつつ、引き続き中央労働基準審議会に検討をお願いをしていきたい。

○永井委員 経済のサービス化、そして国際化、情報化等の進展によりまして、従来にも増して社会の二十四時間化が進み、労働者の深夜労働も非常に多くなつてきています。若者に対する非行問題もここから発生をしているというふうに指摘をする向きもございます。

深夜労働は、昼間いて夜寝るという人間の生体リズムからすると決して好ましいとは言えないわけでありまして、社会が必要とする分野に極力限定すべきであります。また、医療など明らかに社会が必要とする産業におきまして、深夜業が多いことを理由に看護労働者等から敬遠され、国民医療の確保の観点からこのような労働条件の改善が求められていることも周知のとおりでございます。

豊かでゆとりのある生活の実現が我が国の目標とされている今日、深夜労働のあり方が問われなければならないにもかかわらず、今回の改正ではこれが全く見送られてしまつていくわけでありまして、これは非常に遺憾であります。

我々は、深夜労働についても、深夜時間帯の拡大、回数及び勤務間隔の制限等の規制措置を講ずるとともに、割り増し賃金率を時間外労働と同様の取り扱いとすべきであると考えますが、これはどうでございますか。

○村上国務大臣 今回の時間外・休日労働の割り増し賃金率の改正は、時間外・休日労働の抑制の観点から行つたものであり、深夜労働の問題は別途の課題として今後検討してまいります。

○永井委員 別途の課題として検討してもらふのは、それはそれでいいのでございますが、ここに非常に多くの問題点があるという認識に立つて対応してもらいたい、このことを強く求めておきたいと思ひます。

その次に、変形労働時間制の関係について質問をいたしたいと思います。

変形労働時間制は、労働者にとりましては生活リズムを崩すおそれのある制度でありますから、その導入につきましては、より慎重な態度が必要

であります。確かに労使協定が条件となつてはおりますが、労働組合のない企業、事業場が残念ながら大半を占めているという日本の実情を踏まえれば、一定の法的規制が欠かせないわけでありまして。

今回の一年単位の変形制の導入については、年単位の休日増を図ることがその理由とされておりますが、毎日の生活リズムを崩さないようにしつつ年間休日カレンダーを組む、特に、まとまった休日確保されるようにするためには、まず一つは、一日の上限時間を八時間、一週の上限時間を四十八時間とすること、二つには、一週間に一日の休日は確保される、つまり六日働いたら一日は休むというように連続労働日数の上限を定めるといったような法的規制が必要だと考えるのであります。この点についてお答えをいただきます。

○村上国務大臣 一年単位の変形労働時間制の一日及び一週の上限については、一週の上限は四十八時間とすることを前提に、現行三カ月単位の変形労働時間制より縮小する方向で検討いたします。

連続労働日数の上限については、一週間に一日の休日保障される日数とし、これが上限として適切に機能するように配慮いたします。

○永井委員 労働者がその家庭において乳幼児や介護を必要とするお年寄りを抱えているような場合には、変形労働時間制を適用されず、家族の責任と職業生活を両立させることが困難になつてまいります。こうした家族の責任については、ほとんどと言つていよいよ女性の肩にかかつていくというのが現実の姿であります。こうした女性労働者が変形制のもとで働かされるということになりますと、事実上本人の意思とは異なつて結果として退職を強要されるようなことにもなつていくおそれがございます。

三カ月単位の変形労働時間制の導入が盛り込まれていた六年前の労働基準法改正案の審議の際にも、私は強くこの点を指摘してきたのであります

が、結局、使用者に配慮義務が負わせられることになつたわけでありまして、今回一年単位の変形制を採用するに当たりまして、当然三カ月単位の変形制の場合と同様に、育児、介護等の家族の責任を有する者、勤労学生等の特別な事情のある労働者について十分配慮することを義務づける必要があると思ひますが、この点いかがでございますか。

○村上国務大臣 育児、老人介護等を行う者については、三カ月単位の変形労働時間制の場合と同様に、一年単位の変形労働時間制の適用に際しても必要な配慮がなされるよう措置いたします。

○永井委員 次に、一年単位の変形制ということでは、変形制の期間が大幅に延長されることになるわけでありまして、上限規制を設けたり、家族的責任等への配慮を使用者に義務づけたりしても、なお労働者の言うような趣旨に反してこの制度が意図的に乱用される、悪用されるということが非常に懸念をされているわけでありまして。

したがって、まず、この制度の趣旨、政府がこのような制度を導入しようとした趣旨を周知徹底させますとともに、労使協定の届け出の際には、その内容を十分チェックすることが必要であると思ふわけでありまして、また、届け出の内容にとどまらず、その制度の利用の実態を十分把握をいたしたいと思ひますが、その対応についてお答えをいただきたいと思ひます。

○村上国務大臣 一年単位の変形労働時間制については、乱用されることのないよう十分指導するとともに、改正法施行後三年以内に実態調査を行い、その結果に基づいて必要な見直しを行います。

○永井委員 この変形労働時間制では、一カ月単位の変形制にも実は問題が存在をしているわけでありまして、この制度は六年前までは四週間単位の変形制でありましたものが、交代制労働と結びついて労働者の健康にも大変な悪影響を及ぼしているということが各種の調査でも指摘をされてきた

わけであります。

最近では、この制度を利用して、一日の労働時間を長くした上で週休三日制を導入する企業なども実は出てきているわけであります。労使協定が要件とされていないために、労働者の過半数がこれに反対であっても、使用者の経営方針のままに働かせられてしまっているという例も数多くあると実は聞いています。

したがって、一カ月単位の変形制につきましては、三カ月単位の変形制と同様の規制措置を講ずること、少なくとも労使協定の締結やその届け出を要件とすべきだと考えますが、どうでございますか。

○村上国務大臣 一カ月単位の変形労働時間制については、その利用の実態の把握に努め、適切な運用がなされるよう十分指導いたします。

○永井委員 この実態の把握という問題が、言葉では言えてもなかなか効果を上げることが難しいという面を幾つも私は経験をしてきておりますので、今大臣の答弁にありましたように、実態の把握に努める以上はきちっとそれを押さえ切つて適切に対応してもらいたい、このことを重ねて要望しておきたいと思ひます。

その次に、年次有給休暇の問題についてお伺いをいたしたいと思います。

年次有給休暇の日数が少ないことも、我が国の年間総実労働時間が欧米諸国に比べて極めて長くなっている要素であることは、もう指摘するまでもございませぬ。

六年前のことばかり申し上げて大変恐縮であります。六年前の労働基準法の改正のときには、最低付与日数を六日から十日へ引き上げました。その際、中小企業につきましては六年間の経過措置を設けるということになりました。来年三月でその経過措置が終わることになっていることは御承知のとおりであります。

その法案審議の際も、私は強調したのを記憶しているわけですが、年次有給休暇につきましては、欧米諸国では六年前の当時既に四週から

六労働週の水準になっていたものでありますから、欧米並みの労働時間の水準を実現しようとするれば、十日ではとても少な過ぎる。せめてILO百三十二号条約、一九七〇年に採択された年次有給休暇に関する条約が最低限のものとして要請している三労働週の付与は必要不可欠であり、当然行政の側がとるべき責任だと私は思うのであります。

六年前の当時の平井労働大臣は、このような私の質問に対しまして、「当然政府としても、今後の検討課題の一つであると認識している」と答弁をされています。参議院では、当時の中曽根総理が派本議員の質問に対しまして、「今後適当な時期に、ILO条約の水準を参考にさらに付与日数の増加を図ることを検討する」と答弁をされているのであります。さらに、衆参両院の社会労働委員会でも同趣旨の附帯決議が全会一致で採択をされています。

それから既に六年が経過しているにもかかわらず、今回の改正案では見送られているということは一休日ということなのか、ここが私は理解ができません。六年前のあの審議の経過からいいますと、中曽根総理も答弁しておりますように、「今後適当な時期に、ILO条約の水準を参考にさらに付与日数の増加を図ることを検討する」、六年前もたつたんだから当然今回の法改正には休日を増、法的休暇の増ということが出てくると私は考えておつたのであります。それが出てこなかった。一年間で新たに数日間の有給休暇を与えなければならぬこととした場合に、果たして倒産するような企業が出てくるのか。私は、一日や二日仮に休日をやめたからといって、そのことが理由で企業が倒産するとも思えないのであります。

政府は、「生活大五か年計画」が掲げる年間総実労働時間千八百時間の内訳として、年次有給休暇二十日間の付与と完全消化を想定しているはずでありますから、なおさらのことであります。政府の対応につきまして、私は極めて不満であり、

理解に苦しむところであります。

そのような立場から改めて確認的に質問をするわけでありまして、年次有給休暇の最低付与日数につきましては、ILO条約の最低限の要請である三労働週、つまり十五日以上とすべきではないのか。今回は見送られたといたしましても、早急に引き上げを検討すること、そして少なくとも、政府の「生活大五か年計画」の対象期間中、つまり一九九六年度までには最低付与日数を十五日以上とすべきであり、場合によっては、その目標に向かって段階的な引き上げを図ることも検討すべきだと私は思うのであります。また、今後年次有給休暇の付与日数の引き上げを検討する際には、継続勤務年数一年ごとに加算される有給休暇については二労働日とするともに、総日数の上限を二十五日とすることも十分考慮すべきではないかと考えますが、この点も含めて、大臣のお考えをお伺いしたいと思います。

