

衆議院 労働委員会 議 録 第十 三 号

平成九年五月二十三日(金曜日)

午前十一時一分開議

出席委員

委員長 青山 丘君

理事 荒井 広幸君

理事 佐藤 剛男君

理事 河上 寛雄君

理事 岩田 順介君

理事 飯島 忠義君

理事 柏谷 茂君

理事 小林 興起君

理事 棚橋 泰文君

理事 綿貫 民輔君

理事 漆原 良夫君

理事 塩田 晋君

理事 近藤 昭一君

理事 松本 惟子君

理事 深田 肇君

出席國務大臣

労働大臣 岡野 裕君

出席政府委員

労働政務次官 小林 興起君

労働大臣官房長 渡邊 信君

労働省労働局長 松原 亘子君

委員外の出席者

中小企業庁計画 宮川萬里夫君

部下請企業課長 中島 勝君

労働委員会調査 中島 勝君

委員長の異動

五月二十三日

兼任

西田 猛君

福岡 宗也君

補欠選任

石垣 一夫君

漆原 良夫君

第一類第十二号

労働委員会議録第十三号

平成九年五月二十三日

同日 村山 富市君

同日 石垣 一夫君

同日 漆原 良夫君

同日 深田 肇君

同日 村山 富市君

同日 五月二十日

同日 中小企業退職金共済法の一部を改正する法律案

同日 (内閣提出第六三三三号)(参議院送付)

同日 労働基準法の子保護規定の撤廃中止に関する

同日 請願(石井郁子君紹介)(第二八五五号)

同日 同(木島日出夫君紹介)(第二八五六号)

同日 同(藤木洋子君紹介)(第二八五七号)

同日 男女雇用機会均等法及び労働基準法改正に関する

同日 請願(島山健治郎君紹介)(第二九六八号)

同日 同月二十一日

同日 労働基準法の子保護規定の撤廃反対に関する

同日 請願(大森猛君紹介)(第三〇六一号)

同日 同(金子満広君紹介)(第三〇六二号)

同日 同(東中光雄君紹介)(第三〇六三三号)

同日 同(正森成二君紹介)(第三〇六四号)

同日 同(松本善明君紹介)(第三〇六五号)

同日 同(吉井英勝君紹介)(第三〇六六号)

同日 男女雇用機会均等法及び労働基準法改正に関する

同日 請願(島山健治郎君紹介)(第三〇六七号)

同日 同(島山健治郎君紹介)(第三一三八号)

同日 本委員会に付託された。

同日 五月二十二日

同日 雇用分野における男女差別の解消に関する陳情

同日 書(福岡市博多区東公園七の七福岡県議会内水

同日 戸栄樹)(第三三五五号)

同日 男女雇用機会均等法を廃止し、労働者側に立つ

同日

同日

同日

同日

同日

同日

同日

同日

同日

た施策実行に関する陳情書(神戸市北区小倉台

二の二の二三宗岡摩佐子)(第三三六号)

時間外・休日労働及び深夜労働の男女共通規制

等に関する陳情書外一件(東京都千代田区九段

南四の三の三森川隆夫外一名)(第三三七号)

労働基準法の子保護規定見直し反対に関する

陳情書外十五件(青森県上北郡野辺地町宇野辺

地二二〇の一田中真司外十五名)(第三三八号)

労働基準法の子保護規定の撤廃反対に関する

陳情書外十件(長野県佐久市長土呂一三四の

一傳田和士外三百四十八名)(第三三九号)

は本委員会に参考送付された。

本日(今日)の会議に付した案件

中小企業退職金共済法の一部を改正する法律案

(内閣提出第六三三三号)(参議院送付)

〇青森県委員長 これより会議を開きます。

内閣提出、参議院送付、中小企業退職金共済法

の一部を改正する法律案を議題といたします。

趣旨の説明を聴取いたします。岡野労働大臣。

中小企業退職金共済法の一部を改正する法律案

(本号末尾に掲載)

〇岡野國務大臣 おはようございます。

ただいま委員長から議題としていただきました

中小企業退職金共済法の一部を改正する法律案に

つきまして、その提案理由及び内容の概要を御説

明申し上げます。

中小企業退職金共済事業団及び特定業種退職金

共済組合は、設立以来、それぞれ、中小企業の常

用の従業員及び特定業種の中小企業に期間を定め

て雇用される従業員を対象として退職金共済制度

を運営し、中小企業の勤労者の福祉の増進に重要

な役割を果たしてきたところであります。

政府におきましては、この二法人について、行

政改革の一環として特殊法人の整理合理化を推進

し、あわせて中小企業の勤労者の総合的な勤労者

福祉対策を進めるため、昨年十二月二十五日の閣

議決定「行政改革プログラム」におきまして、統

合することを決定したところであります。

この法律案は、これに基づき、両法人を統合し、

新たに勤労者退職金共済機構を設立しようとする

ものであります。

次に、その内容の概要を御説明申し上げます。

第一に、勤労者退職金共済機構は、中小企業の

従業員に係る退職金共済制度を運営し、あわせて

中小企業者及びその雇用する従業員の福祉の増

進、これを図るために必要な施設を行うことを目

的とするとしております。

第二に、勤労者退職金共済機構の役員として、

理事長一人、副理事長一人、理事五人以内及び監

事一人を置くほか、非常勤の監事三人以内を置く

ことができることとしております。また、特定業

種に係る業務の円滑な運営を図るため、特定業種

ごとに運営委員会を置くこととしております。

第三に、勤労者退職金共済機構は、この両法人

の業務を引き継ぎ、退職金共済契約及び特定業種

退職金共済契約に係る中小企業退職金共済事業を

行うほか、従業員福祉施設の設置等のための資金

の貸し付け等を行うこととしております。

第四に、勤労者退職金共済機構の財務及び会計、

監督等について、他の特殊法人の例に倣い、所要

の規定を設けることとしております。

このほか、勤労者退職金共済機構の設立手続に

係る規定、中小企業退職金共済事業団及び特定業

種退職金共済組合から勤労者退職金共済機構への

権利及び義務の承継に係る規定等所要の規定の整

備を行うこととしております。

なお、この法律は、平成十年四月一日より施行することとしておりますが、勤労者退職金共済機構の設立手続に係る規定等については、公布の日から施行することとしております。

以上、この法律案の提案理由及びその内容の概要について御説明を申し上げます。

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。

○青山委員長 以上で趣旨の説明は終わります。

○青山委員長 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。鍵田節哉君。

○鍵田委員 新進党の鍵田でございます。おはようございます。

ただいま議題となりました中小企業退職金共済法の一部を改正する法律案につきまして、幾つかの質問をさせていただきます。

まず、今、趣旨の説明の中にもございましたように、村山内閣時の閣議決定に基づきます特殊法人の整理合理化、こういうことで、その一環として中小企業退職金共済事業団と特定業種退職金共済組合を解散して、それぞれ勤労者退職金共済機構というものに統合するということになったわけでございます。行政改革の一環としてこれはなされようとしておるわけでございます。ぜひとも、巷間言われますような単なる都合合わせの行革であるとか、中身のない単なる統合であるということにならないように、中身のある行革にしたい、こういう観点から二、三質問をさせていただきます。

今回の統合によりまして、役員を十二名から八名にするということが明らかにされておるわけでございますけれども、今日までの役員を四人を減じるといふことでございますけれども、それでは一般の事務局員の数はどうなるのか、また事務局

の経費はどうなるのかということについてはまだ明らかになっておりません。四月八日の参議院労働委員会におきます審議の中でも、平田議員の質問に對しまして、平成十年四月からのスタートであるから、これにかかる予算や組織、人員については、八月末の大蔵省への予算要求に向けて検討したい、こういうことでございますけれども、私たち、民間企業ですとやってきた人間から見ますと、余り理解がでない内容になっております。

本来、民間企業でいろいろ合理化を行う、こういうときには、どの程度の合理化を行えばどの程度の人件費やまたその他の経費が削減できるのか、こういうことを十分検討した上でこういう組織の統合などが起こるわけでございます。それらの内容も何も明確にならないまま、ただ統合だけを行う、そして今後、そういう削減策について検討していく、こういうことはやはり全く理解ができないわけでございます。しかし、現実にそのような御答弁でございます。

その後、一カ月半ほど経過をしたわけでございますが、その間に一体どのような討議がなされておるのか、その進捗状況などにつきましてお答えいただきたいと思っております。

【委員長退席、河上委員長代理着席】

○松原政府委員 お答えいたします。

先生おっしゃいましたように、この両法人の統合は行政改革の一環ということでやらせていただくとしておるものでございます。したがって、この結果、本来の意味において行政改革の効果が上がっているということにならなければ意味がない、というのはそのとおりでございます。

ただし、今の時点で私も申し上げられることは、先生からも御指摘ございました役員の数、これは法律上明記をさせていただいておりますが、するということでございます。

これから来年四月までの間、まだ十カ月上日時があるわけでございますが、その間に統合のための準備をさまざまやっていくわけでございます。

す。特に、そのうち、職員の数ですとか予算額、これはこの八月末に大蔵省に予算要求として提出をしなければいけません。そこに向けて、今鋭意作業をやっておりますが、職員の数、現在約三百人おります。もちろん、統合の効果によりまして、これがある程度スリム化する、再編も含めまして、効率的な配置をすることによってスリム化できる部分もあるわけでございますけれども、もう少しその具体的な検討につきましてはお時間をいただきたいと思います。今鋭意検討を進めつつあるという状況でございます。

