

衆議院 第三百二十四回国会 労働委員会 議録 第二号

平成七年十月十九日(木曜日)

午前九時三十九分開議

出席委員

委員長 笹山 登生君

理事 大野 功統君

理事 若林 正俊君

理事 北橋 健治君

理事 岩田 順介君

理事 糸山英太郎君

川崎 二郎君

自見庄三郎君

藤尾 正行君

細田 博之君

御法川英文君

山本 有二君

上田 勇君

榊屋 敬悟君

池田 隆一君

永井 孝信君

出席國務大臣

労働 大臣 青木 新次君

出席政府委員

中小企業庁長官 新 欣樹君

中小企業庁計画 部長 藤島 安之君

労働大臣官房長 渡邊 信君

労働省職業安定 局長 征矢 紀臣君

労働省職業安定 局高齢・障害者 対策部長 坂本 哲也君

労働省職業能力 開発局長 伊藤 庄平君

委員外の出席者

総務庁統計局統 計調査部労働力 統計課長 岡本 政人君

労働委員会調査 室長 松原 重順君

委員の異動

十月十三日

上田 勇君

同日

大口 善徳君

同日

糸山英太郎君

同日

大口 善徳君

同日

糸山英太郎君

同日

大口 善徳君

同日

糸山英太郎君

同日

大口 善徳君

同日

糸山英太郎君

同日

大口 善徳君

同日

糸山英太郎君

同日

大口 善徳君

同日

糸山英太郎君

同日

大口 善徳君

同日

糸山英太郎君

同日

大口 善徳君

同日

糸山英太郎君

同日

大口 善徳君

○笹山委員長 これより会議を開きます。内閣提出、中小企業における労働力の確保のための雇用管理の改善の促進に関する法律の一部を改正する法律案を議題とし、趣旨の説明を聴取いたします。青木労働大臣。

○青木國務大臣 おはようございます。提案理由の説明を申し上げます。ただいま議題となりました中小企業における労働力の確保のための雇用管理の改善の促進に関する法律の一部を改正する法律案につきまして、その提案理由及び内容の概要を御説明申し上げます。

経済活動の国際化、規制緩和の進展等を背景に産業構造の転換が進む中で、最近の雇用失業情勢は依然として厳しい状況にあります。しかしながら、こうした状況にあっても、なお中小企業における労働力の確保には困難なものがあつて、中でも中小企業者の新たな事業分野への進出等を支える高度な人材の確保については、特に厳しい状況となつております。この原因としては、中小企業の雇用管理全般の改善がおくれていること、さらには、中小企業において新規の事業分野への進出等を図るため必要な労働力の高度化、多様化が進んでいるにもかかわらず、それに見合った雇用管理の改善が進んでいないことを挙げることでござります。

最近の厳しい雇用失業情勢にかんがみれば、新たな雇用機会の創出の核として期待されるベンチャー企業等、新分野展開を目指す中小企業等の事業活動を人材面等から支援していくことは極めて重要な課題であります。政府としては、こうした課題に対処するため、中小企業を行う人材の育成・確保、魅力ある職場づくりのための雇用管理の改善の活動を支援することとし、労働省と通商産業省が協力してこのための法律案を作成し、関係審議会にお諮りした上、ここに提出した次第であります。

次に、この法律案の内容につきまして、概要を御説明申し上げます。第一に、個別の中小企業者が、高度の技能及びこれに関する知識を有する者の確保を図るための雇用管理の改善に関する計画を作成し、都道府県知事の認定を受けることができるものとすることとしております。

第二に、計画の認定を受けた事業協同組合等の構成員たる中小企業者及び計画の認定を受けた個別の中小企業者による雇用管理の改善を促進するため、高度な人材の受け入れ、育成等を行い、認定計画の目標を達成したものに對して、雇用保険法に基づく必要な助成及び援助を行うこととしております。

これらの助成及び援助を行う場合、これから労働者を雇用しようとする事業主、内定中の者についても対象とするともに、これらの助成及び援助を雇用促進事業団において実施することとしております。以上のほか、雇用促進事業団による資金の貸し付け並びに中小企業信用保険法、中小企業近代化資金等助成法及び中小企業投資育成株式会社法の特例措置の対象範囲の拡大等を定めることとしております。なお、この法律は、公布の日から施行すること

本日の会議に付した案件
中小企業における労働力の確保のための雇用管理の改善の促進に関する法律の一部を改正する法律案(内閣提出第八号)

としております。

以上、この法律案の提案理由及び内容の概要につきまして御説明申し上げます。

何とぞ御審議の上、速やかに御可決あらんことをお願い申し上げます。よろしくお願いいたします。

○笹山委員長 以上で趣旨の説明は終わります。

○笹山委員長 これより質疑に入ります。質疑の申し出がありますので、順次これを許します。松岡満壽男君。

○松岡(満)委員 新進党の松岡満壽男でございます。質疑に先立ちまして、本労働委員会の持ち方につきまして私の意見を申し上げます。思うので

す。本来、理事会あるいは定例日は、理事会であつたと聞いておつたのですが、自民党の方からの申し入れで本日に繰り上がった。私も弊議員も地元で日程があつたのですが、何とか御協力しなければいけないということで出てまいつたのですが、自民党の方が全然出ておられない。

しかも、待つている間に、委員長に開会を宣言したらどうだというような発言があつた。まことに私は、このやり方について、大変厳しい言い方をすれば、けしからぬ話だと実は思うのです。だから、急遽なせこういふことになつたのか、きちつと御説明をまずいただきたい、このように思

います。

○大野(功)委員 ただいま松岡先生からこういう経過になつた経緯を説明してほしい、こういうこととでございます。本来ならば、これは理事会で相談している話でございますので、理事会の方で取り上げるべき問題かと存じますけれども、簡単に御説明を申し上げたいと思つて、どうして

も予算関連法案すべて同じ日に衆議院を通過させたい、こういう意向がございまして、どうしても

きよう通過させたいということで、定例日外でございませぬけれどもお願いを申し上げ、いろいろ理事懇談会あるいは理事会でもその点議論したわけでございますけれども、幸い御協力をちやうだいでございまして今日開かせていただくことになりました。その点、委員の先生方のスケジュールに大変いろいろと支障を来した点、深くおわびを申し上げます。ただ、今回提案しております、御審議をいただきます法案は、現下の雇用情勢に照らしまして大変重要な法案でございますので、その点は松岡先生初め委員の諸先生に十分御理解をちょうだいして、御協力をぜひともお願いいたし、伏してお願いする次第でございます。

○松岡(満)委員 経過その他は十分にわかつているのですが、たまたま開会前の集まりが非常に悪い、しかも、それに対してそういう不規則発言があつたというところは、やはりまことに残念なことであるというふうな御指摘を申し上げたわけでありまして、この法案につきましては、基本的に、緊急を要するし、質疑を今からいたすわけであり

ますが、その方向について我々は十分理解をしております。おつてもございまして、この委員会の持ち方について非常に疑問があつたということでございます。

現下の労働・雇用が直面しておる問題は非常に厳しい状況にあるわけでありまして、私も新進党の明日の内閣で労働・雇用の担当を引き継いでいたしております。

そういう立場から、青木新次先生の労働大臣の御就任を心からまずお祝いを申し上げます。同時に、かつてない三・二％という失業率、そういう中で産業の空洞化が進んでおりますし、雇用の受け皿というものがかなり厳しい状況に産業全体が置かれておる。この二、三年の間に五十兆円近い景気対策を打ちながら、あるいはまた公定歩合も四・五から〇・五まで数次にわたつて落としてきても、従来型のそういう景気刺激

というものが産業全体に大きな影響を持ち得ない。こういうものを背景として大変厳しい産業界の状況、雇用問題というものを抱えておるわけでありまして、大臣のこれからの手腕、政府当局の対応というものに私も期待し、またそういう角度からいろいろの提言もさせていただきたいというふうな考えておるわけでありまして、青木労働大臣の労働・雇用対策に当たられる決意をまず冒頭にお伺いをいたしたいというふうな思

ひます。

○青木国務大臣 松岡先生の御質問にお答え申し上げます。

私は、労働大臣に就任いたしました以来、この雇用対策は最大の課題であるということに位置づけて頑張つてまいりました。二カ月前の期間ではありますけれども、現在、お話にございましたように、日本の雇用情勢というものは、この数年五十兆になんかとするような公共事業等を投入いたしました。金利もお話にありましたように〇・五％に下げましたけれども、依然として三・二％と、そしてまた有効求人倍率も〇・六一倍というふうな情勢であります。この問題については労使双方の全面的な御協力をいただいで、この問題を最大の課題としてひとつ法案の提案も申し上げて取り組んでまいりたい、このように決意をいたしておる次第でございます。

○松岡(満)委員 大臣の御決意のほどはよく理解できますが、このところマスコミで雇用失業問題が取り上げられない日がないぐらゐの状況になつておるわけでありまして、国民のそういう生活に対する不安を解消する意味からも、大臣を中心に、雇用対策の推進に全力でやはり取り組んでいく責任があるというふうな考えております。

本日の議題になっております中小企業労働力確保法の改正について具体的な質問をする前に、その前提として、現在の雇用情勢についての政府の認識及びこれに対応した政府の雇用政策について若干の質問をいたしておきたいというふうな思

ひます。

まず、現在の雇用情勢についての政府の認識自体が果たして適切かどうかについて議論を進めることにしたいと思つて、文藝春秋の六月号に掲載されました「失業大国・日本の誕生」という論文がございまして、そこには、ふだん政府が発表している失業率とは異なるアメリカで採用されている算定方式が、具体的には潜在失業者を含めた失業率である潜在失業率で見ると、日本が八・九％に対してアメリカは八・八％、日本がアメリカを上回っているという衝撃的なデータが掲載されております。

そこで、まず失業率統計を担当している総務庁統計局に伺いますけれども、アメリカ労働省で既に導入されているいわゆるU指標ですね、これに基づく失業率はどのようなものなのか、またU7に基づいて算定された我が国の失業率についてどのように評価しているのか、伺いたいというふうに思ひます。

○岡本説明員 お答えをいたします。アメリカ労働省の労働統計局において、公式の失業率のほかに、参考指標として失業の範囲によりU1からU7までの七つの失業に関する指標を作成しております。例えばU1では、十三週間以上継続して失業している者のみを失業者と定義して算定した失業率というのをしております。U5がILOの定義に基づいた公式の失業率に相当してございまして、さらに、これに非自発的な理由で短時間就業をしている者を考慮したのがU6、さらに、いわゆる求職意欲喪失者というのを失業者に加えて算定したのがU7となっております。

昨年二月現在の試算結果で、日本のU7が八・九％、それからアメリカのU7が八・八％ということで日本の方が高くなつたわけですが、このU7の試算のもととなつております求職意欲喪失者の定義には、就業を希望しているが適当な仕事がないと思つたという主観的な要素が含まれておりまして、実態を的確に反映しているか疑問がござい

省と提携いたしまして、新しい中小企業の労働力確保のための法案を改正案として提案をいたしているわけでございまして、その点ひとつぜひ先生方の御支援をお願い申し上げたい、こう考えているところでございます。