○村上国務大臣 年次有給休暇の最低付与日数については、ILO条約の水準を参考に、先生の御指摘も貴重な御意見として十分に念頭に置きながら、その増加を図ることについて、来春を目途に中央労働基準審議会に検討をお願いし、速やかにその結論が得られるよう努力してまいります。また、連続休暇取得促進要綱に示した年次有給休暇の平均二十日付与、二十日取得の達成に向けて労使の自主的な取り組みの一層の促進を図ることとし、そのための実効ある方策について引き続き検討いたします。

○永井委員 年次有給休暇につきましては、付与日数の増加とともに、その完全消化ということが非常に大きな課題であるわけですね。それは政府自身も十分に承知をされていると思うのであります。この年次有給休暇が完全取得されることを前提とした要員計画を使用者が策定するようにすること、年次有給休暇が本来の趣旨に沿って安心して完全取得されるようにするためにも、病氣休暇、看護休暇を法制化すること、そして年度初め等一定の時期に労働者一人一人がその年次有給休

暇の取得時季を一齐に申し出るようにすること、計画付与制度を活用して連続休暇制度の普及を図るなど、年次有給休暇の完全取得を促進するため、実効ある措置を講ずる必要があると思うのであります。

とりわけ病氣休暇とか看護休暇の問題が私は非常に重要だと思ひますが、経済大国にふさわしいというほど福祉の制度が十分に整備されていない、これは事実であります。だから、もしも本人が病氣になったときに、昇進に差し支えるとか昇格に差し支えるとか賞金がカットされるとか、いろいろな心配があつて、実は休暇を使いたくても使わずに残して行く、こういう実態があるだけに、そのことを十分に念頭に置いて、ひとつ大臣の答弁をお聞きしたい、このように思ひます。

○村上国務大臣 完全取得の促進については、労働時間の短縮の促進に関する臨時措置法に基づく企業内における労働時間短縮推進体制の整備を一層推進し、計画付与制度の活用、連続休暇制度の普及に努めるとともに、より実効ある方策について引き続き検討いたします。

病氣休暇、看護休暇の普及のあり方については、年次有給休暇の完全取得の促進の観点からも検討いたします。

○永井委員 その次に、出稼労働者の問題についてお尋ねをいたしたいと思います。

出稼労働者が年次有給休暇の付与を要求しておりますことについては、労働省も先刻御承知のとおりだと思ひます。

労働基準法上は、従来、一年以上の継続勤務を年次有給休暇付与の要件としている一方で、出稼労働者の雇用形態は、有期雇用、臨時雇用という形態になっていることからして、法的には出稼労働者の年次有給休暇は保障されてこなかったものであります。しかし、現実には同じ事業主に何年も反復して雇用される場合が非常に多く、そのため、出稼労働者には強い不満が存在しているわけであります。

今回、年次有給休暇の継続勤務要件が六カ月に短縮されましたことは一歩前進でありますけれども、出稼労働者の年次有給休暇はなお保障されているとは言えないのであります。今度の改正案では、六カ月を超える期間雇用される出稼労働者には、十日の年次有給休暇が保障されることになるわけでありますが、例えば五カ月間の雇用者については年次有給休暇は全く保障されず、不満が増幅されることになる面も指摘せざるを得ないのであります。

したがって、今回の改正を契機にいたしまして、新たな観点から、出稼労働者にもその実態に応じて年次有給休暇が付与されるように、関係業界等を強く指導すべきだと考えますが、どうぞでございます。

○村上国務大臣 年次有給休暇の継続勤務要件が六カ月に短縮されることに伴い、出稼労働者対策要綱に基づき出稼労働者に対する有給休暇の付与日数の目安について見直しを行い、出稼労働者にもその実態に応じて有給休暇が付与されるよう、関係業界等を指導してまいります。

○永井委員 その次に、裁量労働についてお尋ねをいたしたいと思います。

今回の改正案の作成に当たりましては、いわゆるホワイトカラーの労働時間管理のあり方をめぐりまして、裁量労働制の適用対象の拡大が検討されたことと承知をいたしています。

昨年九月の労働基準法研究会報告では、いわゆるホワイトカラーについて「裁量労働制の活用を図るべきである。」とした上で

例えば、管理・監督者に準ずる者、専門的な業務を行う者のうち、本社において高度な経営戦略上の問題の企画に携わる者のように労働時間の配分など労働の態様について自律的に決定している者などを対象業務に加えて命令で列挙することとし、列挙業務以外については許可制（許可基準は例えば業務遂行方法の裁量性や休日・休暇の確保及び待遇の問題が考えられるが、具体的には、中央労働基準審議会の意見を

聴いた上で決定）とすることが適当であると考えられる。

そのようにこの報告では指摘をいたしています。しかし、日本のいわゆるホワイトカラーのあり方は、欧米諸国の場合とは随分違っていて、形式的には自律的に働いているかに見えても、実際には、不本意ながらもサビ残業を重ね長時間働かされているという場合が非常に多く、いわゆる過労死などという実にも不名誉な問題も生じているのが実情であります。

今回の改正案では、対象業務を命令で明確にするにとどめて、引き続き検討することとされたようでありませんが、裁量労働制の適用対象業務を定めるに当たりましては、ただいま指摘しましたような我が国の実情を十分踏まえて、労働者保護の観点から十分慎重に検討すべきだと考えますが、これについてもひとつ明確にお答えをいただきたいと思います。

○村上国務大臣 今回の改正は、現在通達で例示している五業務を中心に裁量労働制の適用対象業務を命令で明確に定める趣旨であって、その具体的決定に際しては、御意見を踏まえ、労働者保護の観点から十分慎重に検討することとし、その利用の実態の把握に努め、適切な運用がなされるよう十分指導してまいります。

○永井委員 次に、特別業種対策についてお尋ねをいたしたいと思います。

道路貨物運送業は、最近、労働組合の取り組みなどもありまして所定休日が増えてきているようでありませんが、時間外労働は実は削減をされていないのであります。今なお長時間労働となっております。

事業者間の需要者側へのサービス供給等の過当競争と、荷主や消費者が便利さを求めること、混雑する道路事情、そういうものなどが相まって、この産業の長時間労働は構造的なものになっておりまして、今や労働時間短縮は個別の労使の努力を超える課題があるというふうに指摘をせざるを得ないと思うのであります。

したがって、道路貨物運送業につきましては、トラックから他の輸送機関に振り分けるモーダルシフトや共同配送等、物流システムの改善を図る必要があるとともに、当面、時間外労働の削減を図るために時間外労働適正化指針を適用いたしまして、さらに自動車運転者の労働時間等の法的規制措置を早急に検討する必要があると考えます。が、どうぞございましょう。

○村上国務大臣 週四十四時間制に対応して本年一月に改定された自動車運転者の労働時間等の改善のための基準の周知徹底に努めるとともに、引き続き週四十時間労働制への移行に対応してその内容についても必要な見直しを行うことといたします。

○永井委員 その必要な見直しをする際に、今私が指摘しましたように、日本の物流システムというのは、経済摩擦の中でも非常に強く諸外国から指摘をされてきている経過がございますから、そこを踏まえて、ひとつ必要な見直しを図るよう、最善の努力をしてみたいというのを重ねて要望しておきたいと思えます。

その次に、建設業関係であります。建設業も道路貨物運送業と同様に長時間労働でありまして、いわゆる三K産業に挙げられているわけですが、したがって、若者の新規参入が非常に得られにくい状況となっております。そういう面では深刻な人手不足の業種となっているわけであり

ます。建設業は受注産業の典型でありますから、受注条件の決定に当たりましては、どうしても発注者側の支配力が強く働くことになってしまいます。

したがって、受注側が計画的な休日等を確保できるように、発注時期の平準化、適正工期の確保等受注条件の改善を図るための指導を強化拡充するとともに、現場における土曜休業等週休二日制の確立に必要な措置を講ずる必要がありますし、特に政府は、公共事業の発注に当たっては、その模範を示す必要があると私は思うのであります。また、この産業では日給月給制の労働者が非常に

に多いと聞いています。休日があることはいいのですが、休日がふえること、つまり労働日数が減少することが賃金収入も減ることに直接つながる場合が非常に多いことも一面問題であります。

週休二日制等労働時間短縮を推進するためには、月給制の普及促進を図るなど、日給制労働者の労働条件が基本的に確保されるよう十分指導する必要があると考えますが、この点について、大臣の決意を込めたお考えを聞きたいと思えます。

○村上国務大臣 建設業における週休二日制等労働時間短縮を推進するため、建設省等と連携を図りつつ、発注時期の平準化、適正工期の確保等受注条件の改善を図るよう努めるとともに、月給制の普及促進を図る等、日給制労働者の労働条件が確保されるよう十分に指導いたします。

○永井委員 その次に、中小零細企業に対する援助問題についてお尋ねをいたします。

欧米諸国並みの労働時間水準の実現が国民的緊急課題となっている中で、中小企業であってもこの課題に対応した努力が求められているわけであり

ますが、実際に中小企業が労働時間の短縮を進めようとする、そこにはさまざまな障害が出てまいります。また、そのために国の援助が必要なる場合も多いのが実情であります。

そこで次に、中小企業に対する援助措置について具体的に何をもってまいりたいと思えます。

中小企業の多くはいわゆる下請企業であります。その下請企業の労働時間短縮を阻んでいるのが親企業の発注の仕方でありまして、週末発注あるいは週の初めの納入や短期納期発注など下請企業の労働条件を全く無視した発注が非常に多いと聞いています。これはユニオン連合の実態調査でも具体的な数字でそのことが示されているわけであり