○鍵田委員 これは、行政改革の一環としてこの中退金の組織を統合するわけでありまして、これからはいろいろな組織の行政改革が行われていくと思っております。そのときの基本的な姿勢として、やはりこういう行政改革をすればだけの経費が削減できるのか、人員も削減できるのかというふうなことも踏まえた上で検討されるのが本来のあり方だ、というふうに思います。そういうことを考えますと、今後もう少し具体的なものを示しながら、こういう行政改革を進めていただきたい、ということをお願いしておきたいと思っております。

そして、職員につきましては、やはり行政改革をやる以上は余剰人員が出てくる、スリム化していく、こういうことになってきますと、その余剰人員をどうするか。参議院の審議では、包括的にこの新しい機構に継承する、こういうことでありますから、解雇はないのだというふうに出ておられます。私自身も、余剰人員が出たからすぐ解雇だ、というふうなことは反対でございます。そういふことがあつてはならないというふうに思っています。しかし、余剰人員が出てくるというのが本来の改革ではないかというふうにも思っていますから、その場合に、そういう余剰人員が出てきた場合にどのような対策を立てようかとされておるか、その辺をお答えいただきたいと思います。

○松原政府委員 新しい法人は、法案の中にも明記をさせていただいておりますけれども、現在中小企業退職金事業団と特定退組合がやっております。その業務もそのまま引き継ぐということでございます。そういうことでございますから、一般の退職金制度と各特定業種ごとの退職金制度、それはそれぞれ現行のとおり独立して運営するということが前提になっているわけでございます。そういう意味におきましては、職員につきましても、当然それを適切に運営するための一定の職員数は必要になる、これは御理解いただけるかと思っております。

ただ、当然のことながら、統合ということになりますと行革効果というものが出していくことになりまして、当然出てまいらるわけでございますので、管理部門等を含めまして今後業務の効率化を進めていきたい、組織のスリム化を図ってきたいというふうな考えをお持ちでありまして、また、その過程におきまして、職員の適切な再配置といったことも考えていかなければいけないというふうな考えをいただいております。

○鍵田委員 わかりました。

それでは、参議院の方でもいろいろ役員の処遇とか待遇などについて明らかにされてきておるわけでございます。特に理事長の報酬額が二千三百九十四万円というところで答弁がなされておるわけでございます。年収につきましてはわかつておるわけでありまして、退職金についても一期四年の場合の退職金ということも答弁をなさっておりますけれども、今の理事長につきましましては、もう八年、二期を超えたのではないかと、いうふうに思いますけれども、この方の退職金というのはどのくらいになるのでしょうか。

そして、それがわかりましたら、それを高いというふうな認識されているのか、低いというふうな認識されているのか、その辺についてお答えをいただきたいと思います。

○松原政府委員 特殊法人の役員の退職金の算定方法については一定の式がございまして、それは必ずしもこの事業団だけではなく、他についてもこれが適用されているわけでございます。

小企業退職金事業団と特定退組合がやっております。その業務もそのまま引き継ぐということでございます。そういうことでございますから、一般の退職金制度と各特定業種ごとの退職金制度、それはそれぞれ現行のとおり独立して運営するということが前提になっているわけでございます。そういう意味におきましては、職員につきましても、当然それを適切に運営するための一定の職員数は必要になる、これは御理解いただけるかと思っております。

ただ、当然のことながら、統合ということになりますと行革効果というものが出していくことになりまして、当然出てまいらるわけでございますので、管理部門等を含めまして今後業務の効率化を進めていきたい、組織のスリム化を図ってきたいというふうな考えをお持ちでありまして、また、その過程におきまして、職員の適切な再配置といったことも考えていかなければいけないというふうな考えをいただいております。

○鍵田委員 わかりました。

それでは、参議院の方でもいろいろ役員の処遇とか待遇などについて明らかにされてきておるわけでございます。特に理事長の報酬額が二千三百九十四万円というところで答弁がなされておるわけでございます。年収につきましてはわかつておるわけでありまして、退職金についても一期四年の場合の退職金ということも答弁をなさっておりますけれども、今の理事長につきましましては、もう八年、二期を超えたのではないかと、いうふうに思いますけれども、この方の退職金というのはどのくらいになるのでしょうか。

そして、それがわかりましたら、それを高いというふうな認識されているのか、低いというふうな認識されているのか、その辺についてお答えをいただきたいと思います。

○松原政府委員 特殊法人の役員の退職金の算定方法については一定の式がございまして、それは必ずしもこの事業団だけではなく、他についてもこれが適用されているわけでございます。

○松原政府委員 特殊法人の役員の退職金の算定方法については一定の式がございまして、それは必ずしもこの事業団だけではなく、他についてもこれが適用されているわけでございます。

○松原政府委員 特殊法人の役員の退職金の算定方法については一定の式がございまして、それは必ずしもこの事業団だけではなく、他についてもこれが適用されているわけでございます。

も、月収掛ける在職月数、その百分の三十六ということになっております。したがって、二期八年ということになりますと、これを掛け合わせますと約四百七十七万ということになってまいります。

この額自体をどう評価するかということは、さまざまな見方というのがあるかと思いますが、でも、この理事長の職務内容ですとか責任の程度等を勘案いたしまして、適切な水準に定められていくというふうに私どもは考えております。

○鎌田委員 民間産業でも役員の退職金というのは、特にオーナリー的な、そして功労のあった役員に対しては巨額の退職金が支払われるというようなこともありまして、時々株主総会などでも問題になったりするケースもあるわけでございます。

こういう特殊法人なりそれぞれの省庁の関連のところの役員の皆さんの退職金などの計算をする場合には、やはりその方がどのぐらいの年齢で退職をされたのかというふうなこともかなり影響するのじゃないか。民間企業の場合でも、例えばほかの子会社に出向するとか、天下りということになるのかわかりませんが、そういうことをやられるケースもあるのですが、それは、五十歳ぐらいから天下りしていくのと六十歳を過ぎてから行くのでは全然その処遇の仕方も違ってくるわけであって、その辺が我々も、公務員の場合のこういう評価の仕方が非常に難しいわけで、私も一概に高いとか安いとかということをやう気持ちはありません。

今、事務次官の人事の問題がマスコミなどで言われておりますけれども、事務次官に一人がなられますと、同期で入られた人はその時点で全部退職をして外郭団体に行くというふうな慣行がどうもどの省庁でもあるように聞いておるわけでありまして。そうやってきますと、やはりその方の生涯賃金、生涯の収入というふうなものに影響すると思います。これはちょっとどう言っているのかわかりませんが、省庁でも収入と外郭団体に出てもらう収入と合わせた、生涯賃金と我々はよく言っ

ているのですけれども、そういうものの関連の中で高いとか低いとかというふうなことが言われるのではなからうかなというふうに思うわけなんです。

それにしまして、民間の場合などでは、六十歳を過ぎてから出向して子会社などに行った場合には、ある程度賃金などは保障があるけれども、退職金などについてはほとんどがないというのが一般的ではないかというふうに私は認識をしております。一般的なではないかというふうな生涯賃金というふうな面でも、こういう方々の所得というのの一体どうなっておられるのかということについて、何かわかっておれば教えていただきたいというふうに思うのです。

○松原政府委員 なかなか難しい御質問でうまく答えられないのじゃないかという気はいたすのでございますけれども、人の生涯所得をどう考えるかというところは、その方がどういう仕事をし、その成果をどういうふうに上げたかという、そのやつてこられたことがどう評価されたかということとの関係で考えられるのではないかとこのように思います。単に年齢が幾つだとか、民間会社であるからどうだ、公務員であるからどうだという平均像で見ても、それが十分な高きなのか、少ないのか多いのかといったようなことを論ずるのはどうかというふうにも思うわけでございまして。

今先生がお取り上げになりましたこの方について、例えば生涯賃金ということで見れば、この方は、役所に入られて勤務をされ、いろいろ業績を上げられて事務次官までなられ、そしてその後外郭団体に行かれた、こういうことでございましてから、全キャリアを見て、そしてその所得がどうかというところになりますと、これはなかなか一概には言えないのではないかとこのように思います。やはり、この生涯所得云々という場合には、単に所得の額だけで見るとはならず、どういう仕事をしておられたかといったようなことを総合的に判断しなければなかなか言えないのではないかと

いうふうに思う次第でございます。

○岡野国務大臣 特殊法人の給与につきましては、特殊法人全般の行革というように組上に上っていること、御存じのとおりであります。そのいろいろの中には、この種の、言いますならば、渡り鳥であるような、そして莫大な退職金をもらつてというような問題も検討課題の一つでございます。

私も、言うべきは言う、しかしながら、特殊法人全般をどうするかという一つの執行当局の考え方もあります。というようにことで、言うことは言いますが、全般的な見直しについてはこの席ではまだ申し上げられませんので、よろしくお願いいたしますと思っております。

なお、冒頭、新聞等によれば労働省の高級人事について云々と先生おっしゃいましたが、私は、目下、先生にお願い申し上げまして、男女雇用機会均等法、これはおかげさまで参議院の方にこれから送るというところまで進めていただきました。ありがたうございました。労働省としても全力投球で、この速やかな可決成立というものを考えておりますので、事務次官以下の人事について、岡野裕労働大臣といたしましては、一切何も考えておりませんので、ひとつよろしくこの辺の御理解を賜りますよう。