○松岡(満)委員 先ほどもちよつと新規卒業者の問題にも触れさせていただきましたが、昭和の初めにも大学は出たけれどという時代があったわけです。今回も失業率の中で、恐らく若年労働者の失業率は六割台に乗ってあるだろうと思うのですが、かなり厳しい状況に置かれておられる。だから、学卒者にとっては超氷河期とかどしゃ降りと言われているようにありまして、特に、せつかく男女雇用機会均等法が施行されて以来女子の就業意欲が増しているわけですが、女子学生に厳しい状況が続いている。

こういう問題は本来かなり社会的なストレスに発展していく可能性が過去の例を見るとあるのですけれども、幸いなことに、今一千兆円とも言われる貯蓄、あるいはかなりいろいろな面で、実質所得については問題があるにしても、名目賃金は世界一というものに支えられておられるという部分があるだろうというふうなふうに思っています。しかし、十五万、十六万という未就職者が二年、三年続いていけば、これはかなり大変な社会的なストレスになるだろうと私は思うのです。この実態を労働省はどのように認識され、どう対応しておられるのか、伺いたいと思います。

○征矢政府委員 新規卒業者等の方々の厳しい就職問題につきましては御指摘のとおりでございます。私ども大変心配もしながら一生懸命できる対策を最大限とっております。

このために、私ども、公共職業安定所におきまして、あるいは大学を通じて求人一覽表を提供し、かつ公共職業安定所におきましてきめ細かな職業相談、職業紹介、これを実施しているところでありまして、これにつきましてはこれから年度末、三月までの間、いろいろな形で最大限の努力をしていかなければならないと考えておるところ

でございます。また、学生の応募機会の拡大を図るために、九月四日に東京ドームで行いましたけれども、全国各地で何通も就職面接会を積極的に開催し、それを具体的に就職に結びつけていく、こういうような努力もあわせてやらなければならないというふうに考えております。

また、今回の補正予算におきましても、学生職業センター、これは全国で大都市に六カ所しか現在設置されておりませんので、少なくとも各県に一つ設置ということで、残りの四十一府県に臨時的に学生職業相談室、これを早急に設置し、きめ細かな職業紹介・相談等の一層の努力をしてまいりたい、こういうふうな考えておるところでございます。

○松岡(満)委員 中小企業労働力確保法の改正の問題であります。今後経済活動の国際化が進展して、規制緩和の推進も必要となっていく中で、雇用対策を考えますと、やはり日本経済のシステムそのものを変えていく中で、新たな雇用の受け皿になる新規産業の育成に国を挙げて取り組んでいくということが必要である。先ほど大臣の御認識のとおりだということに思っています。

その意味で、今回の中小企業労働力確保法の改正は、新たな雇用機会の創出の核として期待されるベンチャー企業等の中小企業が行う人材の育成・確保、魅力ある職場づくりの活動を支援することによって、中小企業の活力を生かした雇用機会の創出、ミスマッチの解消を図るものとして、新進党としても一定の評価をしております。

しかしながら、この対策をより実効あるものとするために、何点かについて御質問をいたしたいと思っております。まず、今回の改正の前提となっているのは、我が国に根強く残っている中小企業、大企業の二重構造であります。そこで通産省に伺いますが、大企業と中小企業の格差についての認識、例えば今回の場合も随分ミスマッチといいたししょうか、中小企業経営者は

かなり雇いたいという部分もあるのですけれども、賃金とか条件が合わない、依然としてそういう実態がこの失業率が高い中においても厳然としてあるわけですね。その格差についての認識をどういうふうな形で持つておられるのか、また、その格差是正のためにどのような対策を講じてきておられるのか、伺いたいと思います。

○新政府委員 中小企業でございますけれども、事業所数でも九九%を占める、また従業員数でも全従業員数の七八%に雇用の場を提供して、こういうことで非常に重要な役割を持つておられるわけでございますけれども、先生御指摘のように、大企業と比較をしてみますと、指標として何がいかでございまして、例えば私ども、平成五年度の工業統計表で付加価値生産性、これは付加価値を従業員数で割ったものでございますが、大企業を一〇〇としたとしますと五四・九、約五五といつたところ、それから一人当たりの給与でございますが、これも、現金給与総額を従業員数で割った数字でございまして、四・八といふこと

でございます。いわゆる格差といふものが厳然とある。これによりまして、また中小企業が資金調達あるいは技術開発、人材開発といったような面で大企業に比べて制約を有しておられるという認識をいたしておるわけでございます。

ただ、中小企業はいい点もございまして、小回りがきく、あるいは機動性に富むというようなことで、特に今日のように構造変革期といえますが、非常に変化が激しい時期に新しい分野などに積極果敢に乗り出していくという行動力、こういったようなものも有しておるわけでございます。

したがって、私ども、一つは中小企業の格差是正という観点から、金融、税制、経営指導、こういった面で中小企業の経営基盤の強化対策を図つておるところでございますけれども、他方、新規事業分野の開拓でありますとか技術力の向上などの構造改革支援といった点に対する対策も講じ、中小企業への環境変化への適応力を向上させて

いこうというような施策の展開に努めているところでございます。○松岡(満)委員 給与について六四・八という数字を挙げられましたけれども、実態はもう少し離れているのじゃないかという印象はあるのです。これは統計上の数字ですからそれはそうといたしましても、かなり格差がある。そういう中で、労働力の確保というものは、中小企業にとってはかなりまだ厳しい状況がずっとそのまま続いているわけでありまして、中小企業の労働力確保を通じた雇用創出というものが本当にこの法律で実現できるのかどうかというのには非常に疑問があるのですけれども、そういうことの可能性につきましてはどういふふうな考えておられるのか、お答えいただきたいと思

います。また、今後の雇用創出対策の推進については、労働省、通産省の共管法であります今回の改正法案についての取り組みをひとつ参考にして、先ほど来私が触れておりますように、ある面では雇用、失業といふのは経済運営あるいは産業政策のツケといふまいしょうか、結果がそういう失業とか雇用問題に出てくるわけですから、これを過たないことが非常に大事な時期に来ておられると思

います。ですから、いろいろな角度からの政策その他については、やはり通産、労働がチームでよく連携をとって、密接なこういう連携作業が必要だと私は思うのですけれども、そういう点につきましては、冒頭に余計な話が入つたものですから、私の質問時間が来ておるようでございますので、質問を終わりたいと思

います。○征矢政府委員 今回の法案がどの程度中小企業におきます雇用創出に役立つか、労働力確保に役立つか、こういう点でございますが、今回のこの法案自体、従来の労働行政と違ひまして、新しい考え方を取り入れておるわけでございます。これにつきましては、松岡先生御指摘のとおり、今後の新しい産業・雇用創出をどうしていく

か、今後の新しい産業・雇用創出をどうしていく

かというのが非常に重要課題でございます。その点について雇用面からどういう手当てができるかということについて検討いたしまして、そういたしますと、ベンチャー企業を含めまして、特に中小企業の新分野の展開が非常に重要である、それについて雇用面から何らかの手当てをすることが非常に重要である、こういうことでございます。

私が承知しております通産局の一部調査等によりまして、中小企業の方々、今一番何が重要かという、非常に厳しい状況の中で何とか新しい分野に展開をしていきたい、こういう希望が非常に強い。それから、あわせてその際に何が必要かという、いわゆる高度人材、専門的な高度のノウハウ、そちらの方面を持った方を確保する、あるいは経営管理についてのノウハウを持つた方をどう確保するか、こういうことが非常に重要である、こんなようなこともございまして、それについて雇用面から手当てをするということ、今回中小企業労働力確保法の改正法案を提案いたしております。

これでどれくらい雇用創出が図れるかというのはなかなか難しい問題ではございますが、最大限に積極的に活用していただいて、高度人材とあわせて一般の労働者の雇用につなげていきたいというふうに考えております。

したがって、この法律は通産省と共産の法律でございます。そういう意味では、中小企業庁とずっと協議をして、打ち合わせをした上で法案を提出いたしたわけでございまして、それから、私も通産省と事務次官レベルで定期的に会議を持っておりまして、国会の前にもその会議を行ったところでございますが、そういう場等を通じて、事業官庁等と十分連携をとりながら、今後雇用対策を全力を挙げて進めてまいりたいというふうに考えております。

○新政府委員 私ども通産省といたしましても、労働省を初めとする関係省庁との連携強化ということについては、そのように努めてまいりたいと

思っております。現に私どもの大臣と労働大臣は大変緊密な連携をとっておられますし、また事務ベースにおきましても、ただいま労働省からお答えになりましたように、事務次官ベースでの定期的な産業労働問題連絡協議会を行うなど連携を図ってきておるところでございます。今後ともそうした連携の強化に努めてまいりたいと思っております。

○松岡(満)委員 ありがとうございます。終わります。

○榎山委員長 次に、榎屋敬悟君。

この中小労働法に入ります前に、二点ほど労働関係で確認をさせていただきたいと思っております。

最初が人材派遣法の関係でございますが、労働省職業安定局長の懇談会でございまして、労働研究会では、本年七月に報告書がまとめられております。いわゆる介護マンパワーの確保対策についての御提言でございます。その内容につきましては、今後の介護マンパワーの確保のために、既存のいわゆる請負という形態とそれから民営の家政婦紹介事業、こうしたものに加えまして、それぞれの制度の制約を補う形で労働者派遣制度を介護分野に導入すべきである、こうした方向を打ち出されたというふうに伺っております。

報告書の概要は恐らくそういう内容だろうというふうに理解をしておりますが、今後の制度改正に向かっただけの動きを最初に確認をさせていただきたいと思っております。

○征矢政府委員 介護労働研究会の報告書につきまして、ただいま先生御指摘のとおりでございます。それを受けて労働省としてどうするかという点でございますが、労働者派遣事業制度のあり方につきましまして、昨年十一月以来、中央職業安定審議会においてその見直しを検討してきているところでございます。これは最終的なまとめの段階に入っております。

その中におきまして、介護業務を労働者派遣法の適用対象業務とすることについても議論をいたしているところでございます。ただ、この点につきましまして、なお現在いろいろな議論もございまして、その内容につきましましてどんな形になるかという点については、まだ申し上げる段階にございませぬけれども、いずれにいたしましても、労働者派遣事業制度のあり方全般について、審議会としての検討結果を年内にも取りまとめたいという予定で現在作業を進めていただいているところでございます。

○榎屋委員 年内に審議会の取りまとめをされて、これはいわゆる法律の改正があるのかどうか。恐らく介護休業、育児休業が絡んでくると思っております。法案がもし提出されるとすれば次期通常国会というふうに考えてよろしいですか。

○征矢政府委員 労働者派遣事業全体のあり方につきましましては、ただいま御指摘もございましたが、議論としましては、現状の問題点として、派遣労働者の保護に欠ける面があるのではないかと、御指摘ございましたように、介護休業、育児休業等が法制化された中で、これについての特例としての派遣業務を認めるべきではないか、そんないろいろな議論がございまして、それを集約した上で報告をいただくということになるわけでございます。

そうしますと、対象業務の拡大、例えば介護業務についての対象業務の拡大、これは法律事項ではございませんけれども、その他の問題については法律事項ということになりますので、次期通常国会に向けて、ただいまその法的措置も含めて検討してまいりたいというふうに考えております。