のが実情であります。そのことは、先般の地方公聴会で、経営側の代表の方の発言の中にもその事実が示されておりました。

したがって、これら親企業による短納期発注等の無理な取引をなくするために、当面、政府一体となって改正下請振興基準の周知徹底を図るとともに、法的措置を含む実効ある措置を検討すべき時期に来ていると思うのでありますが、この点についてお考えをお聞きしたいと思います。

○村上国務大臣 下請企業における労働条件の改善向上に資するため、関係省庁と連携を図りながら下請振興基準の周知徹底を図るとともに、関係省庁への協力の要請、定期連絡会議の開催等により、短納期発注の改善等取引慣行の是正に向けて、政府全体として強力な取り組みを進めてまいります。

○永井委員 政府全体として強力な取り組みを進めるといふ御回答でありますから、これを重く重く私も受けとめて、ひとつこれからの対応を見守っていききたいし、お願いもしていきたいと思うわけであります。

中小企業における労働時間の短縮の促進援助に關しましては、二年前にいわゆる中小企業労働力確保法が成立をし、昨年は労働時間短縮促進法が成立をしています。また、今審議中の労働基準法等改正案とセットで労働時間短縮奨励金制度が今年度予算に盛り込まれているわけであります。我々はこれらの措置を評価しておりますが、これも活用されなければ何の意味もないわけですね。

そこで、積極的な立場から質問するわけであります。政府におきましては、これらの法律なども活用し、また労働時間短縮助成金についてもなお一層拡充を図る等、中小零細企業に対する時短支援策をより一層積極的に推進すべきだと考えますが、これもお答えをいただきたいと思ひます。

○村上国務大臣 中小零細企業における労働時間短縮を促進するため、新たに設けられる助成制度等の積極的な活用を努めるとともに、その利用状

況等を勘案しつつ、必要な指導・援助の充実に努めてまいります。

○永井委員 次に、労使協定の締結等の当事者である労働者代表の問題についてお尋ねをいたしたいと思ひます。

これは古くて新しい問題でありまして、毎回のようにこの問題は提起をされてきているわけであります。

六年前の――六年前六年前と恐縮ですが、六年前に大改正をやったわけですから……。六年前の労働基準法改正案の審議の際に、我々は、改正案では労使協定の比重が高まりますが、労働者の組織率等を考慮いたしますと、この労使協定というものが本場に労使対等の立場で締結されるかどうか非常に危惧されるところであり、特に労働者代表の選出については、監督的立場の労働者が労使協定の締結の当事者となつていふような例もしばしば見受けられるのが実態であること、したがって、本場の意味で労働者の声が代弁されるようにしなければならぬし、そのために立候補・秘密投票制の法制化も含めまして、そのための手だてを講ずる必要があることを今までも強調してまいりました。この点については、実態面でも、したがって対策の必要面でも、今日もなお基本的にその問題点は変わっていないのであります。

聞くところによりますと、中小企業の組織率は全体の中小企業労働者の一・八％という実態なんですね。何が原因で労働組合ができないのか。経営者が理解がないのか、いろいろな問題点はあろうかと思ひますが、そういう実態は今も変わっていないのであります。

きのう発表されました労働基準法研究会報告、私もいただきましたが、この報告でもこの点に触れておりまして、

現在労働基準法に定めがない労働者代表の選出方法、権限、任期等について、明確化することが適当であり、特に、過半数代表者の選出につき、投票、挙手等民主的な手続によること等の現行の労働者代表の選任の手続について法律上

明確化することについて検討することが適当である。また、併せて労働者代表がその地位、職務等の故に不利益な取扱いを受けないような方策についても検討することが適当である。

としていたわけですね。きのうの晩、じっくり読ませていただきました。

そこで、改めて確認的に質問するわけであります。労使協定の締結等の当事者である労働者代表につきましては、労働者の意見が正しく反映されるような民主的な手続によつて選出されることを確保するために法的措置を含め必要な措置を講ずべきであると考えますが、これは極めて大事なことでありますから、ひとつ大臣、しっかりとお答えをいただきたいと思ひます。

○村上国務大臣 労働者代表の適正な選出について指導に努めるとともに、その選出のあり方に関する法制上の問題として、ただいま御指摘の労働基準法研究会の検討結果を踏まえ、労働契約法制問題の一環として検討してまいります。

○永井委員 重ねて私は大臣に申し上げますが、労働組合が存在しないこと、いろいろな理由があつたといひましたが、形式的には法律に基づいて従業員を代表する者との間にいろいろな問題の処理をするということになつていくわけですが、そんなことが守られている例というのはほとんどないのです。この委員会でも審議をすれば言葉の上で簡単に済んでしまふかもしれませんが、実態というのは、大臣、大変なものなんです。だから、従業員代表の選出方法につきましても、これは法律できちつとしてやらなくと、あるいはいまだに労働組合を不逞のやからと思つていふような町の工場のおやじさんのような人たちが現実に幾らかいるわけですから、労働組合をつくることについては当然の権利であるし、また健全な労使関係を保つていこうとすれば労働組合を育成強化することとも必要でありますから、その点も十分に考慮に入れてそういうことについて検討してもらいたい、こう重ねて私は要望しておきたいと思ひます。これは長年労働運動をやつてきた者の実感か

らそう申し上げるので、ひとつ十分に考えてください。

次に、就業規則の作成・届出義務の問題であります。

就業規則は労働条件を決定する上で重要な意味を持つていふことは言うまでもありません。労働者の組織率が今申し上げたように非常に低くて、拡張適用する場合を含め労働協約によつて一定の労働条件が確保されている労働者が極めて少ない状況のもとでは、特にこの就業規則において労働条件が明確にされることは決定的とも言えるほどの重要な意味を持つていふわけであります。

しかしながら、現行法では就業規則の作成・届出の義務を課されるのは、常時十人以上の労働者を使用している使用者となつていふわけであります。サービス経済化などの産業構造の変化の中で小規模の事業場がふえていふ今日、いつまでも現行法のまゝにしておいてよいのか、私は大いに議論のあるところだと思ひます。

昨日発表されました労働基準法研究会報告でも、この点に触れております。その触れている内容は、

当面、常時五人以上の労働者を使用する事業場について、就業規則の作成を義務付けることとするのが適当である。

このように報告の中で触れているわけであります。これは非常に重視すべきことだと考えます。そこで、改めて確認的に質問をいたしますが、この際、就業規則の作成・届出義務を課す使用者の範囲を常時五人以上の労働者を使用している使用者に拡大するとともに、常時五人未満の労働者を使用する使用者については、パートタイム労働者等の場合のように雇入通知書の交付を義務づける等、労働条件を明確にするための適切な措置を講ずるべきではないかと思ひます。これについてお答えをいただきたいと思ひます。

○村上国務大臣 就業規則の作成義務の範囲等については、ただいま御指摘の労働基準法研究会の

検討結果を踏まえ、労働契約法制問題の一環として検討してまいりたいと存じております。

○永井委員 答弁の言葉は短いのですが、その言葉の短い表現の中にいろいろなものが含まれていると私は感じるのですが、ひとつそこは大臣よろしくうかがいますね。どうも余り答弁が簡単過ぎると思うので、ここはひとつ大事なところですからちゃんとしてください。

その次に、我が国の労働者の組織率は非常に低いということは今申し上げてまいりましたが、そのために劣悪な労働条件のもとで働く労働者がたくさんいるわけです。だから、労働基準法や労働安全衛生法、最低賃金法などの労働者保護法の持つ意味が極めて大きいわけでありまして。しかし、せっかく労働者保護のための法律がありまして、それが守られなければ何の意味もないわけですね。現に、労働省が毎年発表しております労働基準監督の結果でも、違反事業場が絶えないわけでありまして。

労働基準監督署の監督官等の数が少ないことをそういう意味からは指摘せざるを得ないと思うのであります。日本の監督行政従事者一人当たりの事業所数は、西欧諸国の場合の六ないし九倍にもなるとデータでは示されているわけでありまして。実際、この監督実施率は以前の五〇程度からこのところ低下傾向を示しまして、最新データである一九九一年では三・二％でしかないことが明らかになっています。これを少なくとも二〇％程度に引き上げることとして計画的に増員すべきであります。法律の趣旨の徹底、実効確保を図っていく、多様化した今の産業の実態に適切に対応するような指導を強化する、こういうことが私は非常に必要だと思っております。

このような意味で、労働基準法の履行の確保、労働時間短縮の促進を図るために、あるいは労災事故を少なくしていくために、労働基準行政の指導・監督体制を充実強化していくべきではないかと考えるのです。これは労働省に対しては非常に

強い援軍の立場になると思うのでありますが、この近代社会において——私はよくひとり言で言うのであります。政府の中の政府だと思つていて省がある。名前は言いませんけれどもね。しかし、これだけの発達した近代国家日本で、経済大国と言われている日本で、少なくとも労働省が閣僚の中で最重要閣僚だと言われるような、そういうものになつていかなければいかぬと私は思つていて指導・監督体制を強化していくべきだと考えますが、ここはひとつ大臣、しっかりと答えたいと思います。

○村上国務大臣 短い答弁ですが、的確に御答弁を申し上げておるつもりでございます。

労働基準法の履行確保、労働時間短縮の一層の促進を図るため、労働基準監督官等の増員を初め、労働基準行政体制の充実強化を図つてまいり所存であります。

○永井委員 まことに簡単に明瞭でございますが、ひとつよろしく願います。

次に、冒頭私が指摘しましたように、国民的緊急課題となつてくる欧米諸国並みの労働時間の実現、政府の「生活大国五か年計画」が最重要課題として掲げる年間総実労働時間——ここが大事ですね、総実労働時間ですから、所定内労働時間じゃないんですから。年間総実労働時間千八百時間の実現のためには、今回の労働基準法等の改正案は極めて不十分だと我々は考えます。