○鎌田委員 私は単に新聞のことを言っただけでありまして、私自身がどうということはないと思っております。今、生涯賃金ということをおっしゃいました。全く違う外郭団体とか何かに移るわけではなく、に、やはり関連のところへ大体皆さん行かれるわけですね。功労があるからという外郭団体での役職もあるのだと思えますから、生涯にわたってどの程度の所得を得られるのかというの、やはりある程度明確にしておいた方が、ほかの省庁のこととでありますけれども、高級官僚のまるで伏魔殿のようなことで新聞報道されるようなことのないように、むしろ生涯を通じて、やはり国家公務員でもしつかり頑張っていけばこういう形で年収が

得られるのだ、また、生涯賃金がこのぐらいもらえるのだというふうなものがある程度確立しておつてこそ、若い官僚の皆さんも一生懸命頑張つて仕事をしたいということにもなるのではないかと。

それが、いわゆる世論といいますが、国民の心理からほとんど離れてやっていきますと、今言いましたような伏魔殿のような形で報道されまして、むしろまじめに働いている人まで大変迷惑する。そういう人の方が圧倒的に多いわけですから、そういうまじめな人が本心にやりがいがあるような形で、そしてまた、国民の皆さんに理解を得るような形でやっていただきたい。

こういうことから申し上げておるわけでありまして、決してつき回してどうこうということではございませんので、その辺は御理解いただきたいと思ひます。

次に、具体的な統合問題についての議論に入つていきたいと思つております。

今度は、中退金と三つの特定業種の退職金共済とが、それぞれ態様が違つておりますけれども、その勤務態様などが違ひますと退職金の問題も違つて、こういう答弁がなされておるわけでありまして、そういうことから、それぞれ経理区分を別にして機構だけを統合する、こういうことではないかと。

この間に統合に当たつてどのような議論があったのか、それからまた、スタート時では経理区分というものをそれぞれ別にしようというところで言われておるわけでございますけれども、これは永久に不変なのかどうか。年金などでも統合の問題などが出てきておるわけで、全く違う制度でありまして、そういうふうな問題が起つてきて、ある共済に入つておつた人は非常に被害をこうむるとかいうふうなことが起こつてこないかどうか、そういう議論があったのかどうかということについてお答えをいただきたい。

○松原政府委員 この統合に当たりましてどういった議論があったかということにつきましては

は、今先生御指摘されましたように、経理区分が不明確になってしまつて、一部の退職金共済制度が非常に苦しくなれば他の方にそのツケが回るといいますか、そういったことがあるのではないかといいました。しかし、それに対しては、私も、そういうことは無いということを御説明してきたわけでございます。

現在の特定期間退職金共済制度、これは三業種ございませうけれども、これもきちんと区分経理がされていくわけでございます。ですから、一般の中退制度と特定期間退職金共済制度が一緒になるということになりまして、それは当然のことながら、共済者集団が違つたか、資産の保有状況が違つたわけでございますし、制度の設計をするに当たりましては、脱退率がどうかということも想定して計算するわけでございますが、その脱退率も異なつていくといふようなことから、一つの制度にしてしまつたというのには私も適切でないといふふうに考えまして、引き続きまして各制度ごとの完全な区分経理を行うということ、各経理ごとに特別の勘定を設けて整理をするというようにいたしたわけでございますし、法律上明確に、制度間の資産流用を行つてはならないということも明らかにしていただくわけでございます。

○農田委員 それでは、将来にわたつてそういう統合というふうなことは起こらないといふふうに理解してよろしいですね。

○松原政府委員 私ども、今のところ、今のところといふとおかしいのですけれども、将来といひましていふことを想定していいか、なかなか難しいのですけれども、想定される将来においては、ないといふふうに御理解いただきたいと思つております。

○農田委員 その辺が非常に悩ましいところでございますが、我々としても気になつておるわけでございますが、今の答弁で一応納得しておきたいと思つております。

次に、この中退金のポータビリティの問題がいろいろ参議院でも議論されておるわけでありま

すが、これからは雇用の流動化というものが予測されるわけでございます。退職金というのは、すぐれて従業員の定着というのですか、そういうものを目的としてきた制度でありますから、若干ポータビリティとは相反することになる可能性もあるわけですが、しかし、従業員というよりも勤労者の福祉の向上という面から見ると、これは金銭的な全国民の課題としてこれを取り上げていかなくてはならぬわけでありまして、やはりポータビリティをできるだけ進めていただくという気持ちがございます。

ここに二つほど問題があります。一つは、やはり加入率がまだまだ低い。私もちよつと労働省で調べていただいたのですが、特に、そういう中退金に加入する可能性のある、そういう対象になる勤労者の中で、これに入つておるのは九割ぐらゐといふことであります。企業の数でも一三・五%といふふうな数字が出ておるわけでありまして、このポータビリティを実効力あるものにするためには、やはり加入率が高い、AからBに移つてもそこでも中退金に加盟しておるという実態がなかったらその実効性が出てこないわけでありまして、そういう意味では、やはり加入率をもつともつと高めていただくということが一つ。

それから、やはり中退金だけじゃなしに、企業年金などとポータビリティを持たせるような研究をぜひとも一日も早くやつていただきたい。こういうことについて何かお考えがあれば出していただくと思つております。

○岡野国務大臣 先生御存じでありますように、これは共済であります。まあ、あまた共済、いろいろありますけれども、共済はやはり加入の皆さんの数が多ければ多いほど、人々ならぬ、企業ならぬ、企業が多ければ多いほど安定するものだ。翻つて、一般年金については国によるところの大きな支えがありますが、退職金についてはないといふところに着目いたしましたこの種の制度をつくつてやつてまいりました。

ところで、今回、この二つの退職金共済を一本にしようといふことでありますが、やはりより多くの加入者、企業を求めるといふことで、例えばその促進期間を設けるとか、新しく入つた皆さんには若干の掛金のかけ金をするとか、また制度に魅力がなければお客さんに入つていただけないわけですので、いい商品を売るといふようなことも考えていく。あれやこれやを活用いたしまして、この基礎が安定できるような加入促進に鋭意努力をしてまいりたい、こう思つております。

〔河上委員長代理退席、森委員退席〕

○農田委員 この中退金というのは、中小企業に勤め皆さんにとっては大変役に立つておるわけでございます。私どもも一生懸命加入促進のために運動してきた経緯もございませう。

しかし、昨今のそれぞれの会計の状態を見てまいりますと、中退金でも平成七年度で五百四十六億円の当期損失がある。累積の欠損も九百四十三億円もあるといふような状況であります。特定業種においても同じような傾向になっておるわけでございます。これはもうやはり政府の財政赤字と同じような傾向になってくるのではなからうかと、いふふうな思つておるわけでありまして、これららを改革していくという見通しなどが立つておるのでしょうか、いかがでしょうか。

〔森委員退席、委員長退席〕

○松原政府委員 御指摘のように、中退制度、特退制度ともこの低金利時代で非常に厳しい運用状況に直面をいたしていただいております。私も、こういう中にあるわけでも何か制度の財政的な安定を図つていかなければいけないといふふうな考えをいただいております。

このため、一つには、中退制度につきまして、平成八年四月から予定運用利回りを四・五%に引き下げて財政の改善を進めるといふことにいたしました。また特退制度につきましても、現在、中小企業退職金共済委員会におきまして財政改善策

というものを検討いただいているところでございます。

また、当然のことながら、資産運用をこの低金利時代でも何とかいい方向に改善していかなければいけないといふところがあるわけでございます。運用手段を拡大するとか、また比較的金利の低い金融債とか生保といったようなところでの運用を引き下げて、比較的金利のいい国債とか金銭信託等を拡充するなどのポートフォリオを改善いたしまして、資産の安全かつ効率的な運用に努めているわけでございます。

今後とも、この制度が維持され発展していくことができるよう、それには何よりもこの財政的な安定、改善ということが必要だといふことを認識しております。引き続き努力をしたいと思います。

○農田委員 時間もございませうので最後の質問に入りますけれども、現在の掛金が最低五千円から最高三万円といふことになっておるわけでございます。これらの掛金の引き上げもしなうかがいましていくといふことは積極的に取り組んでいただきたいのですが、やはり実際の掛金の平均はかなり低いところにあるわけですから、現行の制度の中でもつと高い掛金で加入をしていただくといふ方向に誘導することが十分可能なわけでございます。

そういう面では、標準的な世間の一般の水準、いわゆるモデル退職金みたいなものを示しながら、やはり高目に誘導をしていくとか、それからまた、現在加入しておらない方々に対しましてはいろいろ機会をPRしていくといふことを言われておるわけでありまして、スケールメリットなどもあるといふふうに言われておるわけでございます。こういうものを生かしながら拡充に努めていく。

そして、中退金そのものは、何か各地方にはそういう支店みたいなものはないようございませうけれども、しかし、各地方の事業主の皆さんとか経営者団体、労働者団体、これらを活用しての拡

大、さらには現在入っておる加入者の皆さんを通じてそのメリットを喧伝していただいて、そして拡大をしていくとかいうふうなことに努めていただきたいと思っております。

これらにつきましての決意について、ひとつ大臣でも局長でも結構ですから、一言いただいて終わりたいと思います。

○松原政府委員 掛金の月額につきましては、平成七年にこれまで最低四千円だったものを五千円に引き上げましたし、最高月額二万六千円だったものを三万円に引き上げたわけでございます。