○榎屋委員 わかりました。

それで、この問題で私が一番気にしておりますのが厚生省との協議。先ほど松岡先生は通産省と労働省の連携の話をされましたが、私は自

称厚生と労働のバイブ役というふうに思っております。いつもこの話を出すのでありますが、現在厚生省で新介護システムあるいは公的介護保険という検討が進んでおります。

この話題をこの委員会ですすのはちょっと早いかという気もいたしますが、介護マンパワーの確保対策というのは非常に重要な課題だということに私は思っております。厚生省との協議状況はうまいっているのかどうか。もちろんうまいっているというお答えになるかもしれませんが、論点もちょっと御紹介いただいて、お話をいただきたいと思います。

○征矢政府委員 厚生省との関係でございますが、私どもと厚生省とは付添看護・介護解消に伴う家政婦対策等連絡調整会議というものを設置いたしまして、いろいろ連絡調整しているところでございます。

この介護マンパワーの確保問題につきましても、重要課題としてその会議の中で今後調整してまいりたいというふうに私も思っております。おまじまじと審議中ではございまして、その取りまとめが終わっておりませんので、その辺のところの推移を見たと今後対処してまいりたいというふうに考えております。

○榎屋委員 わかりました。

今いじくもお話があったのでありますが、私がこの問題を法案とは別の話題としてきょうこへ提出を申し上げるのは、非常に重要だと考えるからであります。

私が理解をしておりますのは、この問題は、いわゆる厚生省における公的介護保険の検討、これは介護労働という形では、恐らく請負という世界が厚生省の世界だろうというふうに思っております。それから労働省の世界では、先ほど話が出ました家政婦紹介事業、有料職業紹介事業という形でございます。まさにこの二つがずっと長い間ぶつかってきたわけであります。

今回、それぞれの制度の弱い部分を補完し合っ

て、まさに人材派遣法の世界を築こうということ
でございまして、利用する国民の立場に立てば非
常にすばらしいアイデアだと私は思います。ぜひ
これは利用者本位という立場で検討を続けていた
だきたいわけですが、この両省の確執といいます
か、深くて暗い谷間があるというふうに私は思っ
ておりまして、ぜひそれを乗り越えて検討いただ
きたい。

ただ、そのときに、先ほど言われたいわゆる家
政婦問題の協議会、これだけで、その中でやろう
というのは大変苦痛だろうと私は思います。無理
ではないかという気がいたします。今後の問題が
ありますが、特に厚生省における介護保険、これ
は恐らく請負の世界で検討されているわけであり
まして、現在の公的なホームヘルパーあたり、在
宅サービス、恐らくこれから国民の前に徐々に姿
を出していくのだろうと私は思うのですが、最初
は余り大きくしたくないというようなことで、労
働省の世界の業務が余り入ってこないのではない
かという危惧を持つわけでございます。

したがって、公的介護保険の流れの中でもこれ
はやはり検討してもらいたいというふうに思うわ
けでありまして、ここは恐らく簡単なことではな
いのだろうというふうに理解をしております。

そういう意味では、先ほどの家政婦問題の協議
会だけで協議をするということでは、場合によっ
ては足らなくなる。もっと高いレベルで協議をさ
れる必要があるのではないか。ここは大臣、お聞
きになっておられると思いますが、二十一世紀の介護
のマンパワーを確保するという非常に重要な案件
だという御認識を持っていただいて、ぜひそうい
う意識で厚生省と労働省、連携を私はお願いた
い。これは答弁は結構でございますから、ぜひ強
くお願いを申し上げたいと思います。

この点で不安な点がもう一つありまして、介護
分野に労働者派遣制度を導入する場合、これはま
だどうなるかわかりませんが、検討中だということ
ではあります。たとえ検討中であつても大変危
惧を持つわけでありまして。

何かといえますと、現在の民営職業紹介所への
影響でございます。これは現場で家政婦さんの方
声を聞きますと、大手資本が今後の介護サービス
は非常に大きな市場だということで注目されてい
る、そういう実態がある。したがって、労働者派
遣制度の導入によつて、いわゆる大手資本がどっ
と入ってくるのではないかと。家政婦紹介業は病院
からある意味では出ていかななくては行けない。ケ
アワーカーはもちろん活動の場はあるわけであり
ますが、オナーとしては病院からも締め出され
る。そして、今回のこの人材派遣法の導入で致命
的な打撃を受けるのではないかと、こういう危惧が
ございます。この辺もあわせて御検討をいただき
たい、このように私は思うわけでありまして、
この点はひとつ御見解をお伺いしたいと思いま
す。

○征矢政府委員 榊屋先生御指摘のとおりでござ
いまして、この問題につきましていろいろな経緯
もあると同時に、ただいまのような問題点もござ
います。そういうことも含めまして、全体として
できるだけ将来の高齢化社会に備えて介護分野に
おきます労働のあり方がうまくいくようにしてい
かなければならない、そういう非常に重要な課題
であると考えているところでございます。

○榊屋委員 この点につきましては、私自身もま
た厚生委員会等ですっかり議論をしまいた
いというふうに思います。

もう一点、法案に入ります前に話題として雇用
支援トータルプログラム、このその後についてお
話をさせていただきますと思います。

私どもが与党時代、坂口労働大臣の時代であつ
たと思ひますが、当時の厳しい雇用情勢、今もそ
うであります。そうしたものに対応するため
に、総合的かつ緊急の対策といたしまして雇用支
援トータルプログラムの取りまとめをいたしまし
て、積極的な雇用対策をやるということにしたわ
けであります。

その後の流れでございますが、トータルプログ
ラム、一年間延長された。そしてその後、本年七

月一日から新総合的な雇用対策が打ち出された
というふうに向つておるわけでありまして。この雇用
支援トータルプログラム、私の記憶ではたしか三
本の柱がありまして、総合的な雇用対策を進めて
いこう、こういうことだったと思うのですが、そ
の後、七月一日から取り組まれております新総合
的な雇用対策、これへの流れ、スタンス等につ
いて御説明をいただきたいと思ひます。

○青木国務大臣 お話しのように、新総合的雇用
対策の構造的対策に力点を置いてきたわけであり
ますけれども、中小企業の活力を生かした雇用創
出対策といたしまして、厳しい雇用情勢に対処い
たしまして、景気循環に対応した雇用支援トータ
ルプログラムを展開してまいりましたことは御案内の
とおりでございます。

しかしながら、今後、国際化等を背景にいたし
まして産業構造の転換が一層進むと見込まれてい
るわけでありまして、こうした中で雇用の安定を
図るためには、構造的な問題への対応に重点を置
いた雇用対策を推進することが極めて必要なこと
だと思ひてございます。このために、さきの国
会で成立いたしました改正業種雇用安定法の施行
にあわせて、失業なき労働移動を支援するとい
うことなど構造対策もあわせて実施いたしてまい
たいと考えているところであります。

さらに、構造変化の関係にあわせて雇用創出が
重要となることから、中小企業労働力確保法の一
部改正案を先方にたまたま提案をいたしてござ
いまして、御審議を願っているところでございま
す。よろしくお願ひいたします。

○榊屋委員 今大臣のお話がありました、いわゆ
る景気循環対策から構造対策へというふうにな
る軸足を移す、比重を移すということございま
す。当然トータルプログラムも新産業の創出等も
視野には入れておたわけでありまして、より重
点を移す、このことは理解できるわけでありま
す。

もっと具体的にお尋ねをしたいと思ひます
が、例の雇用支援トータルプログラム、三本の柱

があつたとさつき申し上げました。雇用維持にお
ける雇用調整助成金、先ほど大臣からも話があり
ました雇調金、それから特定求職者雇用開発助成
金制度、これはまさに離職者対策ということであ
ろうと思ひますが、この高率助成、助成率を引き
上げるという措置を実は取り扱ってきたわけであ
りますが、その辺の対応は具体的にどのようにな
わつていくのか、御説明いただきたいと思ひま
す。

○征矢政府委員 ただいま大臣が基本的な考え方
につきまして申し上げましたけれども、雇用支
援トータルプログラムにつきましては、これはい
わば不況期に起きる短期緊急対策でございます
が、したがって、景気がよくなることを前提にし
て、短期間の高率助成対策ということをやつてま
いったわけでございます。したがって、今回
のような極めて短期の上には、構造問題が重なる
深刻な事態が継続することは想定していな
い対策でございます。そういうことを前提にして
高率助成というようなことをやっていたわけであ
ります。

例えば雇用調整助成金で見ますと、そういう意
味でございます。これは一年間の指定をしまし
て、再指定して、なおだめだということでも再々指
定ということで三年間まで指定を延ばしたわけ
ですが、そういう短期対策でございます。最大見
ても三年が限度で、しかもなおかつそういう手当て
が必要であるというものに対処できないというこ
とがございます。それを業種雇用安定法などで
構造問題でとらえて、それについての新しい特定
雇用調整助成金という形で業種指定をして、そう
いう深刻なものについては一年間また期間を指定
し、その間は雇用調整助成金が活用できるように
しよう、これは従来の対策の高率を継続しよう、
こういうような考え方で構造問題にウエイトを移
して対処したわけでございます。

そういう観点から、特に短期的な緊急対策とし
ての対応につきましては、先生御指摘のように、
一部助成率を従来のものに戻さざるを得ない、そ

ういものもあつたわけでございます。

○榊屋委員 確かに短期対策であつた、こう言われるとそうだろうと思ひますが、しかしながら、現下の雇用情勢が著しく改善されたのかといふと決してそうではないわけでありまして、今御説明がございましたように雇用調整助成金、この制度につきましても、特定雇用調整助成金七十二あるようでありまして、こうした業種についてはいましばらくの高速助成が続くというふうには何一つありません、大部分は救済されるのではないかと私は実は胸をなでおろしたわけでありまして。

問題は特定求職者雇用開発助成金制度、離職者対策でありまして、先ほどから話が出ておりますように、確かに景気対策から構造対策、これは結構なことではありますが、現在の経済状況といひますのは、巷間言われておりますように、まさに景気循環型の不況に加えて構造的な要因が加つたものだ、複合不況である、こう言われているわけでありまして。

したがつて、新総合的な雇用対策において構造対策を打ち出されたといふことは確かに適切な対応だと私は考えるわけでありまして、業種によっては、トータルプログラムで取り組んだ特に離職者対策、今の特定求職者雇用開発助成金制度あたりはまだ必要ではないか、景気循環型の対策もあわせて必要なことではないか。まさにこれほどの厳しい雇用情勢でありますから、ありとあらゆる手だてを講じていくことが必要ではないか、こう私は思つております。

特に最近の雇用失業率等を見ましても、有効求人倍率は四十五歳以上では大変厳しい状況になっておりますし、五十五歳以上では〇・一四倍という大変厳しい状況でございます。また失業率も、若年層に加えて高齢者にはまことに厳しい実態があるわけでありまして。

こういうことからいたしますと、先ほどの雇用調整助成金、これについては、本当に厳しい業種は明年の三月三十一日まではまだ措置を続けていくことがありやうでございますが、片やこ

ちらの離職者対策といひますか特定求職者雇用開発助成金制度、これはもうことしの六月で高速助成が終わりだといふことは、やはり国民から見ますと、これほど厳しい状況の中で、労働弱者といふ言葉があるかどうかかわかりませんが、特に高齢者、障害者、母子家庭の対策あたりはいましばらく必要ではなかつたのか、私はこう思つておられますが、この点いかがでありませうか。

○征矢政府委員 先生の御指摘のような御意見もあろうかと思ひますが、ただ一方で、先ほど来申し上げておりますように、非常に構造的な問題が重要な課題となり、かつ深刻化している中で、そのうちにつけて息長く対策を打つていかなければならない、こういうことになるわけでございます。まして、緊急対策といふことで手厚い対策を短期的に行つて、こういう仕組みでは対応できない事態になつていくわけでございます。