労働基準法を唯一の手段と考えるべきでないことは私たちが十分承知をしておりますけれども、我が国の実情では労働基準法に依存しなければならぬ度合いが極めて高いことも否定できないところでありまして。

政府案では、中小企業等につきましては三年間の適用猶予期間を設けるとしても、日本でもようやく来年四月から週四十時間労働制が実施されることになるわけでありまして。この点は、冒頭に申し上げましたように、我々も高く評価をしているわけでありまして。しかし、これまで多くの同僚議員が繰り返して指摘してきまして、時間外・休日労働の規制の問題や年次有給休暇の付与日数の問題など、政府案ではなお十分であることはつきりしてゐるわけでありまして。そのほかにも、労働時間法制にかかわる問題点が多く指摘をされてきています。

仮に今回は政府案のように措置するにいたしましても、政府としては、これで事足りるといった態度をとることがあつてはならない。引き続き追加的な法的措置を検討すべきであります。特に改正法施行三年後には、当初の目的等に照らして、いわゆる総実労働時間千八百時間です、当初のその目的等に照らしてその施行状況を十分に点検をして、労働時間法制のあり方について改めて具体的に検討することとすべきではないかと考えますが、これについても決意を含めてお答えをいたしたいと思います。

○村上国務大臣 改正法施行三年後に、その施行状況を勘案しながら、今後における労働時間法制のあり方について検討を加え、その結果に基づいて必要な措置を講ずることとしたしてまいりる決意でございます。

○永井委員 そこで、時間も少なくなつてまいりましたから、最後に申し上げておきたいと思うのであります。今我々は労働時間短縮とそのための労働基準法等改正案につきまして審議をしていくわけでありまして、今我々が直面している課題というのは、単に法的措置によつてともかくも労働時間の短縮が実現できればよいというようなことではなくて、戦後の日本の経済社会の中に四十年間、五十年間、半世紀に近い間続いてきました基本的な発想の転換が求められているのだと私は思ふのであります。

経済構造調整、いわゆる前川レポートというところで叫ばれてまいりましたが、はやそれから七年の歳月がたつてまいりました。我が国経済社会のさまざまな側面についてさまざまな角度から議論されてきたわけでありまして、その一つが大衆生産・大量消費という発想を清算することであり、

また働きづめでゆとりのない生活のあり方を清算することだと私は思ふのであります。

あるサラリーマン向けの文庫本であります、ちよつとその内容を御紹介申し上げておきますと、こういうことがあります。「追加注文は逆に単価が高くなるドイツ人感覚」ということが書かれておりました。ドイツは御承知のように今総実労働時間千五百時間台に突入しております、この労働時間短縮問題ではまさに世界の一番の先進国ですね。そのドイツ人の感覚についてこういうふうに触れております。

注文の個数が多くなるほど単価が安くなる、これは日本の常識である。一定のものを発注してそれに追加注文する場合は単価が安くなるというのは日本の常識だ。薄利多売の精神は、その面では日本は脈々と生きてゐるわけでありまして。いわゆるお客様は神様である。しかし、この論理がこの国でも通用すると思つたら大間違い。ドイツ人の商売感覚では、追加注文で数がふえたから安くするなんてことは全くない。例えば、日本の業者がドイツのメーカーに多量の商品を生注し、さらに追加注文を出したといたしますと、日本側は個数がふえたのだから単価は安くなると考えるわけでありまして。ところが、ドイツ側からは意外な返事が来た。追加注文は残業しなくてはならない、だから単価を引き上げてくれないと受け付けない、これがドイツの感覚であります。これは日本人にない発想であります。日本は輸出におきましてもがむしやに頑張る、相手が要求すれば何としてでも生産をする、要求しなくても欲しがるように販売作戦を練る、これが貿易不均衡の原因になつてゐるというふうには実は指摘をされてゐるわけでありまして。

あえて私はもう一回申し上げますが、大臣、去年の九月十二日という日には私は忘れたいのです。E.C.の議会代表団が来て、労働委員会の理事と懇談をいたしました。岡田委員長を初め各党の理事が出席をしたわけでありまして、そのときに彼らが言つたことは、この貿易不均衡というの

は市場開放の問題だけではありませんよ、いわゆる商品をつくり上げるプロセスにおいて、日本はヨーロッパと比べて極めて賃金が高い、住宅環境が悪い、福祉が充実している、長時間労働である、そういう条件のもとでつくり出された商品と、そうではなくて、賃金が高く生活環境がよくて福祉が進んでいて短時間労働になっているヨーロッパでつくられた商品とが、自由経済という基本原則のもとで同じテーブルの上で貿易の競争をすることほど不均衡はない、不公平はない、これを強く強くE.Cの議員団は私どもに言ったわけです。これは、事実認識はしております、私は大変に衝撃を受けました。だから、あえてこのことを私は発想の転換ということで求めているのであります。

また、これは労働省の外郭団体であります、労働研究機構が出している「週刊労働ニュース」というのがありますが、その名譽論説主幹の芦村さんが書かれた「時評」というものがございいます。それをちょっと御紹介申し上げますと、一九八五年当時の同盟が日本の労働組合としては初めての時短国際シンポジウムを開催した際に、CGT・F.Oのベルナル・ムルグ書記は、残業で収入を稼ごうという意識や発想は我が国では一世代前のものだ、痛烈に日本的慣行を批判しているということが紹介をされておりました。そして、あれから七年、景気後退による残業収入減で企業別労働組合は中高年層の苦情に悩まされ続けてきている。これは明らかに労働者自身の自己革新の欠如を物語っているものである、このように芦村さんは指摘をされているわけです。ある意味では、労使ともに非常に参考になくはない問題だと思っております。

労働者は、もともと生活時間を大切にすべきであります。時間を安く売らないようにしなければならぬし、使用者もまた、労働者を安く思いどおりに働かせようという発想を改めてもらわなくてはならない。使用者に発想を改めてもらうその一つのきっかけというのは、労働行政にある

と私は思うのです。そのことを私はあえて指摘をしておきたいと思うのです。もの、資源を大切に自然や環境を大切にしようという経済社会に転換をすべきであります。

そのような意味で、我が国の労働時間短縮問題というのは、単に労働時間が結果として短縮されるかどうかということだけではなくて、もちろんそれも大事であります、そこにとどまらずに、日本の経済社会のいわば質が問われている、私はそういう問題だと認識をするわけであり、私は使用者はもちろん、労働者も消費者も行政の担当者も、そして我々政治家も含めて、社会全体の意識変革が求められている非常に大切な時期だと私は認識をいたします。

その意味で、労働大臣には労働時間短縮の先頭に立っていただきたい、そして、適切な経済社会というものに発展をさせるようにひとつ努力していただきたい。貿易不均衡の問題についても、そういう観点から重要閣僚としてひとつ参画をしてもらいたい、成果を上げてもらいたい。これは要望しておきたいと思っております。そして、それを通じて日本の経済社会の変革においてもそういう意味では全体的に大きな役割を果たしていただきたい、このことについて大臣の決意を求めまして、私の質問を終わりたいと思っております。

○村上国務大臣 先ほどの先生の御質問の中にもありました、労働大臣というものは閣僚の中で最重要閣僚でなければならない、まことに同感でございます。

私はもとより、国家の基本というのは、防衛、外交、教育、これが三つの大きな柱だ、こう思っています、議員になりましたときには、もし閣僚とならばいずれかの三閣僚になりたい、こう実は思っておりますが、しかし、私は今労働大臣に就任しております、これほど重要なポストはないという認識に立っております。防衛、外交、文教の中に、労働行政というものを一枚加えていかなければならない、こう思っています、大いに張り切っているところでございます。

そこで、そういう前段を置きながら、今私が課せられている大きな問題といたしまして、生活大國実現、心豊かな生活を送っていく、ゆとりのある生活を実現していくという、この大きな課題をいただいております。

衣食足って礼節を知るといって、たびたびこの委員会でも申し上げてきた言葉でございますが、私は、衣食という点についてはある程度国民の皆さん方はそれなりに満足感を持っておられることだと思っております。そこで、やはり質的に最も大事な時間という点について今その回答を出さなければならぬ、我々の未来に向かって、将来に向かって、あすに向かって。そういうことを考えましたときに、時のゆとりということについて、今日、御審議を賜ってまいりまして、週四十時間労働ということについての大きな意義ということをかみしめておられるところでございます。そうした意味からいたしまして、私は、この時間短縮、特に、これもたびたび申し上げてまいりましたチャップリンの「モダン・タイムス」じゃございませんが、時間と機械に追われていくような、そうした生活からの脱却を一日も早く図っていかねばならない、そういう認識に立ちましてこの問題に処してきたところでございます。

そうした意味からいまして、今、所管大臣としての考え方はどうだ、その決意を示せ、こういうことでございまして、今申し上げたこと等々御勘案いただいて私の決意のほどをお読み取りいただければありがたいな、こう思っております。私も政治家の目的といたしまして、貧しさからの解放、病からの解放、争いから解放していかねばならない。こうした崇高な理念というものの根本は、やはり時間という中においてそういういろいろな解決の道があるんだ、こういうふうには私は思っておりますので、時のゆとりというものを持つということがいかに人生にとって、国家にとつて大切なことであらうかというふうにご考慮を賜って、これを決意とさせていただきます。