ただ、制度として引き上げてそれが利用されないというのでは意味がないわけでございますので、私も、あわせて、掛金の増額を行うということにインセンティブを与えられないかというところで検討いたしまして、増額した事業主につきましてはその増額の三分の一を一年間免除するという措置をとっておりますけれども、特に、掛金を引き上げたということにあわせて、平成七年十二月から三カ年間の間に増額を行う事業主については、通常三分の一の助成率なんです

が、それを二分の一にするということで、なるべく高い掛金の方に移っていただくように一生懸命やっております。

確かに都道府県レベルでのいわばきちんとした出先機関というのがこの事業団にあるわけではございませんが、相談コーナーを全国八カ所設けておりまして、そこに駐在していただいている相談員の方々、事業主団体ですとか、場合によりましては労働組合といったところとも連携をとらせていただいて、積極的な勧誘措置、また既に加入をされている事業主の方でもさらに高い掛金の方へと移っていただくことについての勧誘など、鋭意努力をいたしているところでございます。

今後とも一生懸命やらせていただきたいと思いますように思っております。

○鎌田委員 ありがとうございます。

○青山委員長 これにて鎌田節哉君の質疑は終了

いたしました。

次に、河上重雄君。

○河上委員 中小企業は我が国の社会の中でも非常に大切な役割を担っていると思っておりますが、全企業に占める中小企業の割合が九八・三%、非常に多いわけでございまして、また全労働者に占める中小企業の労働者の割合も七六・三%という、質、量ともに中小企業が日本の経済を支える非常に重要な存在であるというのの一端を見てもおわかりだと思っております。

それからベンチャーとかさまざまな企業による雇用創出というものが期待され、中小企業の役割というのもその中ではますます重要なものになると思われま

す。

しかし、中小企業の労働条件や福利厚生というものを考えてみますと大企業とかなりの格差があるわけでございまして、本法の退職金制度につきましても同様のことが言えると思えます。

労働者の福祉の向上を図るため、あるいは退職金の普及充実、その意味では中小企業の労働者におきまして非常に大事な問題であると考えます。

小零細企業の普及率もまだ低く、今後とも制度の普及と充実を図ることは大切でござい

ます。

いずれにいたしましても、こうした中で、平成三年から七年までの加入状況を見ますと、共済契約者数が年々減少しております。心配をいたしております。この原因と具体的対策は、どのように労働省として取り組まれるのか、まずその決意と見解をお示しいただきたいと思

います。

○松原政府委員 先生が今御指摘されました平成三年以降の中小企業退職金共済事業団への加入状況なのでござい

ますけれども、年々減ってきているというふうな御指摘でござい

ますが、平成八年度はそれが二万四千社というふうなふえ方が伸び悩んできているというのが実態でござい

ます。

私も、中小企業に働く方々にと

りまして、この制度は極めて重要な制度だと思っております。

何となく新しく加入していただく方々もふえていただきた

いと思うわけでござい

ますけれども、今申し上げたとおりのような過去の実績でござい

ます。これはやはり、このところの景気動向の影響を受けているというふう

に思うわけでござい

ます。

そういう中にも、何とか入っていただけないかという

ことで、新規に入っていただく事業主の掛金の負担軽減措置をやるといったこと

もしております。また、中小企業退職金共済事業団の中に加入を促進するための委員会を設ける、加入促進計画を策定して、どういったところ

に加入を勧めていけば効果的に加入者がふえるだろうかといったようなことも検討することにいたしております。

何よりもまず、こういう制度があるということ

を多くの事業主に知っていただくなければいけ

ないということから、毎年十月を加入促進月間といたしまして、地方公共団体とも連携をいたし

まして自治体の広報紙に載せていただく、また、事業主団体が、傘下の事業所にこの加入について呼びかけていただくようなことをしていただくとか、

また、全国八カ所に相談コーナーがござい

ますけれども、その相談コーナーの相談員が積極的に相談に応ずるといったようなこともやっております。

さらに、この退職金制度に入るとい

うそのこととだけじゃなく、これに入ることによるさら

に波及的なメリットとい

いますか、例えば細かい話でござい

ますけれども、一定のホテルや映画館と連携をと

りまして、加入すればそういったところの利用が低廉な料金でできるといったようなメリッ

トをつけるとか、また、この加入事業主になれば、例えば託児施設をつくりたいというときに低利で融資を受けられる、そういった附帯サービスも充実させるといったようなこともやってきておりま

して、なるべく多くの中小企業の方々にこの制度が利用されるようにやってきているわけでござい

御指摘のようにパートタイム労働者もこの制度が利用しやすいようにということで、最低の掛金月額、一般は五千円なんですから、二千円とこののを設けて、それを周知広報し、パートタイム労働者についてもこういう制度を利用すれば非常にやりやすいという積極的なPRもやってきています。

おかげさまでといいますか、パートタイム労働者について、新規に加入する方の数というのは決して減っているわけではございませんで、例えば平成三年度、パートタイム労働者でこの制度に新たに入られた方は二千二百人ございましたけれども、八年度には三千百人ということでふえてきております。

そういう意味で私も、もう少し周知をしなければいけないということを考えておりますし、またパートタイム労働指針、随分パートタイム労働者とフルタイム労働者の労働条件の格差が大きいのではないかと議論がいろいろあつた中で、退職金制度をパートタイム労働者に設けている企業というのは余りないというのが実態でございます。

そこで、パートタイム労働指針の中で、この退職金につきましては、就業の実態とか通常の労働者との均衡などを考慮して定めるように努めるという努力義務といいますが、そういうものが指針に定められたわけではございますので、そういったものの周知とあわせて、そしてその受け皿としての制度があるというこの積極的なPRをさらにやりたいというふうに思っております。

なお、パートタイム労働者は労働時間以下のものであるということがこの中退制度について定められております。つまり、パートタイム労働者でなければ、フルタイム労働者としての一定の所定労働時間であれば包括加入をしなければいけないということでございますが、この労働時間、ことしの四月一日から、これまでの三十三時間以上だったものが三十三時間以上ということになるわけでございます。そういう意味で、これまでパート

タイム労働者三十三時間未満としていたのがこれからは三十三時間未満ということになってまいります。

そういうことになりましたと、いわゆるパートタイム労働者、この中退制度の中でのパートタイム労働者と、通常世の中で、先ほどの約九百万人おられる労働力調査で把握されているパートタイム労働者とはちょっと合わないといったようなことも出てくるのでございますが、いずれにしてもパートタイム労働者に幅広くこの制度を利用していただく、そういうことによってパートタイム労働者の退職金制度が整備されるということは極めて望ましいことだと思います。

事業主団体を通じてPRですとか、私も中小企業の労働者の福祉を促進するために市町村がつくる中小企業労働者福祉サービスセンター、ここに補助金を出してありますけれども、その事業としてもこういうことが推進されるようにまた連携をとりまして、パートタイム労働者の加入促進に努めてまいりたいというふうに考えております。

○河上委員 今の点はぜひともよろしく願いたいと思います。通常の労働者とのある意味での格差という問題を乗り越えるためにも、今言った視点は大切だと思っておりますし、具体的にさらにもう一工夫していただきたいながら、パート労働者の加入促進、ひいてはパート労働者そのものに対するさまざまな課題を越えるためにも、ぜひとも工夫をしていただきたいと考えております。

今お話がありましたように、新規の加入契約者が減少している、私は総体みたいな言い方をしましたのでこれは誤っておりますが、新規の加入者が減少していることは事実でございます。ただいま指摘したとおりであります。この新規の加入者が減少しているのに対して、反対に支給額あるいは支給件数がそれに反比例して増加の傾向にある。ですから、この制度が本当に中小企業の労働者の皆様方の福祉の向上につながるように、こうあるわけでありまして、制度それ自体が

非常に厳しくなってきたのだらうし、また、今後ともこのままの経済状況だとそういうことはさらに進むのではないかと考えられます。

先ほどの同僚議員の質問に際しまして、今後の運用資産の範囲の拡大等々よく考えなくてはならない、こう局長も言っておりましたが、なかなかないので、よく考えてみます。

だから、平成六年と平成九年の比較で、これまで単純な比較で恐縮ですが、例えば公定歩合が平成六年で一・七五、現時点で〇・五〇、こんなに格差があるわけでありまして、国債の十年物でも四・一〇が本年二・五〇です。定期預金でも一・九〇が現在〇・四〇です。生保の予定利回りにして四・五〇が二・五〇、こういう実態下にあるわけでありまして、運用拡大といってもなかなかいいものも見当たらない。そして、三年から七年にかけてだんだん減ってきている、反対に支給件数や支給額がだんだんふえてきているという非常に常に行き詰まった状態と思っております。

答弁にもございました昨年四月から五・五の予定利率の設計を変更して制度の実態に合わせた設計に変えるという措置もこうした状況を勘案しておとりになった措置であらうと思っております。責任準備金の積み残しで単年度収支に赤字を計上せざるを得ないような状況になっているわけです。だから、私は心配をしているわけでありまして、本当にこのまま大丈夫なのか。また、現在の給付水準を下げることも今後とも本制度は維持できるのでしょうか。

これは、中小企業で働いている労働者の皆さん方もいろいろと大丈夫かなと心配をする点であるでしょうし、この点は大丈夫であるとか大丈夫じゃないとか、こういうことはないわけですが、はつきりとこれはお答えいただきたいのです。よろしくどうぞ。