したがつて、それを構造問題にウエイトを移すといふことで、先生御指摘のような問題はあります。現下の雇用情勢の中で、かつ財源につきましても雇用保険制度の中で対処していく、こういう観点から一定の割り切りをいたしまして、高速助成をもとに戻したといふことでございます。

○榊屋委員 先ごろ発表されました平成八年度の概算要求の姿を見ましても、私は三角が立つといふことは必ずしもノーではないわけでありまして、これがどの程度の厳しい雇用情勢の中で、例えば八年度概算要求、この前御説明をいただきました。高齢者対策の総合的な展開で百億の三角、それから障害者対策で六十億、母子家庭対策で三十九億、これはいずれも雇用保険特会ですから、今の高速助成の中心部分だと思ひます。そう言へば説明はつくわけでありまして、やはりこういう厳しい状況の中で、予算の姿が三角が立つといふことも大変に国民に与える影響といふのは大きいだろ、心理的な影響は大変大きいだろ、私はこう思つております。

お尋ねをいたしますが、例えば平成六年度の実績で結構でございますが、高齢者、障害者、母子家庭、この特定求職者雇用開発助成金ほどの程度の規模になつてはいるのか、ちよつと示しをいたしたいと思ひます。

○征矢政府委員 平成六年度におきます特定求職者雇用開発助成金の支給実績につきましても、金額で八百十億円、対象人員で約十八万人となつております。

○榊屋委員 ありがとうございます。十八万の方が、いわゆる先ほど申し上げた高齢者、障害者、母子家庭、本当に労働の世界の弱者だろと思つておられますが、「人にやさしい政治」といふこともあるわけでありまして、三角は立っているけれども、引き続ききめ細かな対策をやつていくんだといふようなPRはぜひ政府としてはやつていただきたい、このように私は思つておられます。

そこで、最後に大臣にお伺ひしたいわけでありまして、高齢者あるいは障害者、母子家庭、こうした労働の世界にありますが弱者対策、どのような施策を推進されようとしているのか。総合的に進めるんだ、こう御説明もこの前ありましたけれども、大臣の御決意も含めてお伺ひをしたいと思います。

○青木国務大臣 今日雇用情勢の厳しさといふものは、特に今先生からお話のございました高齢者あるいはまた母子家庭、その他労働弱者対策、そういう問題が必要であることは御指摘のとおりでありまして、これは例えば就業規則の中で六十歳定年といふ、六十歳以下の定年はこれは認めないといふことを含めまして、六十五歳まで仕事ができる、雇用が安定するといふ方向へ向かつて頑張りたいと思つております。

特に、高齢者のいわゆる自主的な組織であるところの高齢者組織を、今三十万でありますけれども、これを百万にふやしたいとか、あるいはまた訓練の委託による就職支援の対策における高齢者の位置づけといふものを、従来五十五歳以上の

高齢者といふような定義づけでいたしてまいりましたけれども、四十五歳以上にこれをさらに伸ばして、そして中高齢者対策として進めていく。したがつて、高齢者の労働力といふものは極めて必要だし、その特性を生かした方法といふものを真剣に考へてやつてまいりたい、こう思つておられます。

○榊屋委員 大臣の御決意をお聞きしまして安心もするわけでありまして、やはり予算の姿といふのは国民に与えるインパクトは大変に大きいわけでありまして、今の三角の立つた部分はしっかりと、きめ細かな対策をやつていくんだ、また場合によっては、確かに雇用支援トータルプログラム、短期的な対策であつた、しかしながら、この短期的な対策がまた必要な事態も考えられるわけでありまして、そういうときにはすべての労働政策を出動させて、発動させて打開をしていくんだ、こういうようなお取り組みを私はぜひお願いを申し上げておきたいと思ひます。

いよいよ中小労働者法、本題に入りたいと思ひます。先ほど新進党の労働キャビネットの松岡代表の方からも話がありましたように、我が新進党といひまして今この中小労働者法改正法案、一定の評価をいたしているわけでありまして、そういう立場から質疑をさせていただきます。どう思つておられます。

最初に、現在の中小企業を取り巻く雇用情勢をどのように認識をされておられるのか、あるいは今回の中小労働者法の改正によつてどれだけの雇用創出が期待できるのか、あるいはどういふ分野を開いていくかとされておられるのか、その辺をお伺ひしたいと思います。

○征矢政府委員 現在の中小企業を取り巻く雇用情勢でございますけれども、有効求人倍率が〇・六倍台で推移するなど労働市場全体では求職超過が非常に厳しい中で、中小企業の労働力確保の状況を見ますと、不足している労働者数の割合を示します欠員率、そんな数字がございますが、これ

で見ますと、三百人以上規模では〇・七％であるのに対し、三百人未満規模では二・九％と、現在でも中小企業におきましては必要な人材確保が十分なされていない、そういう状況がございます。

今回の法改正による措置のうち、新分野を担う人材の受け入れ、あるいは施設の整備の支援につきましては労働者の雇入れを要件としております。また、本法に基づく雇用創出効果は、この措置による直接的な効果だけでなく、人材面からの支援を通じ、中小企業が発展することに伴う幅広い雇用創出効果を期待するところでございます。したがって、その推計がなかなか難しいわけでございますけれども、私どもとしましては、この制度を積極的に活用していただいで、できるだけ雇用につなげていただきたいというふうに期待をしております。

○榎屋委員 私ども新進党内で検討した際に、余りいろいろなメニューをそろえてもなかなか期待できないのではないか、もっと大々的な取り組みが必要であるという議論もあったわけでありました。しかしながら、やはり今回の中小労働法改正案、私はある意味では、今御答弁がありましたように、直ちの効果とともに、将来の新分野開拓ということでは期待できる部分もあるのではないかと、こう思っているわけでありました。

それで、どれだけの雇用創出を期待できるか、これはなかなか今の御答弁でも明確にできないわけでありまして、どうございませうか、今回のこれは二次補正が絡んでいると思っておりますが、二次補正の中で特に百十四億円というふうな御説明もいただきました。この積算の中で結構でございますが、想定されている事業量といえますか、施設整備の部分だけでも結構でございますが、数字をお示しただけだと思います。

○征矢政府委員 一応予算積算上の数字といたしましては、直接的な雇用創出効果として大体一万五千人程度を想定しているところでございます。ただ、先ほども申し上げましたように、人材面から

この支援を積極的にし、それを活用していただくことにより、より幅広くこの効果が広がっていくことを期待しているわけでございます。率直なところ、私も全く新しい仕組みとして考えておるものですから、現時点では予算積算上の数字しか申し上げられないところでございます。

○榎屋委員 ありがとうございます。それで、この法案と、先ほど松岡代表の方から話があったわけですが、中小企業庁さんのいろいろな事業がございまして、中小リストラ法あるいは中小創造法という新しい取り組みもなされているというふうな何と何と進められていく必要があるだろうというふうに思うわけでありまして、

きょうは新長官もおいでのようでありまして、最初にこの中小リストラ法あるいは中小創造法の取り組みの状況、実績なども御紹介いただいで、どういうふうな今回の中小労働法改正案と相まって進んでいくのか、その辺のお話をいただきたいと思っております。

○新政府委員 中小企業を取り巻く経済状況は非常に厳しいものがございます。特に、累次の円高などによりまして、産業構造の転換に直面しておるといふことでございますけれども、こういった中小企業の活力を維持していく、あるいは経済全体のフロンティアを拡大していくという意味におきまして、中小企業が新分野に進出をしていくとかあるいは新規事業にチャレンジをしていく、こういうことが必要になってくるわけですね。

私どももそういったチャレンジに支援をしていきたいということで、平成五年十一月に中小企業新分野進出等円滑化法、これを施行いたしましたし、また同法は本年の五月に、準備の段階も含めて改正をいたしました次第であります。また本年四月、中小企業創造活動促進法というものも制定をいたしました次第でございます。こういった二つの法律によりまして、中小企業の進出、新規事業への取り組みなどに対して、予算面、税制

面、金融面などによって支援を行ってきているところでございます。

実績状況、施行状況ということでございますけれども、中小企業新分野進出等円滑化法につきましては、施行以来千六百七十六件、これは九月末の数字でございますが、認定しております。それから中小企業創造活動促進法につきましても、昨日現在、十月十八日現在で二百五十五件という認定件数に上っております。中小企業のこうした分野に対するニーズというのは非常に高いものがあると考えております。

今回のこの労働法の改正でございますけれども、このような中小企業の進出などに対する支援策あるいは新規事業育成策の一環といたしまして、こうした中小企業の取り組みを人材確保面から支援をしていこう、こういうものでございまして、これによりまして、こうした中小企業の取り組みについて総合的な支援策が整っていくということになると思っております。これによって中小企業の経済構造改革への対応を促進することに資するものと考えております。

○榎屋委員 ありがとうございます。中小リストラ法あるいは中小創造法、ともに中小企業庁としては大変売れ筋のいい事業だ、中小企業者は相当関心を高く持っておられるというふうな思いわけでありまして、今御説明がありました中小創造法では、本年、直近で二百五十五件という御説明がありました。

確かによく売れていると思うわけでありまして、しかしながら、これは特に関連措置としての技術改善費補助金という助成措置もあるようでありまして、これは三ちんだというように伺いまして、企業とそれから県と国、こういう費用負担であるようでありまして、県が予算措置をしなればいけない、こういう前提もあろうかと思っております。若干各県によって取り組みにも差が出ているのではないかと、これはやはり各県、地域の業界とそれから行政の関係もあるようでありまして、国としてしっかりとこの地域でも取り組める

ような行政指導をお願いしたいと思っておりますが、この点はいかがでありませうか。

○藤島(安)政府委員 確かにこの法律、中小創造法は、実際の運用は都道府県によって行われておりまして、二百五十五件の認定も各県によって、多いところでは二十四件になっておりますし、まだ実績が出ていないところもございまして、都道府県によって大きな差があるのは事実でございます。

ただ、今いろいろ各県とお話をしております、準備中、こういうことだということに聞いておりますので、いろいろまた出てくると思っております。私も積極的に活用していただくように指導してまいりたいと思っておりますし、予算の面でも技術改善費補助金、今お話がございましたものでございまして、この第二次補正予算でも五億円を追加させていただきます。来年度の概算要求でも十四億円を要求しております。

こういうふうな予算額を拡充しております、これをもちまして各県を指導して、積極的にこの創造法を活用していただく、こういうふうにお願いをしたい、こういうふうな考えております。

○榎屋委員 ありがとうございます。先ほど長官からお話がありましたけれども、今回の中小労働法の改正は、まさに中小企業の新分野への進出の総合的な施策の一環だ、人材確保面でもこれを手当てするものだ、こういう御説明もあつたわけでありまして。

中小リストラ法あるいは中小創造法がまさに新分野の事業支援ということ、そして今回の中小労働法が人の手当てということだろうと思うのであります。恐らく私、二つを一括に利用する中小企業者というのを出てくるのではないかと、このように思うわけでありまして、そうした場合はどうでしょうか。