○永井委員 終わります。

○岡田委員長 次に、金子満広君。

○金子(満)委員 きょうの委員会質疑は打ち切るといふことですが、私は、この点についてはこれまででも反対してきまして、この点を明確にして、きょうは時間がたくさんございせんから、一つだけ、千八百時間が成るかどうかという問題についてだけ質問したいと思っております。

まず、今回の労基法の改正で、年間労働時間を千八百時間にすると、それが実現できるようにするといふ決意は伺っておりますが、計算してみるとならないのです。どう計算してもなりません。

この改正案でいきますと、一日は八時間です、週四十時間、これは四十時間は猶予期間があり、二週で百四十時間。週休は二日、年五十二週で百四十四時間。それから、年次有給休暇は十日というところになっております。欠勤が平均して三日ぐらいだろう。それから祝祭日が十五日あります。これで計算をいたしますと、年間の労働日というのは、一年三百六十五日から週休で百四十四日を引きます、さらに有給休暇で十日を引きます、欠勤で三日、祝祭日で十五日を引くと、二百三十三日という労働日になります。そこで、二百三十三日に八時間を掛けますと千八百六十四時間ということになります。つまり千八百時間にならないのです。

それでは、どのようにして千八百時間にするか。いろいろの努力目標はあると思っております。したがって、今問われているのは、一日八時間をさらに減らすか、それとも週四十時間をヨーロッパ並みにもつと短縮するか、あるいは有給休暇を今の十日をどのくらいふやすか、こういうことになってくると思っておりますが、この点はどう考えていますか。

○石岡政府委員 千八百時間達成に向けて、政府側は千八百時間のケースのモデルをあらわしているのは御承知のとおりでございます。その場合、モデルの考え方を申し上げますと、

たしました。

○岡田委員長　この際、本案に対し、金子満広君から、修正案が提出されております。

提出者より趣旨の説明を求めます。金子満広君。

労働基準法及び労働時間の短縮の促進に関する臨時措置法の一部を改正する法律案に対する修正案

〔本号末尾に掲載〕

○金子満広委員　ただいま議題となりました労働基準法及び労働時間の短縮の促進に関する臨時措置法の一部を改正する法律案に対する修正案について、日本共産党を代表して、その趣旨を御説明いたします。

言うまでもなく、今日、過労死まで生み出してゐる長時間過密労働を解消し、人間らしい労働と生活を取り戻すことは、国民多数の共通の願望であるばかりか、国際的にも注目されている重大かつ緊急の課題であります。

ところが、政府提出の改正案は、小さな部分的改善は見られるものの、週四十時間労働への移行は労働者の三十数％であり、大部分の労働者はその実施が先送りされているだけでなく、中小零細企業に働く労働者は、何と四十八時間労働がそのままにされているのであります。

また、変形労働時間制の問題や裁量みなし労働の点では、新たな改善が行われ、さらに時間外労働でも、その上限規制さえも行わず見送りであります。

これでは、労働者の体力と健康の維持、家族との団らん、文化的な社会生活は到底保障することにはなりません。

したがって、我が党は、労働者、国民の期待にこたえ、政府案に対し、十九項目の抜本的な修正案を提出しました。

その主な点は、次のとおりであります。

第一は、労働時間の短縮を直ちに実行するため、法定労働時間を例外なしに一日拘束八時間、完全週休二日、週四十時間労働制を行うこと。

第二は、一年単位の変形労働時間制の導入は行わない。変形労働時間制については、週所定四十時間、週休二日制の範囲で、一日上限は一時間延長、所定九時間までとすること。

第三は、裁量みなし労働は拡大せず、その範囲は現行のままの五業種を法定し、その導入は労働者の要求によるものとする。

第四は、時間外労働の上限を一日二時間、月二十時間、年百二十時間を法定し、時間外割増し率を五〇％に、深夜・休日割増し率を一〇〇％とする。時間外労働については、労働者本人の拒否権を明記する。

第五は、すべての労働者に年次有給休暇を最低二十日与える。一定日数の連続取得と完全消化を使用者に義務づける。

第六は、賃金、昇給、昇格における男女の差別の禁止を明記する。

第七は、中小企業に対する必要な援助を行うこと。

その他であります。

以上が、修正案の主な内容であります。

何とぞ、委員各位の御賛同をお願いし、提案の説明といたします。

以上です。

○岡田委員長 以上で趣旨の説明は終わりました。

○岡田委員長 これより本案及び修正案を一括して討論に付します。

討論の申し出がありますので、順次これを許します。伊藤英成君。

○伊藤(英)委員 労働基準法等改正案に対する賛成討論を行います。

私は、日本社会党・護憲民主連合、公明党・国民会議及び民社党を代表し、政府提出の労働基準法及び労働時間の短縮の促進に関する臨時措置法

の一部を改正する法律案につきまして、これに賛成し、日本共産党提出の修正案に反対の立場で討論を行います。

ドイツやフランスなどと比べ年間三カ月分ほど長いという日本の労働時間の現状を改善することが国民的緊急課題となつて既に久しいことは、改めて指摘するまでもありません。宮澤内閣が昨年六月に策定した「生活大国五か年計画」において、労働時間の短縮が第一番目の課題として取り上げられ、年間総実労働時間千八百時間の実現がうたわれておりますが、極めて当然のことであり、その内訳として、完全週休二日・週四十時間労働制、所定外労働年間百五十時間程度、年次有給休暇二十日完全取得などが想定されていることも、妥当であります。

さて、我々は、日本の現状では、労働時間短縮を実現する上で労働基準法の果たすべき役割は大きいと考えており、そうした立場から、今回の労働基準法改正に係る政府案の内容がどのようなものになるか、大いに注目していたのであります。が、国会に提出されました政府案の内容を見まして、残念ながら、これでは不十分であると指摘せざるを得ませんでした。

政府案が、一定の規模、業種の事業場については三年間の経過措置を設けつつも、来年四月から週四十時間労働制を実施することとしていること、また、この改正法案とセットで、時短に取り組む中小企業への援助措置を拡充することとしていることなどについては、我々も高く評価しております。しかし、時間外・休日労働の縮減については、政府案では、その上限規制は見送られ、割り増し賃金率を二割五分以上五割以下の範囲内で命令で定めることにはするが、当面、時間外労働の割り増し率は引き上げないとするなど、縮減に余りにも弱腰なのであります。また、年次有給休暇の付与日数の増加も見送られています。これでは、年間千八百時間という政府の経済計画に掲げられた目標の達成は、困難だと言わなければなりません。

しかしながら、来年四月から週四十時間労働制を実施することは、我が国でもようやく完全週休二日制が確立することを意味するもので、画期的なこと、これはぜひとも実現する必要があります。

一方、時間外・休日労働の縮減の問題については、労働大臣は、割り増し賃金率の引き上げに関する改正規定は、時間外・休日労働の抑制、国際的な公正労働基準の確立等の観点から政策目標を掲げたものであるとの認識に立って、段階的な引き上げを図るよう努めると約束するとともに、我々が、せめて「生活大国五か年計画」の最終年度には五〇％とすべきであると主張したのに対して、貴重な意見として念頭に置きながら対処すると約束されました。

また、年次有給休暇の付与日数の増加の問題についても、我々が、せめて「生活大国五か年計画」の最終年度までには最低付与日数を十五日とすることを前提とし、段階的引き上げも含めて、早急にその増加について検討すべきであると主張したのに対し、貴重な意見として十分念頭に置いて対処する、来春にも中央労働基準審議会に検討をお願いすると労働大臣は約束されました。

さらにまた、引き続き追加的な法的措置を検討すべきであり、改正法施行三年後に、今後の労働時間法制のあり方について検討すべきであるとの我々の主張も受け入れられたところであります。我々は、基本的な主張については留保しつつも、これらの政府の対応を、一応、評価することとし、今後に期待して、政府の動向を見守っていきたく考えます。

労働時間短縮問題は、労働基準法の改正がすべてではありません。この問題については、労使間のみならず、国会や政府はもちろん、国民全体が引き続き努力する必要があることを、この際、強調しておきたいと思ひますし、我々ももちろん、そのために引き続き努力することを申し添えて、私の賛成討論を終わります。(拍手)

○岡田委員長 次に、金子満広君。

労働基準法及び労働時間の短縮の促進に関する臨時措置法の一部を改正する法律案について、日本共産党の修正案に賛成、政府案に反対の討論を行います。

反対の第一は、既に短い質疑時間の中でも明確にされました変形労働時間制の問題であります。この変形労働時間制が八時間労働制を崩壊させるものであり、同時に、使用者にとっては残業代の節約であり、さらには労働時間の伸縮を企業の都合にゆだねるものであります。この変形労働制を三カ月からさらに一年に延長させるなら、これが建設、自動車、電機、出版、金融、デパートなど広範な企業に拡大することは必至であります。今、日本の労働者の残業代、年間総額は昨年約十兆円、しかも、その八〇％が恒常的な残業となつており、ここに変形一年が導入されるなら、労働者の年間手取り収入は激減することになります。さらにこれが、家事、育児、女性労働者に深刻な影響を与えるということでもあります。まさに変形労働一年こそ、企業の強い要求の実現であります。

次は、裁量みなし労働の枠を外し、これを大きく拡大することに新たな道をあけたという問題であります。

労使間で一日八時間と決めるなら、仕事が終わらず九時間、十時間、それ以上働いても八時間とみなすなどということは、それ自体、法定労働時間制そのものを根底から覆すものと言わざるを得ません。