○松原政府委員 御指摘のように、金利が非常に低い水準で推移しておりますことから、この中退制度は非常に厳しい財政状況になっているわけでは

ございます。平成七年、一昨年、制度の財政的安定を維持するために予定運用利回りを四・五％に引き下げていただきました。これは昨年の四月から実施をいたしておりますが、四・五％に引き下げ、基本退職金の額を改正したわけでございます。その後、それとあわせて資産運用の改善を図らなければいけないということから、運用手段を拡大する、多様化するということととも、これまで比較的金利の低いのかんりの資金を投入しておりましたけれども、それを比較的金利のいい方にシフトさせる。具体的には、金融債とか生保の運用の比重を下げまして、国債や金銭信託を拡充するといったようなポートフォリオの改善を図っているところでございます。

八年度においても、確かに単年度赤字が発生するということが見込まれております。厳しい財政状況となっておりますので、私どもとしては退職給付に支障が生じないように、何としても資産の安全、そしてかつ効率的な運用を一層図っていくかなければいけないというふうに考えております。が、現行のままの設計で制度が安定的に今後ともずっと運営され得るかどうかにつきましては真摯に検討しなければいけないというふうに考えているところでございます。

○河上委員 ぜひこの点、本当に真摯に御検討いただきたいと思います。

この中退金制度とは別に、特定業種退職金共済制度、これは先ほどの御答弁でも、今回の方針でも経理区分して流用等もしない、こういうふうにくわけて、中退金制度でこれだけの心配があるわけではございまして、他の三つの制度そのものも本当に大丈夫なのか、私はこれも心配をするわけではございます。

建設業につきましても、将来の労働力需給の観点から若者、若年者の確保というものが困難な実態にあることも想定されるわけでありまして、すなわち本制度の今後の加入とのリンクの問題であるという問題も思います。また、林業でも、雇用が不安定であることなど

雇用環境面での立ちおくれというものが見られるわけでありまして、若者が安心して就職できるような対策、労働省としてもお考えになっていると思いますし、対策を積極的に講ずるお考えはあると思いますが、これらの本制度についての心配、懸念もあります。

さらに、清酒製造業、この制度維持にも心配はないのか。合わせまして三つ、この三つの制度も大丈夫なのかということの見解をいただきたいと思っています。

○松原政府委員　まず、建設業退職金共済制度でございまして、今のところ毎年約六千社、約十四万人の新規加入がございまして、年度末時点で加入している企業数や労働者数は毎年三千社、約五万人の伸びを示しておりますが、まあまあ順調に伸びているわけでございまして、御指摘のように、今後の労働力需給を考えますと、先行きそんなに安心していられるかと言われますと、必ずしもそうではないということがござい

ただ、この制度は、他のあと二つもそうでございまして、期間雇用者のための制度でございまして、そういう意味では、こういった職場を特に若い人たちがとって魅力ある職場にしていかなければいけない、そういう観点からすると、期間を限って雇われても同じ仕事をやっていけば退職金としてはずっとそれが通算されて、その業界から引退するときにもらえる、こういう制度は極めて重要な制度だと思っております。さらに一層加入促進を図りたいと思っております。

ところで、この建設業の退職金共済制度は、現在、予定運用利回り六・六％で運用をいたしておりますけれども、現在の低金利水準とは非常に大きく乖離をしているというのが実態でござい

在検討いたしているところでございます。その検討結果も踏まえまして、今後、資産の安全運用、財政の安定ということを検討したいと考えております。

また、林業退職金共済制度でございまして、この制度は既に制度への加入というのが非常に大きく進んでいるところでございますが、一方で林業労働者が減ってきているということから、加入者数、加入企業数の伸び悩みが見られているわけでございまして、これにつきまして非常に厳しいというの御指摘のとおりでございます。六・二五％の予定運用利回りでございますが、まだ結果的には最終的に出ておりませんけれども、平成八年度には累積赤字となる見込みでござい

また、清酒製造業退職金共済制度でございまして、これも制度としては業界に広く浸透してきているものでございまして、期間雇用者の多い社氏という仕事、こういう仕事をやられる方の数が減ってきておりますことから加入企業数や加入労働者数の伸び悩みが見られ、なかなか制度の維持も財政的な面から見れば難しい面もござい

いづれもその検討結果を踏まえて対処したいと考えております。

○河上委員　もう少し聞きたいところもあるのですが、他の質問がありまして、次に移ります。

行革の効果は当然求められるものでござい

します。

この中退事業団あるいは特定業種退職金共済組合には子会社はありますか。もしあるとするならば、取引状況等はいかなる状況になっておるのか、お答えいただきたい。

○松原政府委員　いずれの法人にも子会社はございません。

○河上委員　ないという御見解でござい

○松原政府委員　平成九年度におきましては、中退事業団に対する補助金額は約百七十三億円でござい

また、特退組合に対します補助金額は、合計で約三十億円でござい

○河上委員　役員数、現在合わせますと十二名、そして統合後八名というところでござい

ところで、現在十二名おります役員、統合後八名になります

○松原政府委員　現在十二名でござい

○河上委員　ぜひとも統合効果をしっかりと御検討

る勤労者の福祉向上につながる制度の安定、これをぜひともよろしくお願いを申し上げたいと思

それで、ちよつとこの質問から離れますが、あと五分しかございませんので、この点を若干伺

○渡邊(信)政府委員　労働省所管の審議会は十二でござい

なお、障害者雇用審議会につきましては、公勞使の委員のほかに、障害者の立場を代表する方が四名任命されております。

○河上委員　政府は、平成七年の九月の閣議で審議会の見直しの方針を決定いたしました

ちなみに、この七年九月の閣議で見直しの方針を決定した中身は、過去五年以上委員が任命されて

二の審議会の中で、私は、じん肺審議会と中央家内労働審議会、この審議会は果たして独立性を有するものかという気もしいではない。

ちなみに、このじん肺審議会は、平成五年に二回、それから六年は全く開かれていない、七年には一回と、極めて開催回数が少ない、それから、中央家内労働審議会につきま

と思います、それだけではない、質の問題もあろうかとは思いますが、さまざまな側面から含めまして、独立性を有しなくてもできるのではないだろうか、統合し、その中でも内容的にも目的的にもできるのではないかとと思われるような審議会もまだあるのではないかと、私はこう考えております。

そこで、この二つの審議会等につきましては、今後の中で見直しあるいは検討の余地はあるのか、これについてお答えをいただきたいと思っております。

○渡邊(信)政府委員 初めに、審議会の見直しでございますけれども、労働省では、現在十二の審議会がございますが、このほか、昨年三月末をもちまして失対事業資金審議会というものは廃止をいたしました。

それで、御指摘のありましたじん肺審議会等でございますが、じん肺審議会につきましては、現在なおじん肺の有所見者とされております方が二万二千人を超えておられて、現在でも最大の職業病の一つであります。かつ、このじん肺につきましては、非常に医学的な、衛生工学的な、専門的な立場からの検討が必要というところで、このじん肺審議会については、審議の充実、あるいはなかなかそれと一般的なほかの審議会との統合というのは難しいのではないかと、このように考えております。なお、開催回数ですが、総会は八年度一回でしたが、部会を四回開催しております。

それから、家内労働審議会ですけれども、御指摘のように開催回数が少ないわけですが、家内労働者はおお五十余万、五十数万人おられますし、さらに、最近の新しい問題として、情報機器の発達によりましてテレワークとか在宅労働者の問題も相当大きな問題になりまして、昨年六月のILOの総会でも在宅労働等に関する条約も採択されているわけでありまして、この家内労働審議会につきましては、このように新しい課題も生じていること、でありますから、これはさらに活性化をすること、を考えたていかなければならないというふう

に現在思っております。

○河上委員 時間が参りました。もう一点ぜひとも聞いておきたいことがあったのですが、その点を指摘して、私、終わります。

閣議決定のもう一つの視点は審議会の透明性でございます。透明性という視点から現状をぜひとも伺いしておきたかったのですが、会議録の形式、あるいはこれが氏名入りであるのかあるいはそうではないのか、公開の方法は今どうなっているのか、労働省における審議会の透明性確保の点はいかになっているのかということにつきまして御質問したいところでございますが、時間が参りましたので、指摘だけにとどめまして終わります。

どうもありがとうございます。

○青山委員長 これにて河上委員の質疑は終了いたしました。

次に、松本推子君。

○松本(推)委員 松本でございます。

中小企業の問題については、日本の産業をこれまでも支えてまいりましたし、中小企業労働者を含めて、今後もやはり日本にとつては大変重要だと私は思っています。高齢化が進んでいることから考えまして、この制度の重要性、年金の問題とあわせて、退職金というものは老後の生活を支えるという意味で大変重要性を持っているというふう

に思っております。

先ほどからお伺いをしておりますと、現状は大変厳しい実態にある。制度の改善を重ねながら労働者としてもこれまで御努力をなさつてきていらつしやるわけですが、今後、厳しい中でもなおこの制度の充実に向けてどのように考えられていくのか、若干の質問をさせていただきたいというふうに思います。

まず一点目は、パート労働者の加入の問題でございます。先ほどお伺いしております、かなり実情が出されました、今後のお考えについても若干見えてはきておりますが、さらに、多量なるところがあるかもしれないけれども、再度お