手続はそれぞれ、これはともに事業の仕組みを見ますと、県知事の計画の認定を受けるというこ

とになっておるわけでありまして、そうした作業
というのは、例えば一緒にやるのであれば一本化
できないのか、こういうふうにするわけでありま
すが、これはなかなか難しいという話を伺って
るわけでありまして、一本化は無理にしても、事
務手続の簡略化あるいは事業展開に係る指導で
あったり労務管理に係る指導、こういう二つの業
務を効率的にあるいは効果的に行えるような窓口
体制、この整備にぜひ努力していただきたい。
そして、先ほど地域の差ということも申し上げ
ましたけれども、やはりPRをしつかりやってい
ただきたい、このことをお願いしたいと思うので
すが、いかがでありましょうか。

○征矢政府委員 たいま御指摘の中小企業新分
野進出等円滑化法あるいは中小企業創造活動促進
法、それから中小企業労働力確保法、これにつき
ましては、中小企業者の方々が必要に応じてその
支援の一方あるいは両方を任意にどちらでも選
択して受けられる、こういう仕組みでございま
す。
手続的にそういう意味であれば一本化できない
かという御指摘でございますが、御意見としてそ
ういう御意見はあるかと思うのですけれども、
ただ一方で法律の目的が違っていて、そういう目
的に沿って計画を出していただく、こういうこと
なものですから、手続を一本にすることは困難で
ございます。

ただ、実際に手続自体は都道府県知事の認定に
なっております、具体的には商工労働部という
ことで、商工関係と労働関係は同じ部におきま
して、それぞれのところで連携しながら手続がとれ
るような仕組みでございますので、できるだけ円
滑に事務が進むように対処してまいりたいという
ふうに考えております。

○新政府委員 たいま労働省から御答弁をした
ことと同様でございますが、私どももいたしまし
ても、できる限り窓口の混乱などがないように、
都道府県などとも連携をいたしまして、労務法の
施行に一層の努力をしまいたいということ

でございます。

○征矢政府委員 PRの関係につきましては、こ
の制度を積極的に中小企業の方々に活用してい
だきたいということでございます、制度を施行
する際に、テレビ、新聞等の各種の媒体を活用し
た広報活動、あるいは私どもの出先機関でござい
ます公共職業安定機関においても新たな制度の周
知徹底を行うというふうなことで、できるだけ活
用していただくようにPRしてまいりたいという
ように考えております。

○榎屋委員 ぜひお願いをしたいと思えます。
私は地元で、新分野といいますが、特に産廃の
関係で大変な技術革新をされた中小企業の社長さ
んのお話を伺ったことがあるわけでありまして、
体験を聞いてみますと、まことに先駆的な事業
で、自信を持ってお話をされておりました。
何が一番大変だったかと聞きますと、これは中
小企業の補助金、助成金だったと思うのですが、
役所からいただいた、こう言っておりますが、
えらい作業だったと。私とき社長、おじさんが
行政の指導を受けながら認可を受けて、助成金を
いただくのは大変に難しいということをお言っ
ておられて、二度とああいう思いはしたくない、こ
こまでおっしゃっております。窓口体制とい
いますか、御相談にいられた方に対してはよく役人
は顔も上げずに応対するものでありますから、ぜ
ひこの辺の御指導をお願いしたいというふうに思
います。

その一環でもう一点だけお聞きするのですが、
今回の中小労務法の改正によりまして、個別中小
企業者が雇用管理改善計画を作成して知事の認定
を受ける、こういうことではございますが、当然そ
うした作業に当たりましては事前指導等、第一線
機関の活動が私には非常に重要だと考えるわけで
あります。具体的にはこれはどこが当たるのであり
ましょうか。全部県の本庁でございまして、
ちよつと実務的なことを。

○征矢政府委員 雇用管理改善計画の作成につ
いてでございますが、今回の中小企業労働力確保法
の改正に基づく各種の助成措置につきましては、
雇用促進事業団が各都道府県に有している雇用促
進センターにおきまして、その支給事務等を実施
することといたしております。その前提となりま
す改善計画の作成に当たりまして、雇用促進セ
ンターが都道府県と連携を図りながら、きめ細か
な相談、援助等を実施する予定にいたしていただ
きたいと思っております。

○榎屋委員 今、雇用促進センターというお話が
ございましたけれども、もともとこの雇用促進セ
ンターは職業能力開発業務が中心ではないかとい
うふうに私は思うわけでありまして、今回の法改
正が期待をしております作業、いわゆるベン
チャー企業等の育成でありましたり雇用機会の創
出、さらにはミスマッチの解消などという幅広い
目的があるわけでありまして、そんな指導業
務、対応は可能かというふうに思うわけでありま
す。

これは例えば我が県でありましたら、技術指導
でありましたら工業技術センターとかそれから職
安とか、いろいろな機関との連携なり、どこが相
談を受けてどういう指導をするかというこの部分
が非常に大事だと私は思うのですが、雇用促進セ
ンターはしっかり受け皿として御活動いただける
のかどうか、重ねてお伺いしたいと思います。
○征矢政府委員 雇用促進センターにつきましては
は、現在におきましても、中小企業の雇用管理の
改善に資するため、企業の求めに応じて、募集、
採用、配置あるいは能力開発等、雇用管理全般に
ついでに相談、あるいは職業適性検査等の技術的
援助、情報の収集、提供、人材確保のためのセミ
ナーの開催等を実施しているところでございま
す。

したがって、この雇用促進センターに今回
の新しい仕事についても実施をしていただくとい
うことではございますが、もちろん公共職業安定機
関その他関係機関とよく連携をとって実施してい
く、こういう考え方でございます。

○榎屋委員 ひとつ連携方をよろしくお願いした
いと思えます。

それから次の話題でございますが、高度人材と
いう定義が今回出てくるわけでありまして、この
高度な人材、この定義をひとつ御説明いただきた
いと思えます。

○征矢政府委員 「高度の技能及びこれに関する
知識を有する者」の定義ということでございま
すが、今回の改正におきまして、個々の中小企業が
その企業の経営管理あるいは新商品開発等に指導
力を発揮し、新分野展開等を支えることのできる
高度の技能及びこれに関する知識を有する人材を
確保することができるようにするための支援措置
ということでございます。

このような考え方から、具体的には、学歴等と
はかかわりはないと思えますが、経営のための管理
的職務を行う能力を有する者あるいは技術的事項
の企画、管理、指導等を行う技術者等、こういう
ものを想定しているところでございます。

○榎屋委員 いっぱい言われたのでよくイメージ
がつかないのですが、要するに、学歴は問わな
い、やはり相当な業務実績をお持ちの方であれば
高度人材というふうに考えていいのかなと思
うわけでありまして、今までの職業紹介、能力開
発、ともするとブルーカラー部門が中心でありま
して、ある意味ではホワイトカラーを想定したも
のだというふうに考えてよろしゅうございま
すか。

○征矢政府委員 もう少し具体的に申し上げます
と、例えば、科学技術等の大学卒業業者またはこれ
と同等程度の専門的知識を有し、かつ、技術関係
部門の技術スタッフあるいは研究施設におきま
す研究員等、製品・技術開発の業務に三年以上従事
した者を考えておられます、例えば機械設計技術
者、工業デザイナー、システムエンジニア等はこ
れに該当するわけでございます。

それからもう一点は、人事労務、財務あるいは
総務、営業、生産管理等の経営戦略の企画を担当
できるような方で、一般的にはそういう面での課
長等の職務程度、これに五年以上従事していたと

いろいろなところを考えているところでございます。

○榎屋委員 それで、例えば私、山口県でございますが、地方から見ますと、この制度をうまく活用すれば、例えば東京なり大阪なり大都市圏から優秀な人材をUターンとして迎え入れる、こういう可能性もあるわけでありまして、そうした人材、新規学卒も含めて地元での採用というのは大変難しい状況があるわけでありまして、そういう意味では、今回の改正によりまして中小企業が改善計画を立てて取り組む、そうした場合に、中央からあるいは都市部からの優秀な人材を連れて帰ることができるのかなということが、大変期待もしますし、心配もするわけでありまして。

そういう意味では、今回予算措置として人材銀行あるいは学生職業センター、産業雇用安定センターの拡充もされるようでありまして、こうした各機関との連携をとりながら、今のUターン施策、各地方が取り組みますUターンの施策なんかとどういふふうにはマッチングさせていけるのか、この辺をしっかりと意識をされて取り組んでおられるかどうか、お伺いをしたいと思います。

○征矢政府委員 ただいまの御指摘の点でございますが、御指摘のとおりでございます。一つには、補正予算の中に盛り込まれております、全国の都道府県に学生職業相談の窓口あるいは中小企業等の人材確保の窓口を新設いたすところでございますが、そういうことで対処するということでございます。御指摘のような中小企業の人材確保につきましては、職業安定機関等のすべての窓口を積極的に活用することによりまして必要な人材を確保し、それによって雇用が拡大するように最大限の努力をしてみたいというふうに考えております。

○榎屋委員 これは、この事業を本当にうまく考えていけば、産業、中小企業界の活性化も相当できるのではないかと、こう私は期待をいたします。よろしくお願いを申し上げます。

認定計画に係る支援措置の内容でございますが、創業等支援人材確保助成金、仮称でございますが、あらあら内容は伺っておりますけれども、この助成金の上限、人数でありますとか期間等、ちよつと小さい話になりますが、御説明をいたしたいと思っております。

○征矢政府委員 この助成金の内容でございますが、考えておりますのは、具体的には、高度の技能及びそれに関する知識を有する人材の受け入れに係る賃金等の経費の原則三分の一を一年間助成することとしております。この場合、高度人材の受け入れ人数の上限は三人でございます。助成額につきましては、これは雇用保険制度の一環として対処いたしますので、その基本手当日額の最高額に合わせまして、一日一万五百十円を上限といたしております。

また、高度な人材の受け入れとあわせまして雇用の労働者の中に業種雇用安定法の特定雇用調整業種から失業のない労働移動の形で雇入れた労働者がいる場合、これにつきましては高度人材の受け入れ経費について二分の一ということと助成率を高めます、一年間助成することといたしております。

このことによりまして、中小企業が新規開業あるいは新分野展開等に必要となる基盤的な人材が確保され、事業の発展、それにあわせて雇用機会の創出につながっていくことを期待しているところでございます。

○榎屋委員 この人材確保助成金でございますが、今の御説明では人数は三人まで、それから期間については一年ということでございます。他制度との横並びということもあるものでありまして、期間につきまして一年というのは一律でやっちゃっていいのかわからない気がいたします。

もちろん、制度ですから上限は必要だろうと思っておりますが、業種によっては一年ではなくして、特に新分野、ベンチャー企業等につきましては一年では見通しが立たないということもあるかもしれません。この辺は弾力的な対応というのは可能で

あります。ぜひお願いをしたいと思います。

○征矢政府委員 この助成金の支給期間につきましては、これはたまたま御指摘のように一年間ということでございます。これは他の助成金等の例を踏まえたものでございますが、ただ、一面で先生御指摘のような問題もございまして、この支給基準等につきましては、業種による事情の相違等も含め、今後施行状況を見つつ必要な見直しを行ってまいりたいというふうに考えております。

○榎屋委員 実態、事業実績等をしつかり見ていただいて、ぜひ御検討をお願いしたいと思います。それから最後に、中小企業信用保険法の特例措置についてお伺いをいたします。

今回、中小企業信用保険法の特例が行われる。この文書を読みますと、「付保限度額の別枠化等」というふうになっておりますが、これはどうでしょうか、中小リストラ法や中小創造法の特例措置と全く横並びと考えてよろしいのでしょうか。ちよつと具体的に御説明いただきたいと思います。