特に、営業、企画、金融、管理、外販、セールスなどの職種、労働者、ホワイトカラーに請負・ノルマ制を課すなら、仕事持ち帰り残業、職場泊まり込み残業は慢性化し、過労死を増大させるものであることを厳しく指摘しなければなりません。

既にこの変形労働一年と裁量みなし労働の枠外しについては、国会での審議が進むにつれて、全国の労働組合、婦人団体、法曹界、そして有識者の中からも、痛烈な批判と反対の声が広がっています。

ます。

また、長時間過密労働を放置し、労働者の健康と家庭生活のリズムを狂わせ、子供の育成と教育にも重大な障害をつくり出している時間外労働についても、もはや国際的には常識とさえなっている上限規制すら行わないということは重大な問題であります。

以上指摘しただけでも、政府改正案の本質がいかに労働者、国民の願いに反したものであるか明らかであります。

民意に逆行するこの改悪案は、必ず広範な国民の厳しい批判と反対の声となり、歴史の審判を受けるであろうことを確信し、政府案に対する私の反対討論を終わります。

以上です。

○岡田委員長 これにて討論は終局いたしました。

○岡田委員長 これより労働基準法及び労働時間の短縮の促進に関する臨時措置法の一部を改正する法律案及びこれに対する修正案について採決いたします。

まず、金子満広君提出の修正案について採決いたします。

本修正案に賛成の諸君の起立を求めます。

〔賛成者起立〕

○岡田委員長 起立少数。よって、本修正案は否決いたしました。

次に、原案について採決いたします。

これに賛成の諸君の起立を求めます。

〔賛成者起立〕

○岡田委員長 起立多数。よって、本案は原案のとおり可決すべきものと決しました。

○岡田委員長 この際、本案に対し、大野功統君外三名から、自由民主党、日本社会党・護国連合、公明党・国民会議及び民社党の四派共同提案に係る附帯決議を付すべしとの動議が提出されております。

提出者より趣旨の説明を求めます。河上肇雄君。

○河上委員 私は、自由民主党、日本社会党・護国連合、公明党・国民会議及び民社党を代表いたします。本動議について御説明申し上げます。

案文を朗読して説明にかえさせていただきます。

労働基準法及び労働時間の短縮の促進に関する臨時措置法の一部を改正する法律案に対する附帯決議(案)

豊かでゆとりある勤労者生活の実現、「生活大国」への前進、国際協調の推進等の観点から、労働時間の短縮は国民的課題となつていくことにかんがみ、政府は次の事項について適切な措置を講ずるべきである。

一 猶予措置の対象事業について、猶予期間中であつても、できるだけ早期に週四十時間制が実施されるよう、関係省庁が連携を図りながら、事業主に対する啓発、指導等必要な指導援助を行い、平成九年度からの週四十時間制への移行が円滑に行われるよう努めること。

二 時間外・休日労働の割増賃金率についての今回の改正は、時間外・休日労働の抑制、国際的な公正労働基準の確立等の観点から政策目標を掲げたものであるとの認識に立つて、段階的な引上げを図るよう努めること。

三 一年単位の変形労働時間制については、濫用されることのないよう十分指導するとともに、改正法施行後三年以内に実態調査を行い、その結果に基づいて必要な見直しを行うこと。

四 年次有給休暇の最低付与日数については、ILO条約の水準を参考に、その増加を図ることについて来春を目途に中央労働基準審議会における検討を開始し、速やかに結論が得られるよう努めること。また、「連続休暇取得促進要綱」に示された年次有給休暇の平均二

十日付与、二十日取得の達成に向けた労使の自主的な取組みの一層の促進を図るとともに、そのための実効ある方策について引き続き検討すること。

五 建設業における週休二日制等労働時間短縮を推進するため、発注時期の平準化、適正工期の確保等受注条件の改善が図られるよう努めるとともに、月給制の普及促進を図る等日給制労働者の労働条件が確保されるよう十分指導すること。

六 下請企業における労働条件の改善・向上に資するため、関係省庁が十分連携協力しつつ下請振興基準の周知徹底を図るとともに、短納期発注の改善等取引慣行の是正に向けて、政府全体として強力な取組みを進めること。

七 労働基準法の履行確保、労働時間短縮の一層の促進を図るため、労働基準監督官等の増員をはじめ労働基準行政体制の充実強化を図ること。

八 小中、高等学校の完全土曜休日制の早期実施に努めること。

九 改正法施行三年後に、その施行状況を勘案しながら、今後における労働時間法制のあり方について検討を加え、その結果に基づいて必要な措置を講ずること。

以上であります。

何とぞ、委員各位の御賛同をお願いいたします。

○岡田委員長 以上で趣旨の説明は終わりました。採決いたします。

大野功統君外三名提出の動議に賛成の諸君の起立を求めます。

〔賛成者起立〕

○岡田委員長 起立総員。よって、本動議のとおり本案に附帯決議を付することに決しました。

この際、労働大臣から発言を求められておりますので、これを許します。村上労働大臣。

○村上国務大臣 ただいま決議のありました附帯決議につきましては、その趣旨を十分尊重し、努力してまいる所存であります。

○岡田委員長 お諮りいたします。

ただいま議決いたしました本案に関する委員会報告書の作成につきましては、委員長に御一任願いたいと存じますが、御異議ありませんか。

〔異議なしと認める者あり〕

○岡田委員長 御異議なしと認めます。よって、そのように決しました。

〔報告書は附録に掲載〕

○岡田委員長 労働関係の基本施策に関する件について調査を進めます。

パートタイム労働に関する小委員長大野功統君から、小委員会における調査の経過等について報告を求めます。大野功統君。

○大野(功)委員 パートタイム労働に関する小委員会における調査の経過等について、その概要を御報告申し上げます。

かねてから、当小委員会においては、パートタイム労働に関する諸問題について調査検討を行ってきたところですが、去る四月二十七日、労使団体及び学識経験者からの意見の聴取及び質疑を行いました。

参考人の意見としては、パートタイム労働者に対する対策の充実強化を図ることが必要であることについてはおおむね一致していたところであり、しかしながら、その方策としては、

一 パートタイム労働者がその能力を有効に発揮することができるようパートタイム労働市場の適正かつ健全な育成という観点からの法的整備が必要であるという意見、

二 パートタイム労働者に対する差別的取り扱いを是正することが急務であり、そのためには罰則付きの法律による規制が必要であるという意見、

一 雇管理の改善等のためには労使が自主的に努力することが重要であり、法律を制定することは必要ないという意見、
などが述べられたところであります。

これに対し各小委員からは、パートタイム労働対策の基本的考え方、パートタイム労働対策の対象とすべき者の範囲、法的整備のあり方等について質疑及び意見があったところであります。特に法的整備のあり方については、罰則によらず雇管理の改善等を進める法律が必要という意見と罰則により差別を禁止する法律が必要という意見があったところでありますが、小委員会としては、パートタイム労働者に対する対策の充実強化が必要であり、そのため、何らかの法的整備が必要であるという認識では意見の一致を見たところであります。

以上でございます。

○岡田委員長 以上で小委員長の報告は終わりました。

次回は、来る十四日金曜日午前九時五十分理事會、午前十時委員会を開会することとし、本日は、これにて散会いたします。

午前十一時十六分散会

労働基準法及び労働時間の短縮の促進に関する臨時措置法の一部を改正する法律案に対する修正案

労働基準法及び労働時間の短縮の促進に関する臨時措置法の一部を改正する法律案の一部を次のように修正する。

第一条中労働基準法第三十二条の四第一項の改正規定、同条第二項の改正規定及び同条第一項の次に一項を加える改正規定並びに同法第三十二条の五第三項の改正規定を次のように改める。

第三十二条中「又は」を、「性別又は生来的身分その他の」に改め、「理由として」の下に、「募集及び採用、配属、昇進」を、「労働条件」の下に「並びに解雇を加え、「差別的取扱」を「差別的取扱

い」に改める。

第四条を次のように改める。

第四条 削除

第十五条第一項中「対して」の下に「勤務地、職務内容」を加え、「労働条件」を「労働条件について、命令で定めるところにより、書面」に改め、同項後段を削る。

第十八条第二項の次に次の一項を加える。

前項の労働者の過半数を代表する者は、監督又は管理の地位にある者以外の者のうちから直接無記名投票により選挙されなければならない。

第二十条第一項中「少くとも三十日前」を「少くとも九十日前」に、「三十日前」を「九十日前」に、「三十日分」を「九十日分」に、「但し」を「ただし」に、「責」を「責め」に、「基いて」を「基づいて」に改め、同条第二項中「前項」を「第一項」に改め、同条第三項中「第一項但書の場合にこれを」を「第一項ただし書の場合に」に改め、第三十九条第六項の規定は第二項の有給休暇について「に改め、同条第一項の次に次の一項を加える。

使用者は、前項の予告をした日から解雇する日までの間において、解雇しようとする労働者に対して、第三十九条第一項及び第二項の規定による有給休暇のほか、継続し、又は分割した十労働日の有給休暇を与えなければならない。

第二十二條第三項中「予め」を「あらかじめ」に、「社会的身分」を「生来的身分その他の社会的身分」に改める。

第二十四条第一項の次に次の一項を加える。

第十八条第三項の規定は、前項の労働者の過半数を代表する者の選出について準用する。

第二十八条中「の定めるところによる」を「をもつて、事業、職業及び地域にかかわらず」の定めるものとする」に改める。

第三十二条の二を次のように改める。

第三十二条の二 使用者は、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おいては労働者の過半数を代表する者との書面による協定により、前条第二項の規定にかかわらず、一日について九時間まで労働させることができる。