伺いをいたしたいというふうに思います。

パートタイムは年々ふえておられて、最近では女性だけではなく、男性もふえてきて、やはり圧倒的に女性労働者が多いわけですが、その勤続年数が短いことによりまして、一年未満の掛け捨てだとか、それから二、三年掛けて掛け損というような現状の退職金制度で常用の労働者と同様の扱いをするのは問題があり、現行の枠内での改善もしくはパートのための別体系を検討すべきではないのかという議論がかねてあつたということも私も承知しております。

そういう意見の中で、つまりフルタイムの人たちとの違いの中で、中退金制度への加入の促進それから企業間の通算制度の活用、促進、そういった措置とあわせて、別体系については研究課題とする旨の政府答弁が行われていると思えます。またその点について、前の法律の改正のときも、この点については、附帯決議において、「制度の改善に関する研究を進めること。」ということが盛り込まれていて、このように認識をしております。

パートタイム労働者の加入促進の方策とあわせて、そういった制度の改善についての検討状況につきまして、先ほどお答えがあつたようでもございますが、再度お伺いさせていただければと思

います。

○松原政府委員 パートタイム労働者につきましては、平成三年の四月から掛金の特例制度が設けられたわけでございます。通常の労働者と同じ掛金ではなかなかパートタイム労働者について加入しにくいということもありまして、これまで五千円という掛金の最低額だったわけですが、これもパートタイム労働者については二千円という特例を設けたわけでございます。

それ以降この制度に加入したパートタイム労働者は三万二千人でございます。平成八年度末に在籍している方の数が二万三千人。新規に加入する方は必ずしも減ってきているというわけではありませんが、毎年二千人以上の企業がパートタイム労働者を新たにこの制度に加入をさせてきています。

パートタイム労働者の側から見ますと、新たに平成三年度で四千八百人、この制度に入つたパートタイム労働者がいらつしやるのですけれども、平成八年度には六千五百人余りが入つてきています。このこと、新規にこの制度でカバーされるパートタイム労働者の方もふえてきているという実態はございます。

先ほどおっしゃると申し上げましたけれども、パートタイム労働者でありまして、一定の週所定労働時間以上の方はこの中退制度のもとでは通常の労働者という扱いで、中退制度に入るからにはそれらの方も含めた包括加入をしなければいけないということになっております。

その週所定労働時間のレベルでございますけれども、これまで週三十三時間以上ということになつておりましたけれども、ことしの四月一日から週所定労働時間が四十時間になつたということに对应いたしまして、三十時間以上というのに引き下げたわけでございます。したがって、ことしの四月以降は中退制度におけるパートタイム労働者は週所定労働時間が三十時間未満、こういうことになってくるわけでございます。

また、平成三年にパートタイム労働者が入りやすいような制度設計にしたというものの後に、パートタイム労働者については特に退職金制度を設けている企業は少ないといったようなこともありまして、退職金については就業実態ですとか通常の労働者との均衡などを考慮して定めるように努めるものとするということがパートタイム労働指針に定められたわけでございます。

こういったことの周知なども、それを事業主団体を通じて行うとか、また先ほど申し上げました中退制度そのものがパートについて変わつてきているといったようなことについて、中小企業労働者福祉サービスセンターを通じて周知を図る、そして勧誘をするといったようなことをやってきているわけでございます。

パートタイム労働者向けの新たな退職金制度に

ついでの研究という御指摘がございましたけれども、今幾つか申し上げましたとおり、平成三年以降、パートタイム労働者につきましては中退制度の中でもその取り扱いが変わつてきているということなど、さまざまな変化もございます。そして現在の制度においても、パートタイム労働者の方で新規にこの制度に入る方がふえてきているというふうなこともあります。

そういったことから、パートタイム労働者についてこの制度が実際どのように機能しているか、またそういう中でどういう問題点があるかなど、少し状況も見ながら検討したいというふうに考えております。

○松本(惟)委員 ありがとうございます。

お伺いをしてもパートの数はかなりふえていると思いますが、それにしても、ふえているとはいいいながら、やはり件数がまだ少ないと思ひますし、まあ賃金が低いということもありまして、仕方がないのかもしれないけれども、額も大変低いなどという感想を持たざるを得ません。

パート指針によって周知徹底を図り、加入促進に努めていっていただくことでございますけれども、短時間労働者雇用安定ですか、短時間労働者のための法律がございましたね。その見直しに向けての準備が今されているというふうな思ひておりますし、もし準備ができれば、来年、国会に法案がまた提案されるのではなからうかというふうな思ひておりますので、あわせてパート全体の労働条件の向上と雇用の確保のために一層の御努力をお願いしたいと思います。

それから、次は中退金の財政状況について。

これはお伺いをしております、厳しい状況というのがひしひしと伝わってまいりました。特にお伺いしておきたいと思ひましたのは、資産の効率的な運用につきましてお答えがあったようですが、特に労働者の側からすれば、安全性というものが気になるんですね。安全性の確保に努力をしておりますというお答えでございましたが、もう少し具体的に、何かなさっているこ

とがあれば伺いたいと思ひます。

○松原政府委員 資産の運用、高い利回りを得ようとするのはやはりハイリスク・ハイリターン、こういうことになってくるわけですが、こういう中小企業退職金制度のような資産の運用を、必ずしもハイリスクをかけてハイリターンを求めるといふわけにはまいりません。さりとて非常に低い金利のものだけというわけにもいかないという中にあって、いかに適切な運用ができるか。そしてそれは当然のことながら、安全が確保されるかというところが必要になってくるわけでございます。

金融商品はいろいろあるわけでございますけれども、その中でも比較的金利のレベルがそこそこであり、かつそのものとしての安全性があるといふようなものを選んで運用をするということにしてありますが、そのためにはこの運用に関する高度な知識経験を持った方のアドバイスがないとなかなかできないということもありまして、そういう人を配置して運用体制を整え、やっておりますわけでございます。

○松本(惟)委員 金融ビッグバンを控えての折からでございますので、くれぐれも運用には注意深くということをお願いしておきたいというふうな思ひます。

それでは、中小企業退職金、年金の今後の対策について幾つかお伺いをさせていただきたいというふうな思ひます。

これも前の委員が述べられておりましたけれども、今、退職金をめぐる状況というのは大変厳しいものがございまして。労働者の老後保障をするためには、厚生年金だとか適格年金だとか、それに加えて中退金というものがございまして。通産省の方でもこういった問題を取り上げて、制度間の通算制度その他について問題提起をしているやに伺っております。このこととの関係、そして折からの労働移動、いや応なく労働移動が進んでいるということもございまして、そういったことを踏まえて質問をさせていただきたいと思ひます。高齢社会を迎え、老後の所得確保という意味か

ら、退職金や企業年金の意義はますます大きくなつてきているところでございます。我が国においての退職金制度については相当普及をしております。労働者の調査によりますとも、従業員規模三千人以上の企業のうちの九割以上がこの制度を持つています。しかしながら、全国中小企業労働事情実態調査によりますと、従業員十人未満の企業のうちの二割が退職金制度を持つていないといふことでございまして。こういったところから、中退金の制度というのはいかなる有用な制度かと思ひます。

大企業との格差問題がずっと言われてきたわけでございますけれども、格差がどこに一番大きいのかといふと、賃金もさることですが、賃金よりも、退職金だとか福利厚生などの規模の大きいところと小さいところの格差というのが大きいというのが課題であつたわけでございまして。したがって、最も大きな影響を持つのが、退職金とか企業年金などいわゆる企業内福祉といふところでございまして。そういった意味からも、再度申し上げますが、中退金の役割というのは今も大きいし、今後も変わらないうちにあると思ひます。

しかしながら、今日の産業構造の転換に伴う労働力移動の増加とかそれから終身雇用についての見直し論などがございまして、こんなことを考えますときに、果たして現在の退職金制度のあり方のままでいいのかどうかというふうにも思ひます。労働者の移動、つまりかわる人が結果的に損になるのではないだろうかという懸念も一方にはあるわけでございます。

そもそも退職金というのは、繰り返し言われておりますように、歴史的に見ても、長期勤続を確保するためにあつたという側面がございまして。そういったことから、長期に働くことで優遇をされてきた、つまり短期雇用を繰り返し継続する者よりもずっと働き続ける人の方が老後が安定するといふふうな制度として推移をしてきていたといふことでございまして。数年ごとに会社をかわると、我が国では退職金がゼロに近くなつてしま

うというふうな実態もあるわけでして、これは今申し述べたような点からいいますと、やはり不公平ではなからうかというふうな議論も一方ではあるわけでございます。

大変矛盾をした実態が今同時並行で進んでいるわけでございますが、退職金制度の歴史と果たしてきた役割を考えますと、こういった矛盾はありますけれども、勤続年数に基づく退職金とか年金制度が逆に労働者の移動を妨げたり不利にしたりするといふ、これも否定できない一方の側面として今動いているわけでございます。

そこで、退職金や企業年金の現状をどのようにごらんになって、そしてまた、今後どのようにあるべきとお考えになつていらっしゃるのか、お考えがあれば伺わせていただきたいと思いますというふうに思ひます。

○松原政府委員 非常に多面的な御質問でございましたので、ちゃんと答えられるかどうかかわかりませんが、退職金制度、そもそもできてきた背景というのは、おっしゃったとおりだと思ひます。企業の中で教育訓練をし、その基幹労働力に育てた労働者が定年まではその企業に定着してもらわなければいけない、そのための一種引きとめ策的な要素もあつて、退職金制度というのはいわば日本的な雇用慣行の中でできてきたものでございます。