○藤島(安)政府委員 ただいま御指摘の中小企業信用保険法の特例措置でございますけれども、この雇用改善事業の実施をする事業者が計画認定を受けて必要資金を民間から調達する場合には、保険の特例措置を講ずることとしておるわけでございますが、内容は三点でございます。

付保限度額の別枠化、現在普通保険ですと二億円の限度額がございまして、これを別枠で二億円を認めるということで、四億円にするということでございます。無担保保険については二千万円が四千万円になる、特別小口保険については五百万円が一千万円になる、こういう一つの付保限度額の別枠化という措置でございます。

それから、保険公庫が保証協会にて補するてん補率の引き上げでございます。普通保険については通常は七〇%でございますが、これは八〇%にするということでございます。

それから、保険料率の引き下げでございます。通常の保険料率の三分の二に減額する、こういう措置でございます。

御指摘ありました中小企業創造活動促進法、中小リストラ法における中小企業信用保険法の特例措置もこれと同様のものがございます。

○榎屋委員 わかりました。要するに中小企業者の立場から立ちますと、民間の金融機関から信用保証つきで借りられる上限はどうなるかといいますが、同額ということは一一般保険制度の付保限度額の二倍というふうに考えてよろしいわけですか。

○藤島(安)政府委員 そのとおりでございます。○榎屋委員 それで、ちよつと一点確認ですが、この中小企業信用保険法、これは今法改正がかかっているかと思うのですが、その法改正で金額の引き上げということは検討されているのでありましようか。

○藤島(安)政府委員 現在、中小企業信用保険法の改正案をこの国会に提出させていただいておられますが、その内容につきましては申し上げますと、普通保険につきましては、現在の限度額二千万円を三千五百万円に引き上げるということでございます。特別小口保険につきましては、現在の限度額五百万円を七百万円に引き上げるということでございます。それから、新規事業開拓保険につきまして限度額一億五千万円を二億円に引き上げる、そういうような内容の改正案を提出させていただいておるところでございます。

○榎屋委員 わかりました。私ども新進党も、先ほど松岡担当の方から三百万雇用創出計画という話もありましたが、その中で個別具体的な対策として、要するに、民間金融機関から新しい取り組みをする場合は十分に資金の手当てができるということ、その環境づくりをぜひやっていきたい、やっていくべきだ、こう考えているわけでありまして、そういう意味では非常にこの特例措置は大事だと思っております。

もう一度確認しますと、具体的な話で、この中

小労働法改正の取り組みで、まず改善事業計画を
知事へ上げる、そして知事の認定を受ける。恐ら
く改善事業計画を出すときには、例えば施設整備
であったり、人材の確保であったり、雇用管理面
で計画を出すだろうと思うのです。その中で資金
計画も当然検討されるだろう。そして、例えば我
が社は二千万必要だ、二千万借りたい、こういっ
たときに、今の限度額の中であれば本当に借りら
れるのかどうか、信用保証つきで借りることがで
きるかどうかということが大変気になるわけであ
ります。

それで、知事のところで認定を受けた計画につ
いて、もう一回窓口は恐らく違う。信用保証協会
にはまたこの資金調達では行かなければいけませ
んの、そこで恐らく金融機関ですから当然査定
を受けるだろう。そうすると、おまえのところは
今までの業績がよくない、したがって、知事の
ところでは二千万の事業計画でいっているわけ
ありますが、いやそれは厳しいから一千万にし
ろ、こういって借りられないという事態が出てく
るのではないかと、大変危惧をするわけ
であります、その辺は大丈夫でありますよ
うか。

○藤島(安)政府委員 保証協会の保証の引き受け
についてでございますけれども、従来から通産省
といたしましては、中小企業の立場に立つて保証
を行うように指導してまいりました。ことしの五
月におきましても、改めて円高といったような事
態に対応しまして、担保の徴求とかそういうもの
の弾力化、そういったようなこと等について適時
適切な保証を行うよう指導してきてまいったこ
ろでございます。

保証協会におきましては、こういう趣旨を踏ま
えていろいろな保証業務をやっていたらいい
ものと考えておりますけれども、この労働法に基
づく認定計画を受けた事業者につきまして、一応
保証協会独自の判断で審査をするわけでございま
す。申込者の資金計画あるいは返済計画、そうい
うようなものを見させていただいて、どうも事業

計画としてはちよつと過大かなというような場合
には、必ずしも期待どおり保証が受けられない場
合もあるかもしれませんけれども、そういうもの
については御理解いただきたいと思ひます。

いずれにしても、この特例法の趣旨の周知を図
りまして、県の方でよくよく見ていただければそ
ういうことはないのではないかと思ひます。保証
協会におきましても、県とも連絡をとりまして、
中小企業の立場に立つたきめ細かな保証業務を行
うように指導してまいりたい、こういうふうにか
えております。

なお、先ほど信用保証法の改正の内容につきま
して普通保険の限度額を申し上げましたけれど
も、あれは無担保保険の限度額を二千万を三千五
百万に引き上げるといふことでございます。訂正
させていただきます。どうも失礼いたしました。

○榎屋委員 わかりました。ぜひきめ細かな御指
導をお願いしたいと思います。

ベンチャー企業というのは、もともとがまさに
危険な新分野に出ていくわけでありまして、今ま
での実績等から見果たしてどうかという場合が
多々あるのではないかと。そういう意味では、信用
保証協会は各県にあると思ひます。地方公共団体
も支援なり貸し付け等をやっているわけでありま
すが、密接な連携が恐らくおありだろうというこ
とで、この法改正に基づきます対応については十
分な配慮をお願いしておきたいというふうにし
ます。

最後に一点だけ。
保険料率が引き下げられるという話がありまし
たので、当然保証料もそれに伴って安くなるのか
な、この期待をするわけですが、これはい
かがでありますか。

○藤島(安)政府委員 中小企業を取り巻く経営環
境、経済環境は大変厳しい状況にございますが、
保証協会がいただきます保証料、これは金利と違
いまして実費という感じのものがございませ
ぬ。管理運営費あるいは代位弁済をするための準
備金の積み立て、あるいは先ほど申し上げました

中小企業保険公庫への保険料の支払い、こうい
ったことがあるわけでございます。

従来から一割の保証料をいただくということ
やっております。平均して〇・八九割で
ございませぬ。今回はこれをできるだけ引き下
げてまいりたいと思ひます。三年間の限時的
な措置として、この〇・八九割を平均して〇・八
四割ぐらゐまで引き下げられないかということ
で、必要な予算措置を講じながら今協会と話し合
いをしているところでございませぬ。

○榎屋委員 きめ細かな対策をぜひお願いを申し
上げたいと思ひます。

以上で終わります。ありがとうございました。

○榎山委員 次に、寺前殿君。

○寺前委員 この間、新しい労働大臣は、アジア
諸国に向かってどんどん企業が移動いたしてあり
ます、ここにいわゆる産業の空洞化という問題が
起こっているんだ、従来型の対策ではいかぬのだ
という趣旨のごあいさつをここでやりになって
おります。その結果こういう法律を提案する。

局長さん、政府委員さんにもちよつと聞きます
が、産業の空洞化が雇用への影響を与えて
いるのか、数字をもって示してください。

○征矢政府委員 企業の海外移転が雇用と与えて
いる影響についてでございますが、その全体を把
握することはなかなか困難であります、公共職
業安定機関を通じてヒアリングをした結果により
ますと、海外進出を実施している企業において国
内の従業員数が減少していない企業の割合は、平
成五年十二月時点では八八%、平成六年八月時点
では七二%となっております。

一方、国内の従業員数を減少させた企業の割合
につきましては、平成五年十二月時点では一
二%、平成六年八月時点では二八%となっております。

○寺前委員 私、この間大阪の実態をひとつ調べ
てみようと思つて、百億円以上の大企業百三十五

社の有価証券報告書などをもとにして、どうい
う実態になっているのか。九三年と九四年を比べて
みると、国内の従業員数は四千八百六十人減少し
ている。海外の従業員数は逆に一万五千人ふえて
いる。海外従業員数は約三十八万九千人と出てき
て、これは国内従業員数と海外従業員数を合わせ
た全従業員数で調べてみると、約四割が海外に
なつてしまつた。これは大阪の大手企業の実態が
そういうことになつてきている。

これは一つの指標だと私は思ふのです。特に自
動車とか電器とか鉄鋼とか、こういう大手がど
んとことと行きますと、これが中小企業から労
働者あるいは学卒者、新規就職者、全体に非常に
大きな影響を与える。

それでは、今度の改正法案がこういう事態に対
してどういう役割を担うことになるのか、数字上
で説明してください。

○征矢政府委員 今回の法改正につきましては、
経済活動の国際化の進展あるいは規制緩和の進展
等を背景に産業構造の転換が進む中で、中小企業
におきます新たな雇用機会の創出を図らうとい
うものでございませぬ。

今回の法改正のうち、新分野展開を担う人材の
受け入れあるいは施設整備の支援につきましては
労働者の雇入れを要件としておりますが、本法
に基づく雇用創出効果につきましては、この措置
から直接導き出される狭い範囲のものだけでな
く、広い広がりを持つて雇用の拡大を図つてい
たい、こういうことでございます。

数字を推計することはなかなか難しいわけでご
ざいませぬが、当面具体的な数字を示せというこ
とでございます。これは予算積算上の数字をもとに
いたしまして、それで直接の雇用創出効果として
考えられるのは一万五千人程度というふうにご
考へられているわけですが、新しい分野に中小企
業が進出することによりまして、それが定着し、
拡大する中で雇用機会をできるだけふやしてい
ただける、そういうことを期待しているところでご
ざいませぬ。

○寺前委員 今度の国会でこの法律が中小企業対策の問題として、労働者の雇用問題として唯一出てきているから、中小企業を対象としておやりになる、これ自身に私は反対しようという気はありません。だけれども、これにすべての期待をかけるというわけにはいかないとつくづく感ずるので

そこで聞きますが、今の日本の雇用の上において、集中的な問題の発生している地域とすれば阪神の災害地域で一体何をやったのだろうかという、公共事業就労促進法という法律を震災が起ころってからつくりました。公共事業をやる場合には四割の人を雇いなさいや、ただし、それぞれの経営が持っている人を連れていくことは妨げないという内容があるから、それじゃあれで雇用にどれだけの有効な役割をしたのだろうかということとを私は当初から疑問に感じていたのです。これは三月一日に施行されて、何ぼの人を雇用することができると見込んでこれをやったのか、結果はどうであったのか、労働省は報告をしてほしい。

○坂本(哲)政府委員 公共事業就労促進法の制定当時、被災地域で失業者数がどのくらい発生するかという点につきましては、現地の状況もなかなか混乱しているということもございまして、具体的な把握は特に行っておりませんが、当時の現地の特別相談窓口におきます相談状況を見ておりますと、大変深刻なものがある、雇用失業情勢は予断を許さないものがある、そういう認識でございました。

一方で、今後これらの地域で復旧等の公共事業の需要が見込まれる。それによって労働需要が相当創出されるのではないかとということで、この法律を制定したわけでございます。

これまでの実績でございますが、対象となる公共事業の工事、震災直後はなかなか出てまいりませんでしたけれども、最近道路工事等を中心に伸びを見せ始めております。八月末現在の数字にな