第十八条第三項の規定は、前項の労働者の過半数を代表する者の選出について準用する。

使用者は、命令で定めるところにより、第一項の協定を行政官庁に届け出なければならない。

第三十二条の三中「かわらず」の下に、「労働者の同意を得て」を加え、同条に次のただし書を加える。

ただし、一日について十時間を超えてはならない。

第三十二条の三第二号中「一箇月」を「四週間」に改め、同条に次の一項を加える。

第十八条第三項の規定は、前項の労働者の過半数を代表する者の選出について準用する。

第三十二条の四及び第三十二条の五を削る。

前項の規定により深夜時間帯において使用する労働者の所定労働時間は、通常の始業から終業までの時間が深夜時間帯に及ばない労働者の所定労働時間よりも少ないものとしなければならない。

第三十六条中「第三十二条の五」を「第三十二条の三」に、「前条」を「第三十五条」に、「定めるところによつて」を「定めるところにより、労働者の同意を得て」に改め、同条ただし書を次のように改める。

ただし、労働時間の延長は、一日について二時間、一箇月について二十時間、一年について百二十時間を超えてはならない。

第三十六条に次の二項を加える。

前条第一項の規定により深夜時間帯において使用する労働者については、前項の規定は、適用しない。

第十八条第三項の規定は、第一項の労働者の過半数を代表する者の選出について準用する。

第一条中労働基準法第三十七条第一項の改正規定並びに同条第二項の改正規定及び同条第一項の次に二項を加える改正規定を次のように改める。

第三十七条第一項中「若しくは前条」を「又は前条第一項」に改め、「若しくは」を「若しくは」に改め、前条第一項又は午後十時から午前五時（労働に關する主務大臣が必要であると認める場合においては、その定める地域又は期間については午後十一時から午前六時）までの間において労働させ、「又はその日」及び「又は労働日」を削り、「二割五分以上の率で計算した」を「百分の五十以上の」に改め、同条第二項中「前項」を「前二項」に改め、同条第一項の次に次の一項を加える。

使用者が、第三十三条又は前条第一項の規定によつて休日又は深夜時間帯に労働させた場合においては、その日又はその時間の労働については、通常の労働日又は労働時間の賃金の計算額の百分の百以上の割増賃金を支払

わなければならない。

第一条中労働基準法第三十八條の二第四項の改正規定を次のように改める。

第三十八條の二第五項中「第三項」を「第四項」に、「前項」を「第五項」に改め、同条第四項中「研究開発の業務その他の業務」を「次に掲げる業務」に、「労働者を」を「労働者の同意を得て、当該労働者を」に改め、同項に次のただし書を加える。

ただし、その協定で定める時間は、一日について十時間を超えてはならない。

第三十八條の二第四項に次の各号を加える。

一 新商品若しくは新技術の研究開発又は人文科学若しくは自然科学に関する研究を主として行う施設において、高度の科学的知識を必要とする研究の業務

二 情報処理システム(電子計算機を使用し、て行う情報処理を目的として複数の要素が組み合わされた体系であつてプログラムの設計の基本となるものをいう。)の分析又は設計の業務

三 新聞又は出版の事業における記事の取材又は編集の業務

四 放送法(昭和二十五年法律第百三十二号)

第二条第四号に規定する放送番組又は有線ラジオ放送業務の運用の規正に関する法律(昭和二十六年法律第百三十五号)第二条に規定する有線ラジオ放送若しくは有線テレビジョン放送法(昭和四十七年法律第百十四号)第二条第一項に規定する有線テレビジョン放送の放送番組(第六号において「放送番組」と総称する。)の制作のための取材又は編集の業務

五 衣服、室内装飾、工業製品、広告等の新たなデザインの考案の業務

六 放送番組、映画等の制作の事業におけるプロデューサー又はディレクターの業務

第三十八條の二第四項の次に次の一項を加える。

第十八条第三項の規定は、前項の労働者の過半数を代表する者の選出について準用する。

第三十八條の二第三項中「前項」を「第二項」に改め、同条第二項の次に次の一項を加える。

第十八条第三項の規定は、前項の労働者の過半数を代表する者の選出について準用する。

第一条中労働基準法第三十九條の改正規定を次のように改める。

第三十九條第一項を次のように改める。

使用者は、労働者に対して、一年に、次の各号に掲げる区分に従い、それぞれ当該各号に定める労働日の有給休暇を、継続し、又は分割して与えなければならない。

一 次号に掲げる労働者以外の労働者 二十日

二 有給休暇算定期間(使用者が有給休暇を与える期間として定める一年間をいう。以下この条において同じ。)の中途において雇入れられた労働者 当該有給休暇算定期間における当該労働者が雇入れられた日の属する月以後の月数を考慮して命令で定める日数

第三十九條第三項中「前二項」を「前項」に改める。

第三十九條第六項中「から第三項まで」を「及び第二項」に改め、同条第七項を次のように改める。

第十八条第三項の規定は、前項の労働者の過半数を代表する者の選出について準用する。

第三十九條第五項中「から第三項まで」を「及び第二項」に改め、同項の次に次の一項を加える。

第十八条第三項の規定は、前項の労働者の過半数を代表する者の選出について準用する。

「正常な運営を妨げる」を「運営に明白かつ重大な妨げとなる」に改める。

第三十九條第二項を削る。

第三十九條に次の二項を加える。

一の有給休暇算定期間内に取得されなかつた有給休暇のうち七労働日を超える日数の有給休暇については、当該有給休暇を請求する権利は、当該有給休暇算定期間の末日に消滅する。

第一項及び第二項の規定による有給休暇について金銭を支払い、又はその予約をし、これに基づいて、これらの規定により請求することができ有給休暇の日数を減じてはならない。

第三十九條の次に次の一条を加える。

(不利益取扱いの禁止)

第三十九條の二 使用者は、労働者が前条第一項及び第二項の規定による有給休暇を取得したことを理由として、賃金、昇進その他の労働条件について不利益な取扱いをしてはならない。

第四十條第一項中「第三十二條の五」を「第三十二條の三」に改める。

第一条中労働基準法第六十條第三項第二号の改正規定を次のように改める。

第六十條第一項中「から第三十二條の五まで」を「第三十二條の三」に改め、同条第三項中「次の各号に定めるところにより、労働させることができる」を「一週間の労働時間が同条第一項の労働時間を超えない範囲内において、一週間のうち一日の労働時間を四時間以内に短縮する場合において、他の日の労働時間を九時間まで延長することができる」に改め、同項各号を削る。

第六十一條第一項中「午後十時から午前五時までの間」を「深夜時間帯」に改め、同項ただし書を削り、同条第四項中「前三項」を「前項」に改め、同条第五項中「第一項及び第二項の時刻は、」を削り、「第一項の時刻は、午後八時及び午前五時とし、第二項の時刻は、午後九時及び午前

前六時とする」を「第一項中「深夜時間帯」とあるのは「午後八時から午前七時までの間」とする」に改め、同条第二項及び第三項を削る。

第六十四條の二第二項中「一週間について六時間、一年について百五十時間を超えて時間外労働をさせ、又は」を削り、同項ただし書を削り、同条第二項中「四週間を超えない範囲内で命令で定める週を単位とする期間について、六時間以上十二時間以下の範囲内で命令で定める時間に当該週を単位とする期間の週数を乗じて得た時間、一年について百五十時間以上三百時間以下の範囲内で命令で定める時間を超えて時間外労働をさせ、又は」を削る。

第六十四條の三第一項中「午後十時から午前五時までの間」を「深夜時間帯」に改め、同条第二項を次のように改める。

使用者は、満十八才以上の女子を交替制によつて使用する場合においては、その通常の始業から終業までの時間が深夜時間帯に及ぶ労働日の日数が一箇月における労働日の日数の三分の一を超えて使用してはならない。

第六十四條の三第三項中「前二項」を「第一項から第三項まで」に改め、同条第二項の次に次の二項を加える。

前項の場合において、その通常の始業から終業までの時間が深夜時間帯に及ぶ労働日については、使用者は、八時間の労働時間につき二時間の仮眠のための休憩時間を与えなければならない。

前項の仮眠のための休憩時間については、第三十四條第二項の規定は、適用しない。

第六十五條第一項中「六週間」を「八週間」に改める。

第六十六條を次のように改める。

第六十六條 妊産婦については、第三十二條の二、第三十三條第一項及び第三項、第三十六條並びに第六十四條の三第一項ただし書の規定は、適用しない。

第六十七條第一項中「二回各々」を削り、「三

十分」を「九十分」に改める。

第六十八条(見出しを含む。)中「就業が著しく困難なを削り、同条に次の一項を加える。

第三十九条第六項の規定は、前項の規定による休暇のうち二日を超えない期間について準用する。

第九十条第一項中「又は変更」を削り、同条第二項中「前項の意見」を「第一項の意見又は第二項の同意を得た旨」に改め、同条第一項の次に次の二項を加える。

使用者は、就業規則の変更(当該事業場の労働者の要求を受けて就業規則を変更しようとする場合を含む。)について、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おいては労働者の過半数を代表する者の同意を得なければならぬ。