ただ、そういう形で導入されたものでも、労働者の側にとりまして、今度は退職後の生活を保障するものだというところで、また別の意味での重要性が増してきているというのには御指摘のとおりでございます。

御指摘ございました高齢化社会になつていく、また、産業構造が転換する、それに伴う労働移動がふえるといったようなことの中で、この退職金制度というのをどう考えるかというところでございまして、民間企業におきましては、既に、こういった時代の要請から、退職金制度というものをもうそもそなくしてしまつて月例賃金に上乗せする形にするといったような試みも始められた企業も

あるというふうにも聞いております。

ただ、一方で、非常に定着した制度でございまして、今、大企業と中小企業の格差を御指摘ございましたけれども、特にこの退職金制度について中小企業での普及が図られているということが目立っている点もあり、かつ、実際に実施している企業の統計を見ますと、中退制度に入っているというのが半分ぐらいあるわけで、中小企業における退職金制度、その中での中退制度の占める位置というのは非常に大きいものがあるというふうにも思っております。この制度はこの制度で充実し、きちんとした運営ができるようにしなければいけないというふうには思っております。

なお、ポータビリティ化といいますが、労働移動すると、この退職金制度というのは一つの企業にずっと勤続するということがそもそも前提となつてつくられてきているわけでございまして、中退制度については、その中退制度の中でのポータビリティ化というのは実現はされているわけでございしますが、それは、一つには、一定の掛金を掛けるというところ、その掛金が決まっています、将来受け取る退職給付は、先ほど申し上げたけれども、その実勢に応じてその辺は見直ししなければいけないということが出てくる、そういういわば確定拠出型になつていくというところから可能になつていく面もあるわけでございします。

確かに、退職金、企業年金のポータビリティ化が、それがポータブルでないために、一たん退職すると通算されないことに伴う不利益というの指摘はされております。労働市場の流動化を阻害している面もあるのではないかと指摘もございします。

そこで、この点、今直ちに結論を出すというのは非常に難しいかと思ひます。退職金制度が持っているそもそもの機能をどう見るか、これを新しい雇用・労働市場が流動化していくという中でフィットさせるためにはどうしなければいけないか。一つの形というのは確定拠出型の退職金制度

というのがあるわけでございしますが、一方、それでは将来もらえる給付というののはつきりしていない、大体はわかつていてもきちんと決まっていなかつたようなことからくる老後設計の不安というところもあるのではないかと声もございします。

そういったことなどございまして検討しなければいけないかというふうにも思っております。今直ちに答えすることは難しいのでございしますけれども、新しい時代に適応した退職金制度のあり方というのには私も検討したいと思っております。また、勤労者の財産形成という観点からは、財形制度というのもございします。

これは労働者の自助努力を国と企業がサポートするという考え方でできたものでございしますが、勤労者が在職中から資産形成を行い、老後の生活に備えるという意味においては、この財形制度というの非常に重要であるかと思っております。このように大きな産業構造変化の中での勤労者の老後生活をどういふふうにきかんとしたものにしていけるか、資産面でしていくかということについては、退職金のみならず、この財産形成制度なども含めて検討することが必要ではないかというふうにも考えているわけでございします。

○松本(修)委員 従来のいわゆる縦型の企業対労働者という形で労働条件の確保、生涯賃金を含む労働条件の確保だけでは事足りない時代が来ていて、ポータビリティのお話も出ましたけれども、横型のいわゆる社会的、機動的な制度の仕組みに向けて、かなりやはり速度を速めて対策を検討しなければならぬのではないだろうか。私ども何か頭が追いついていかないうような実態もあるわけでございしますけれども、そういった問題意識を持ちながら質問をさせていただいたわけでございします。

今局長の御答弁の中で、次に質問させていただこうと思つておりましたこともおっしゃつていただけてしまつたわけでございしますけれども、つまり、中退金の制度間においての加入期間の通算が

なされているけれども、そうでない他の退職金制度との通算については今後課題である、現在いろいろ御検討なさつていらっしゃるというふうな承つたということでもよろしうございします。

次に、確定拠出型年金について伺いたいと思ひます。

これは、昨年の六月に厚生省の年金局長の私的、研究機関であります厚生年金基金制度研究会が、一律五・五％の運用を前提にしている利回りの緩和とか、それから年金の支給水準の引き下げを可能とすることを盛り込んだ報告書をまとめております。

その後、本年の二月の新聞報道でございしますけれども、これによりまして、厚生省と労働省は、毎月の掛金が一定で、運用実績に応じて将来の年金給付額が変わる確定拠出型年金を導入する検討に入つたというふうな報道されているわけでございします。年内にも具体案をまとめ、早ければ九八年度の実現を目指すということで、労働省では研究会が設置されているということのようございします。その状況は何かでございしますでしょうか。

○松原政府委員 今御質問にありました新聞報道については、私も見てびっくりしたぐらいでございまして、こういう研究会を労働省に置いてやっていると、こういうことはございしません。

○松本(修)委員 わかりました。それでは次に、厚生年金基金について伺ひをいたします。

バブル崩壊後の超低金利や株安を背景にいたしまして、財政悪化に耐えられなくて解散に踏み切る基金が出ていくことは御存じのとおりでございしますが、確かに、確定拠出型の年金は運用実績に応じて給付すればよいので、企業にとっては予想外の負担を背負わなくて済むということになりますけれども、他方、労働者にとりましては、個人の将来の年金額が予想できない不安に直面するわけでございます。したがって、老後の設計が成り立たないということになるので大変な不安を持っております。

こうした確定拠出型年金の制度についてのよく考えているのか。また、中退金制度を含む中小企業の企業内福祉の将来についてのよく考えているのか。これは労働大臣の御所見をお伺ひしたいと思ひます。

○松原政府委員 私から確定拠出型年金についてだけお答えしたいと思います。

これは、労働者にとって転職の際のポータビリティが高いことはございしますし、企業にとつて追加負担がないというメリットはあるわけでございします。御指摘のとおり、将来の年金額がはつきりしていない、確定していないという意味においては、老後の生活設計がなかなかしにくいというデメリットがあるというののもそのとおりでございします。

したがって、今後こういった、雇用が流動化する、それを妨げてはいけないといったような視点。一方で、老後の生活のための資産というのをきちんとしなければいけないという視点。これをどうやって調和させて、どういった制度がそれに合致するものとして生み出されるか。なかなか難しい点があるかと思ひます。確定拠出でなくポータビリティが高いものがあるのかどうか。ちよつと相当期間検討しなければいけないのかどうか。ないということではありますがいずれにしても、私どもは、今申し上げたような点、多面的な検討を行いたいというふうには考えております。

○岡野国務大臣 先生、日本は社会資本の蓄積が欧米に比べると非常に劣っている。それがソフトの面でいうと、健康保険制度はともあれ、やはり企業年金については非常に不十分であるというふうな意味合いで、日本の産業が非常に大きな力を持つて発展をしていっているというふうな事態を踏まえて、企業年金を中心とする厚生年金基金が

発足をしたということでもあります。しかしながら、やはり全般的な産業構造の変革の中において、今現に先生がおっしゃつておられますようなこの五・五％の予定利率というものを確保するというようなことが非常に難しくなつて

まいりました。それで年金福祉事業団というふうなものをつくりまして、株式等についても運用範囲を広げるというふうなことで、何とか五・五%を確保しようという努力を厚生省当局ではなさってまいった、こう理解をいたしておりますが、やはり先生も再々おっしゃってられますように、ハイリスク・ハイリターンではなくて、リスクの方をなるべく抑えてハイリターンを求めるといふのは、その中に策を含んでいる、私はこう思っております。

そういう意味合いで、財政投融資資金あるいは資金運用部資金等については、株式、土地というふうなものを排除して、やはりある程度安全性というものを中心とした利回りというふうなものを確保すべくやってまいったという意味合いでは、私どもが所管をしておりますところの中退金制度の資金の運用につきましても、今のような前車の轍は後車の戒めというふうなことで、ハイリターンを求めつつもその限界というものはこれあるというふうに考えております。

先生の御質問になつた答弁に相なつてゐるかどうか分かりませんが、一応お答えをいたしました。

○松本(惟)委員 ありがとうございます。

時代の大変大きな転換期でございますので、行政の方でも御苦労が多いかと思ひますけれども、最善の方向を目指すべく頑張つていただきたいと思います。

その他事項についてももう一点お尋ねをしておきたいのですが、これは本法案に關することでございます。

確認をさせていただきたいのですが、国の援助について第八十七条で記載をしておりますけれども、この中に、簡単に言えば事務費が入つていない、事業団の事務費という項目がないのでございます。これにつきましては、どういう理由で削除をされてゐるのでしょうか。御説明をお願いいたします。

○松原政府委員 確かに、「事業団の事務に要する費用」というのを削除いたしました。これは最近の立法例において、単に法人の事務費を補助するといったような規定は設けないということが通例である、それに倣つたことから今回削除をするというものでございます。

削除したからといって、事業団の事務に要する経費をもう国としては財政的に援助しないという意味ではございませんで、中小企業労働者の福祉の増進のために引き続き、機構の事務費を含めまして中退制度を財政的に援助していくことは必要だというふうに考えており、必要な予算の確保には努力をしたいというふうに考えております。