りますけれども、公共職業安定所によります公共事業の事業主体への紹介実績は、延べ人員で申しますと二千七百七十人ということになっております。

今後とも、私どもとしましては、関係府県、安定所を通じて、公共事業の発注部局との連携の強化等によりまして、この制度の円滑かつ効果的な施行に努めてまいりたいと考えております。

○寺前委員 ちよつとようわからなかったけれども、四〇%の公共事業の吸収実人員は何人でしたか。

○坂本(哲)政府委員 先ほど延べ人員で申し上げましたけれども、実人員にいたしますと、これは十八人ということになっております。

○寺前委員 そうすると、あれだけ震災地域で公共事業のお金を莫大に出して、そして仕事がなくなくなった人がいっぱいおるのに、あの法律で効果があつたのは実人員で十八人となつたら、ようあんなことをやっておつたなということをやつぱり考えざるを得ないじゃないですか。

さらに私は聞いてみたいと思います。阪神大震災の被災地の雇用問題で、震災から九カ月余りたつてきているわけですが、雇用保険の支給終了という問題が今日起こつてきています。最短の者は最低ランクの九十日プラス個別延長の六十日で約五カ月ですから、雇用保険の受給資格決定数と、そのうち既に支給終了となつた者の数はどれだけあります。年末にかけてどれだけの者が支給終了になるでしょうか。予測を御説明いただけますか。

○征矢政府委員 失業給付の特例支給の対象者でございますが、八月末現在で一万三百四十五人となっております。特例支給の対象者につきましては、支給対象者の所定給付日数別の割合が不明であるために、現時点で支給終了となっている者の数は把握しておりませんが、兵庫県におきます失業給付受給者の一般的な所定給付日数の割合から推測いたしますと、九月末におきまして、最大の

見積もりで六千百人程度の方が支給終了となつていくものと考えておるところであります。○寺前委員 どうも私、耳が遠いのかようわからぬのです、話聞いておつて、私この間、県などの関係者のところへ行つて、どういふ実態になるんじやろうかと言つて、ちよつと聞いてみたんです。いろいろ数字を出してもらいましたから調べておると、大体私の感じでは、感じだけでもないんだな。

これは所定給付日数別実人員及び支給終了予定者数というやつを各月のをずつと計算していきますと、三万二千という数字が十二月末になると推計されてくる。ずつと個別に調べていくとそうなります。これは直接の関係者だけで三万二千に終了者が起つてくる。そうすると、業者などでこういう対象になつていない人がおるんだから、そういう人を入れると五万、十万という数になつてくるんじゃないだろうか。この広範な失業者をどうするんじやろうか。私はやつぱり依然として阪神地域では大きな問題だと思つて

よ。そこで、従来そういう場合にはどういふことが考えられたかを見ると、雇用対策法という法律があります。その法律で、本四架橋の場合には橋をわざわざかけるんだから、こういう迷惑をしたらからといって、その雇対法の十三条に基づいて就労促進手当というやり方をやりながら吸収していくというやり方をやつておるんだ。これは沖繩の軍用地の問題でもそうだし、あるいは漁業の分野においても、二百海里の問題をめぐつて漁業労働者に対する対応をやつたとか、あの施行規則を読んでいるとそこに基づくと全部書いてある。

私は、こつとやつて保険の切れてくるという段階を十二月、要するに来年の一月十六日でもつて一年たつたんだから、こういう段階が今来つたあるんだから、そういう段階で、雇対法の十三条に基づくところの被災地の雇用保険も切れた失業者に何らかの措置をとるといふ施策を検討してしかるべきなんじゃないだろうか。

公共事業で実人員十八人吸収しましたと、のうと私ら現地へ行つて、国会議員こんなことをやつてましたなんて言えますか、あなた。今度またこの法律をつくりまして、これでまた吸収できますなんて、恥ずかしくて言えぬわ。だから、まずは一番ひどいことになつておる阪神地域において、雇対法十三条で就職促進手当をするという問題について何らかの研究をやる、そのぐらいのことを私は考えられるのじやろうか、これが一つ。

それからもう一つは、県知事さんから要望書が出ています。その県知事さんの要望書を見ると、これもやはり県知事さん悲壮なんだよ。言われるのは私ほつともやと思つて。これは九月十九日付で政府に出したんです。「雇用維持対策について 被災地域における雇用維持に向けた事業主支援を図るため、雇用調整助成金制度の特例措置について、引き続き特段の配慮をお願いいたします。」引き続きやつてくれという。「離職者対策について 被災離職者等の早期再就職の促進を図るため、特定求職者雇用開発助成金制度の特例措置について、引き続き特段の配慮をお願いします。」私は、吸収することがなくなつてきたら、こういうことを考えなければならぬという問題が出てくると思つて。これが二つ目。これに対してどう対応されるのか。

三つ目。戦後五十年間、この間法律廃止になつたけれども、いわゆる失対法という法律があります。あれは廃止になった。五十年間続いた役割というのは、それなりの経験がこれで多くの人を吸収することができるという方向を示していたと思つて。この問題について検討はできないだろうか。

この三つの問題について御回答いただきたいと思つて。○征矢政府委員 阪神・淡路大震災の被災失業者の方で失業給付の支給が終了した求職者の方々についてでございますが、こういう方々につきましては、個々の求職者のニーズに対応した積極的な

求人開拓あるいは就職面接会の積極的な開催も求めたきめ細かな職業相談、広域的な求職活動の支援等の対策を実施しているところでありまして、引き続きこれらの対策を推進してまいりたいと思っております。

また、離職者の再就職を促進するため、特定求職者雇用開発助成金に關し、被災離職者につきましては年齢要件あるいは助成率等につきましての特例措置を当面平成八年一月二十二日まで延長したところでありまして、これらの助成金を活用しつつ就職促進に努めてまいりたいというふうに考えております。

それから、被災地域におきます雇用保険受給を終了した方に対する雇用対策法に基づく職業転換給付金でございますが、これにつきましては、公共職業安定所長の指示によりまして、必要な職業訓練を受講する者に対して支給する訓練手当等の制度を積極的に活用するように対処いたしているところでございます。

それから、阪神・淡路地域におきます兵庫県からの要望を踏まえての対処でございますが、これにつきましては、被災地の事業所あるいは被災労働者につきましては、雇用調整助成金、特定求職者雇用開発助成金、生涯能力開発給付金等につきまして、高率の助成を適用する等の特例措置を当面平成八年一月二十二日まで実施することとしていたるところでございますが、この特例措置につきましては、御要望も踏まえ、あるいは被災地におきます雇用情勢の動向も見ながら、必要があればさらに延長することが可能となるような措置についても検討してまいりたいというふうな考えでおります。

最後の点につきまして、失業対策事業についての御質問でございます。これは先生からかねがね御指摘、御意見のあるところでございますが、私どもといたしましては、新たに失業対策事業を実施する考えは持っておりません。

○寺前委員 つつけんどんなような話だ。これをどうするんだということの心配事を提起して

るのに、そんなことは心配しておりませんというふうな顔をしているので、私は遺憾だと思えます。時間の都合がありますから次へ行きませうけれども。

それで私、気になっているのは、大臣はこの間は日本の構造の姿が海外へ出ていくようになってきたから大変なんだという話をやっておられた。きょうの提案を見ておたら、きょうの提案にはそんなこと一言も書いてない。何と書いてあるか。この原因としては、中小企業の雇用管理全般の改善が図られているんだ。この間言っていた話とここで提案する話とは違うじゃないか。何でもこんなことになってきたのだろうか、私、気になる。何でもこんなふうになるのだろうか。予算委員会でおっしゃっていたことも、この間あいさつされたと同じことをされているのに、きょうの提案になると変わってくる。

そこで、現実にはどういうことが起こっているかといったら、この前も新日鉄なりあるいはJRの問題で、片っ方で六十五歳まで働けるように六十歳定年に向かっていくんだと言いつつ、現実では何が起きているかといつと、若年でやめさせられていくという結果になっている姿が起きているのですよ。あるいは出向という形で排除されていくということが起こってきた。

私、この間もちょっと京都の村田機械というところへ行きました。従業員三千五百名の企業ですが、ことし六月一日から一カ月の期間で、原則として勤続十年以上または四十歳以上の社員に対して早期退職優遇制度の時限拡大実施といつてやっておる。そうすると、大臣も先ほどおっしゃっておつたように、経験豊かな人をずっと引き続き雇用してもらいますよとおっしゃっているのに、現実にはこうやって優遇措置の名のもとにどうやってきたかといつと、結果として早期退職優遇制度で百五十名が子会社への転籍や退職をしている。ところが、その一方で八十名以上の新規雇用者を採用している。何だこれ。こんなことをやられたらたまったものじゃないなということになりま

す。大阪に本社のあるカメラと事務機器の大手メーカーのミノルタ、全国で五千五百人だといつてますが、七月一日から八月二十五日の募集期間で、四十歳以上を対象に希望退職を四百人募集し、このほか分社化で七十人、系列会社の岡山ミノルタへの出向四十人、合わせて五百十人の人減らし、合理化が行われ、希望退職三百五十人、分社化七十人、岡山ミノルタへの出向二十三人という結果で、未達成約七十人というのがこの間調査に行つたら出ていました。

要するに、配置転換などで減員を行つていく。一方で、ああいふ高年齢者がその豊かな知識経験を生かしていくために、少なくとも六十五歳まで働いていただけるようにしますと言つておるのに、やっていると違う方向で走つておる感じがにはちよつと待ったをかける必要があるだろう。

その待ったの一つといつたのを、労働省へ行つてどんなことをやっておるのだろうかと思つておつたら、「厳しい雇用情勢下での雇用・労務管理の留意点」というリーフが出ています。それを見たら一番最後にこう書いてある。「転籍について労働者の同意が必要であるとされた例」といふのが書いてあって、最高裁第一小法廷で昭和四十八年四月十二日判決というのが書いてあって、労働者の同意が必要なんだということが書いてある。いいことが書いてあるんだから、それじゃ職安へ行つて、こういうことが起きているところを、こういうことについて職安はどういう具体的指導をやっているんだと聞いてみたら、むにやむにやという話になる。

積極的にこの政府の施策、六十五歳までできるだけ雇用してもらつたように能力を生かす方向を考へている、こう言うのだったら、そういうことが最高裁の判決でもあるのだから、本人の同意なしにはこういうことはできませんという宣伝はもつともつと労働省はおやりになつていいのじゃないだろうか。リーフを配るだけじゃなくして、リー

フも配られているように見えない。ポスターでも張つて、見えるように、駅々といつとどこにこういう御相談はどこへ来てください、こう書いて積極的に守るといふ問題をお考えになつたらどうだろうか。

この前、JRと新日鉄のときにこれを提起したら、検討しますという話だったけれども、どんなふうか検討して改善して進めてくれるのか。私、現に調べに行つたところでは、何にも生きてこない。新しい労働大臣、この問題についてどういふふうにお考えになるのだろうか。ちよつとまず先に局長に説明していただいて、それで大臣、こういう問題についてどういふふうか考えるのか、新大臣なんだから、これから仕事してもらわなければならぬのだから、ちよつと聞かせてほしい。

○征矢政府委員 移籍出向の場合に、その移籍出向の対象となります労働者の個別の同意が必要であるといふ点につきましては、最高裁の判例、先生御指摘のとおりでございます。