第十八条第三項の規定は、第一項及び前項の労働者の過半数を代表する者の選出について準用する。

第九十五条第三項中「前項」を「第二項に、」添付しなければならぬ」を「添付しなければならぬ」に改め、同条第二項の次に次の一項を加える。

第十八条第三項の規定は、前項の労働者の過半数を代表する者の選出について準用する。

第一条中労働基準法第百十條の改正規定の次に次のように加える。

第百十四條の見出しを「(付加金の支払等)」に改め、同条中「第二十六條若しくは第三十七條の規定に違反した使用者又は第三十九條第六項の規定による賃金を支払わなかつた」を前項の「これらの規定により使用者が支払わなければならぬ金額について」を「同項」に改め、同条に第一項として次の一項を加える。

都道府県労働基準局長又は労働基準監督署

長は、第二十六條、第二十六條若しくは第三十七條の規定に違反した使用者又は第三十九條第六項の規定による賃金を支払わなかつた使用者に対して、これらの規定により使用者が支払わなければならぬ金額についての未払金の支払を命ずることができる。

第百十四條の次に次の一項を加える。

(公表)
第百十四條の二 労働大臣は、使用者がこの法律の規定に違反していると認めるときは、その旨を公表することができる。

第一条のうち労働基準法第百十九條の改正規定中「改める」を「改め、同条第一号中「第三十六條ただし書」を「第三十五條の二、第三十六條第一項ただし書」に改め、「第三十九條」の下に、「第三十九條の二」を加える」に改める。

第一条のうち労働基準法第百二十條の改正規定中「第三十二條の四第三項」を「第三十二條の四第四項」を「第三十八條第七項」を「第三十八條第八項」に、「から第二十七條」を「第二十四條第一項若しくは第三項、第二十五條から第二十七條」に改め、「第三十二條の四第三項(第三十二條の五第三項第二項)を削り、「第三十八條の二第三項(同条第五項)を「第三十八條の二第四項(同条第七項)に、「第六十八條」を「第六十八條第一項」に、「第九十條第一項」を「第九十條第一項若しくは第二項」に改める。

第一条中労働基準法第百三十一條第一項及び第二項の改正規定、同法第百三十二條第一項の改正規定及び同条第二項及び第四項の改正規定並びに同条第三項を削る改正規定を次のように改める。

第百三十一條から第百三十四條までを次のように改める。

第百三十一條 使用者は、第三十九條第一項及び第二項の規定による有給休暇を与えるに当たっては、継続した十労働日の有給休暇を与えるように努めるとともに、当該年内にそのすべてを与えるように努めなければならない

第百三十二條 使用者は、コンベヤーによる業務に従事する労働者に対して、その健康障害を防止するために、一時間の労働時間ごとに必要な作業休止時間を与えるとともに、第三十四條第一項の休憩時間のほか、その作業時間に応じて必要な休憩時間を与えるように努めなければならない。

使用者は、ディスプレイ等により構成される機器を使用して情報の入力等を連続して行う業務に常時従事する労働者に対して、一時間の労働時間ごとに必要な作業休止時間を与えるとともに、一日につき、当該業務に四時間を超えて労働させないように努めなければならない。

第百三十三條 使用者は、労働者の住居の変更を必要とするところとなる労働条件の変更については、事業の正常な運営を確保するためやむを得ない場合に限り行うように努めるものとする。

使用者は、前項に定める労働条件の変更をしようとする場合には、あらかじめ、当該変更を受ける労働者の意向を聴取し、その同意を得るように努めるものとする。

使用者は、労働者が第一項に定める労働条件の変更により単身赴任をすることとなつた場合には、当該労働者の生活上の事情につき特段の配慮をすることとし、当該労働者を当該単身赴任をすることとなつた時から二年以内を目途に、当該単身赴任の状態を解消するために必要な措置を講ずるよう努めるものとする。

第百三十四條 政府は、第百十四條の二の規定による公表に係る事業等については、国及び地方公共団体の行う事業に係る受注をさせないよう必要な措置を講ずるものとする。

第二条中労働時間の短縮の促進に関する臨時措置法第七條の改正規定及び同条の次に章名を付する改正規定を次のように改める。

第七條中「同法第百三十二條第一項及び第二項の規定により読み替えて適用する同法第三十二條の四第一項及び第三十二條の五第一項並びに同法第三十六條」を「第三十六條第一項」に、「及び第四項」を「及び第五項」に、「第三十九條第五項」を「第三十九條第四項」に、「第三十二條の四第一項、第三十六條」を「第三十六條第一項」に、「第三十二條の四第三項、第三十二條の五第三項並びに第三十八條の二第三項及び第五項」を「第三十八條の二第四項及び第七項」に改め、同条の次に次の章名を付する。

第四章 労働時間短縮実施計画

附則第一条中「附則第十四條」を「附則第十二條」に改める。

附則第三条を削る。

附則第二条第一項中「この法律による改正後の労働基準法(以下「新労働基準法」という。第三十二條第一項(新労働基準法第百三十一條第一項の規定により読み替えて適用する場合を含む。次項において同じ。)、第三十二條の五第一項(新労働基準法第百三十二條第二項の規定により読み替えて適用する場合を含む。))を「新労働基準法第三十二條第二項(第三十二條の五第一項)に、「第三十六條」を「第三十六條第一項」に、「第六十六條第一項及び第二項」を「第六十六條」に改め、同条第二項中「第三十六條」を「第六十六條」に改め、同条第四項を削り、同条第三項中「第三十八條の二第四項の命令で定めた」を「第三十八條の二第五項各号に掲げる」に改め、同項を同条第四項とし、同条第二項の次に次の一項を加える。

3 この法律の施行の際使用者が旧労働基準法第三十六條の規定に基づく同項の協定による定めをしていない場合における新労働基準法第三十六條第一項の規定の適用については、同項ただし書中「一箇月」とあるのは「一箇月」平成六年三月

三十一日を含む一箇月を除く。』と、「一年」とあるのは「一年(同日を含む一年を除く。)」とする。

附則第二条第五項を次のように改める。

5 平成六年三月三十一日を含む一週間に係る休日及び同日を含む四週間に係る休日については、それぞれ、新労働基準法第三十五条第一項及び第二項の規定にかかわらず、なお従前の例による。

附則第二条第六項を削り、同条を附則第三条とし、附則第一条の次に次の一条を加える。

(解雇の予告に関する経過措置)

第二条 この法律による改正後の労働基準法(以下「新労働基準法」という。)第二十条の規定は、この法律の施行の日(以下「施行日」という。)以後にする解雇の予告について適用し、施行日前にした解雇の予告については、なお従前の例による。

附則第五条を削り、附則第四条を附則第五条とし、同条の前に次の一条を加える。

(有給休暇に関する経過措置)

第四条 新労働基準法第三十九条第一項及び第八項の規定は、施行日以後に同条第一項第二号に規定する有給休暇算定期間が開始する事業場において使用される労働者について適用し、当該有給休暇算定期間が開始する前の事業場において使用されている労働者については、なお従前の例による。

附則第八条から第十条までを削り、附則第七条を附則第八条とし、同条の次に次の二条を加える。

(従前の賃金についての使用者の努力義務)

第九条 使用者は、この法律による労働条件の基準の引上げがその事業経営に及ぼす影響を理由として、労働者の従前の賃金を減額することのないように努めなければならない。

(中小企業の事業主に対する助成)

第十条 国は、この法律による労働条件の基準の引上げが中小企業の事業経営に及ぼす影響を考

慮し、別に法律で定めるところにより、中小企業の事業主に対し、必要な助成をするものとする。

附則第六条中「附則第二条第一項及び第二項並びに第三条第一項を」を「附則第二条、第三条第一項、第二項及び第五項並びに第四条に改め、同条を附則第七条とし、同条の前に次の一条を加える。

(違反企業の公表に関する経過措置)

第六条 新労働基準法第一百四十二条の規定は、施行日以後にした新労働基準法の規定に違反する行為について適用する。

附則第十一条を次のように改める。

(労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の就業条件の整備等に関する法律の一部改正)

第十一条 労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の就業条件の整備等に関する法律(昭和六十年法律第八十八号)の一部を次のように改正する。

第四十四条第二項中、「第三十二条の四第一項及び第二項」を削り、「同法第三十二条の二中「就業規則その他これに準ずるものにより」を「同法第三十二条の二中「当該事業場に」、「が、就業規則その他これに準ずるものにより」を、当該派遣元の事業(労働者派遣法第四十四条第三項に規定する派遣元の事業をいう。以下同じ。)の事業場の」を「事業場の」に、「同法第三十二条第一項の規定により読み替えて適用する同法第三十二条の四第一項中「当該事業場に」とあるのは「派遣元の使用者が、当該派遣元の事業の事業場に」と、「事業にあつては」とあるのは「労働者派遣法二十六条第一項に規定する派遣就業に係る事業にあつては」と、「当該時間を超えて労働させた」とあるのは「当該時間を超えて使用者が労働させた」

と、「割増賃金を支払う」とあるのは「派遣元の使用者が割増賃金を支払う」と、「使用者は」とあるのは「派遣元の使用者は、使用者が」と、同法第三十六条を「同法第三十六条第一項に改め、同条第三項中「第三十六条ただし書を「第三十六条第一項ただし書」に改め、同条第五項中「同条第四項」を「同条第五項」に、並びに「第百十条」を並びに「第百四条の二」に改め、「第百四条第二項」の下に、「第百四条の二」を加え、「第百九条及び第百十条」を「及び第百九条」に改める。

附則第十二条及び第十三条を削り、附則第十四条を附則第十二条とする。

平成五年五月二十一日印刷

平成五年五月二十四日発行

衆議院事務局

印刷者 大蔵省印刷局