そこで、前回、業種雇用安定法の御審議をいただいた際にも同様の御指摘がございました。この業種雇用安定法の運用に当たりまして、この点を踏まえて、雇用維持等計画の作成に当たっては、当該事業所の労働組合等の意見を聞くことを要件とするともに、労働移動雇用安定助成金あるいは労働移動能力開発助成金の支給に当たりましては、労働組合との書面による協定の締結及び労働者の同意を要件とするといふことで、この失業なき労働移動が行われるような仕組みで実施をいたしているところでございます。

なお、その点についての周知が不十分であるといふ点につきましては、今後私どもその辺につきましてもあわせて考えてまいりたいと思つております。

○青木国務大臣 寺前先生の御質問にお答えいたします。確かに厳しい情勢が続いていること、もう今日の失業情勢といふものは統計をとつて以来最大の課題であるといふことは御案内のとおりでありま

すから、個々にいろいろな問題があることはよく承知をいたしております。

そこで、これからどうしていくのかという点について、今日起こっている情勢というものは、前には、こういう厳しい情勢だからリストラという中においても、例えばいわゆる希望退職を大々的に募集する、あるいは解雇を行うとか、企業閉鎖を行うとかということがありました。今日の全国的な情勢を見てまいりますと、必死になって雇用を確保したいという労使の努力というものがあつたわけでありまして、所定外労働時間を削減する、あるいはまたいわゆる途中採用、任期の途中採用における雇用を重視するといったような対応というものは見られますけれども、そういう方向で対応していることが目立っているわけでございます。

しかし、そうはいっても、どうしても調整を行わなければならない、職を離れなければならないというような場合には、今も局長からも話のありましたように、改正の業種雇用安定法に基づいて例えば移動をしてもらう、失業なき移動をしてもらう。その失業なき移動をする場合に、従来半年間のいわゆる賃金をもって、賃金の高額支給をもって労働省は対応いたしてまいりましたけれども、これを半年じゃなくて一年にしよう。

それから、ベンチャー企業等の関係のいわゆる新機軸、新分野等をひとつ開発していこう、雇用の増大をひとつ求めているというではないかというようなことを通じまして、現在いるところの職員の技術訓練とかいうようなものをやりながら、他から失業なき労働移動をした場合においては雇用のための援助を差し伸べるとか、そういうような方向を通じて、何としてもひとつこの失業者をなくせるように、現に失業のあつた場合においては、求人と求職の関係というものをしっかりとアテをとりながら対応いたしてまいりたい、万全の対策を進めていきたい、こういう努力をいたしているところでございます。

○寺前委員 もう時間が来ましたので、ここが問

題点、最後に指摘だけして終わりたいと思うので。

そもそも大臣は、海外へ出ていくようになってこういう事態になってきているんだ、こういう問題提起なんだから、海外へ出ていく場合には、その計画や雇用が地域経済にどのような影響を及ぼすのかアセスメントを実施し、必要な場合は計画の中止、変更を勧告するとか、さらに都道府県知事に調査勧告権を保障して、企業や労組、地域住民、自治体との協議を義務づけさせるとか、そういうような規制をやるという問題提起を一番大もとでやるという問題をひとつ考えないといかぬのではないだろうか。

それからもう一つは、現に雇用しているところで十分な労働条件の改善をやらせていく、そして本人の意思に反するようなことが起こらぬようにしていく、大づかみなどころをきちっともう一度検討してほしいと私は思うのです。

それにしても、私は、今度のこの法律で、一番最後のところに労働環境改善設備または福祉施設の設定、整備の問題について、今度は別々にやることのできるという法律が入ってきている、ここはいいと思う……

○笹山委員長 寺前委員、手短かに質問をしてくださるようお願いいたします。

○寺前委員 はい、もう終わります。いいと思うけれども、現にこれまでにこの法律でやられたのが二件しかないということも考えてもらつて、これにべらぼうな期待をかけるわけにはいかない。やはりそこは改善の方向も打ち出していたいただきたいということを要望して、そして、しかもこの法律によって、分社化するところだつてこれが利用されるということになって、分社化を促進させるような役割にならないことを希望して、私の質問を終わりたいと思つております。

○笹山委員長 次に、池田隆一君。

○池田(隆)委員 本委員会、当初与党の責任で始まるのがおくれたということもありますので、予

定の時間で採決が行われるように、一点に絞つてだけ御質問させていただきますというふうに思います。

今回の改正案、先ほど通産省、労働省からも御説明もございましたけれども、いわゆる縦割り行政の弊害が言われている中で、労働省と通産省が連携してこの法案そのものの改正にも臨んできたという経緯がございます。雇用対策についても、積極的な通産行政とそして労働行政のあり方が今求められているというふうに思いますので、そういう意味で、中小企業庁長官と労働大臣の方から、横の連携のあり方を含めて、労働行政の、特に雇用面についての決意を伺いまして、私の質問を終わりたいと思つております。

○青木国務大臣 新しい雇用失業情勢の中にあつて、中小企業の労働法の御審議を精力的に進めていただきましたことについて厚く感謝をいたします。

今、池田先生からお話のありましたように、私も常に橋本通産大臣と連携をいたしておるわけですが、先ほど私どものところの征夫局長からも話がありましたように、両事務次官あるいはまた事務当局が中小企業庁やあるいはまた私も労働省の職業安定局と密接な連携を持って、そして補完をしながら、励まし合いながら頑張つてまいりたいと思つております。よろしくお願ひいたします。

○新政府委員 ある意味では、中小企業対策そのものが雇用の安定ということに資する対策であるという認識を私もはいたしてございます。先ほど申し上げましたように、事業所数で九九%、また従業員数で七八%を中小企業が占めておるわけでございますから、中小企業が活性化をし、また経営が安定するということが雇用を安定し、また雇用を創出するという基礎になるものだというふうに認識しておるわけでございます。

現下の経済情勢、非常に厳しいものがございます。このたびの第二次補正予算におきましても、

中小企業対策といたしまして、補正予算規模としては過去最大の二千七百六十八億円に上る予算を追加計上いたしまして、思い切つた対策をとつたところでございます。

このように中小企業対策に万全を期しながら、雇用対策についても、先ほど申し上げましたように、大臣レベルでの連携はもちろんのこと、私ども事務レベルにおきましても十分な連携の強化ということを図つて、雇用対策の充実に努めてまいりたいと思つております。

○池田(隆)委員 ありがとうございます。

○笹山委員長 以上で本案に対する質疑は終局いたしました。

○笹山委員長 これより討論に入るのでありますが、その申し出がありませんので、直ちに採決に入ります。

内閣提出、中小企業における労働力の確保のための雇用管理の改善の促進に関する法律の一部を改正する法律案について採決いたします。

○笹山委員長 起立総員。よつて、本案は原案のとおり可決すべきものと決しました。お諮りいたします。ただいま議決いたしました法律案に関する委員会報告書の作成につきましては、委員長に御一任願ひたいと思つておりますが、御異議ありませんか。

〔報告書は附録に掲載〕

中小企業における労働力の確保のための雇
用管理の改善の促進に関する法律の一部を改正
する法律案

中小企業における労働力の確保のための雇
用管理の改善の促進に関する法律の一部を
改正する法律

中小企業における労働力の確保のための雇
用管理の改善の促進に関する法律(平成三年法律第五
十七号)の一部を次のように改正する。

第一条中「労働者の」の下に「職業の安定その他」
を加える。

第四条第一項中、「その構成員を」と「その構成員」
に、「(以下「改善計画」という。)」を、中小企業
者は改善事業であつて職業に必要な高度の技能及
びこれに関する知識を有する者の確保を図るため
のものについての計画に、「その改善計画を」と「そ
の計画」に改め、同条第二項中「改善計画を」と「前項
に規定する改善事業についての計画(以下「改善計
画」という。)」に改める。

第五条第一項中「(以下「認定中小企業者」という。)」を加え、同
条第二項中「構成員」の下に「若しくは認定中小企
業者」を加える。

第七条の見出し中「雇用福祉事業を」と「雇用安定
事業等」に改め、同条中「第六十四条を」と「第六十二
条の雇用安定事業、同法第六十三条の能力開発事
業又は同法第六十四条に改め、同条第二号を次
のように改める。

二 認定組合等の構成員たる中小企業者又は認
定中小企業者であつて、必要な設備若しくは
福祉施設の設置若しくは整備を行い、又は新
たに職業に必要な高度の技能及びこれに関す
る知識を有する者を置き、認定計画の目標を
達成したものに對して、必要な助成及び援助
を行うこと。

第七条に次の一号を加える。

第一類第十二号 労働委員会議録第二号 平成七年十月十九日

三 認定組合等の構成員たる中小企業者又は認
定中小企業者であつて、その雇用する労働者
又はその中小企業者に雇用保険法第四条第一
項に規定する被保険者(次項において「被保険
者」という。)として雇用されることとなつて
いる者(次項において「内定者」という。)に関
し、職業に必要な高度の技能及びこれに関す
る知識を習得させるための教育訓練の実施そ
の他の措置を講じ、認定計画の目標を達成し
たものに對して、必要な助成及び援助を行う
こと。

第七条に次の二項を加える。
2 前項第二号及び第三号の助成及び援助を行う
に当たつては、労働者を雇用していない中小企
業者(同項第一号又は第三号の措置を講じた後、
労働者を雇入れたものに限る。)を雇用保険法
第五条第一項の適用事業の事業主と、前項第三
号の措置に係る内定者を被保険者とみなして、
同法第四章の規定を適用する。

3 政府は、雇用促進事業団法(昭和三十六年法
律第百十六号。以下「事業団法」という。)及びこ
れに基づく命令で定めるところにより、第一項
各号に掲げる事業の全部又は一部を雇用促進事
業団に行わせるものとする。
第八条第一項中「雇用促進事業団法(昭和三十六
年法律第百十六号。以下「事業団法」という。)」を
「事業団法」に改め、「従つて、」の下に「その雇用し
ようとする労働者の福祉を増進するための施設
(政令で定めるものに限る。以下この項において
同じ。)」の設置又は整備を行う認定組合等の構成員
たる中小企業者又は認定中小企業者であつて労働
者を雇用していないもの及び「(政令で
定めるものに限る。)」を削る。

第十条第一項中「又はその構成員たる中小企業
者」を「若しくはその構成員たる中小企業者又は認
定中小企業者」に改める。
第十一条及び第十二条第一項中「中小企業者」の
下に「又は認定中小企業者」を加える。
第十五条中「中小企業者」の下に「並びに認定中
小企業者」を加える。

小企業者」を加える。
第十七条中「認定組合等」の下に「又は認定中小
企業者」を加える。

附 則
(施行期日)
1 この法律は、公布の日から施行する。
(経過措置)
2 この法律の施行前にした行為に対する罰則の
適用については、なお従前の例による。

理 由

最近における中小企業の労働力の確保に関する
状況にかんがみ、労働力を確保するために中小企
業者が行う雇用管理の改善に係る措置を一層促進
するため、個別の中小企業者が高度な人材の確保
に係る改善計画を作成することができるとする
とともに、雇用保険法の雇用安定事業及び能力
開発事業としての助成及び援助等の措置を講ずる
必要がある。これが、この法律案を提出する理由
である。

平成七年十月二十七日印刷

平成七年十月三十日發行

衆議院事務局

印刷者 大藏省印刷局

D