○松本(惟)委員 ありがとうございます。含まれてゐるというふうな何いしました。

最後に一つ、直接この法案に關することではございませんけれども、質問をさせていただきたいと思ひます。それは、野村証券のVIPの口座の問題に關することでございます。

現在、野村証券にまつわる問題がマスコミを大変にざわつかせてゐるわけですが、特に、一万にも達すると言われておりますVIP口座について多数の政治家とか官僚が関与をしております。中には利益の供与を受けた方もいるといううわさがあります。

そこで、大臣に一つ、それから各局長に一つお伺いをいたします。

大臣におかれましては、過去、現在を通じて、本人、家族、秘書が野村証券との取引に關与しておられるかどうか。そして口座があるかどうか。もしある場合は、その内容、便宜の供与があつたかどうかということをお伺いいたします。

それから、局長につきましても同様の調査をなさつていらつしやるのか。調査を行う予定があるのか。お伺いをさせていただきますと思ひます。

○岡野國務大臣 私個人及び、家族といひましては家内しかおりませんが、兩名とも野村証券の口座は持つておりません。

それから、VIP口座についての所見を先生求められておいでですか。VIP口座というものは

○松本(惟)委員 ぜひ局長につきましても調査をお願いしたいと思います。

○青山委員長 これにて松本惟子君の質疑は終了いたしました。

○大森委員 日本共産党の大森猛でございます。

既にきょうの議論でもありましたが、また参議院での岡野労働大臣の御答弁でも、日本の産業は中小企業によつて支えられてゐるという御答弁がありました。これは、事業所数あるいは労働者数に占める圧倒的な比率を中小企業が占めるということだけではなくて、出荷額においては五割以上あるいは販売額においては八割以上、中小企業が日本を支えている。そういう意味で、私は、多くの皆さんが指摘されたように、大臣が言われたように、この日本の産業はまさに中小企業によつて支えられてゐるという点は同感であります。しかし、今の日本経済の閉塞状況、これを打開していく上で、やはり日本経済の土台とも言える中小企業、ここにもっとも大きな光を当てなければならぬ、このことがますます強く指摘をされなければならぬと思ひます。

ところが、今、中小企業をめぐむ状況というのは、景気回復期と言われながら、引き続き産業空洞化等々で非常に厳しい状況にある。今度の国会に提出された平成八年度中小企業白書でも、「大企業に比べて中小企業の業況感の回復の動きには力強さが欠けてゐる」、こういう指摘がされてゐる

○岡野國務大臣 先生、私がもう既に話をしてあるとお話がありました。いかに中小企業が日本の産業の発展を支えているか、企業の数にして九割である、人員の数にして七六%である、こういうお話がありました。あの数字はそのものずばりだと私は認識をいたしております。

そういう意味合いで、やはり中小企業に働く皆さんが豊かさをちゃんと実感できて、心のゆとりがあつて初めて職場生活というものが充実できる、つまり、家庭生活というふうなものも十分味わえるようでないといふ企業生活というものがよくないのではないかと。そういう意味合いでは、福祉全般の向上というふうなもの支えといふものが企業の責務であり、そして我々行政府としての大きな仕事である。先ほど松原政府委員からお話がありましたように、財形の問題でありますとか、きょう御審議をいただいておりますこの法案の問題でありますとか、あるいは託児施設を育児休業法上ひとつ設けたとか、いろいろのことを我々は考えて、かつこれをお勧めしている、あるいは支援をしております、以上であります。

○大森委員 松原局長は参議院の答弁の中で、いわば国営の中小企業退職金制度という表現をされましたが、そういう意味でも、この制度における国の責任、大変大きいものがあると思ひます。

先ほど来伺つておりましたが、事業団にしても、

わけでございます。そういう意味で、経済政策、これがもちろん基本でありますけれども、中小企業で働く労働者が本当に将来の展望を持つて明るく働くことができるという点での労働行政の面から光を当てることがますます重要になつてゐると思ひます。

今回の法案、「従業員福祉の増進と中小企業の振興に寄与することを目的とする。」こうなつておりますけれども、そういう点から、まず岡野大臣の基本的な御見解をお聞きしたいと思ひます。

○岡野國務大臣 先生、私がもう既に話をしてあるとお話がありました。いかに中小企業が日本の産業の発展を支えているか、企業の数にして九割である、人員の数にして七六%である、こういうお話がありました。あの数字はそのものずばりだと私は認識をいたしております。

そういう意味合いで、やはり中小企業に働く皆さんが豊かさをちゃんと実感できて、心のゆとりがあつて初めて職場生活というものが充実できる、つまり、家庭生活というふうなものも十分味わえるようでないといふ企業生活というものがよくないのではないかと。そういう意味合いでは、福祉全般の向上というふうなもの支えといふものが企業の責務であり、そして我々行政府としての大きな仕事である。先ほど松原政府委員からお話がありましたように、財形の問題でありますとか、きょう御審議をいただいておりますこの法案の問題でありますとか、あるいは託児施設を育児休業法上ひとつ設けたとか、いろいろのことを我々は考えて、かつこれをお勧めしている、あるいは支援をしております、以上であります。

○大森委員 松原局長は参議院の答弁の中で、いわば国営の中小企業退職金制度という表現をされましたが、そういう意味でも、この制度における国の責任、大変大きいものがあると思ひます。

先ほど来伺つておりましたが、事業団にしても、

わけでございます。そういう意味で、経済政策、これがもちろん基本でありますけれども、中小企業で働く労働者が本当に将来の展望を持つて明るく働くことができるという点での労働行政の面から光を当てることがますます重要になつてゐると思ひます。

今回の法案、「従業員福祉の増進と中小企業の振興に寄与することを目的とする。」こうなつておりますけれども、そういう点から、まず岡野大臣の基本的な御見解をお聞きしたいと思ひます。

○岡野國務大臣 先生、私がもう既に話をしてあるとお話がありました。いかに中小企業が日本の産業の発展を支えているか、企業の数にして九割である、人員の数にして七六%である、こういうお話がありました。あの数字はそのものずばりだと私は認識をいたしております。

あるいは特定業種の共済組合にしても、大変厳しい今後の見通しになっておるわけなんです、こういう中で、国の責任として国の補助、これをもっともつと強めてよかつたんじゃないか、こういう点でお聞きをしたいと思います、中小企業退職金共済事業について、八七年度、昭和六十二年と九五年度、平成七年とを比較して、被共済者がどれだけ伸びて、国庫補助収入はどれだけ伸びて、そしてまた収入に占める補助金の割合はどう変化したか、この点、お聞きをしたいと思います。

○松原政府委員 昭和六十二年、被共済者数は三百二十一万人でございましたが、平成七年度はそれが二百八十八万人というふうになっております。この間の伸び率が二六・九％という状況でございます。

掛金の補助でございますが、昭和六十二年度は約五十九億円、平成七年度は約百一億円というところでございます。この掛金の補助の伸びは六・六％というふうに伸びております。

収入に占めます補助金の割合でございますけれども、昭和六十二年度は約四・一％でございました。それに対して、平成七年度は約二・六％というふうな、収入に占める掛金補助の割合は減っております。掛金補助自体はふえておりますけれども、減っております。それは、この間、収入が六八・一％というふうな、非常に大きくふえたということでございます。

掛金の補助というのは、主として新規にこの制度に入っていた方の方の掛金を、そんなにずっと補助するわけではございません、一定期間、期限を限って補助するというところでございますので、そういう意味では、新規に入ってきた方が、平成七年度は十億六千六百万だったものが、平成七年度は十億というふうな、新規に被共済者になられた方が約三割減っているということもございまして、その方々のための掛金補助というののもそういう意味では減ってくる。一方、根っここの被共済者数というのはふえているわけですから、収入はふえるというふうなこともございまして、この比率は下がってきているわけでございます。

そういう意味で、国として補助を減らしてきたということはないということは御理解をいただきたいと思ひます。

○大森委員 昭和六十二年、五十九億とおっしゃったのですが、九十五億だと思ひますけれども、いずれにしても、被共済者総数が二七％近く伸びているのに対して、国庫補助金は六％余りしか伸びていない。いろいろおっしゃいましたけれども、収入に占める補助金の割合も四・一％から年々減つて、ついに今では二・六％というところまで、やはりこれは後退と言わざるを得ないと思ひます。

今、行政改革と言われておりますけれども、もしこうした補助金を削減することが行政改革だと考えているとしたら、やはり間違ひではないか。こういう行政改革のあり方として、今既に多くの問題になっておりますけれども、公共投資に典型的に見られるような大企業、セネコンなどのむだを徹底的に洗い直す。一方で、日本経済の土台と言われている中小企業、自分の力ではもう退職金制度も困難という現状にある中小企業の振興のためには、やはり削減ではなく拡充ということに臨んでいただきたいと思います。

事務費補助についての法律的な根拠がなくなつた点について、先ほども御答弁がありました。松原局長は参議院の答弁の中で、来年度以降どうするかということについては行革という観点から十分検討したい、このように答えておられるわけなんですけれども、もちろん、事務費の中で、既に指摘もされております高過ぎる役員報酬あるいは退職金見直し、これは、それこそ行革の立場から当然行うべきだと思ひます。時間の関係ですが、この点、一点だけ指摘をするだけにいたしますが、例えば特退共、事務費補助が十億四千万あるわけなんです、その十億四千万のうち約一割、一億四千万以上が六人の役員報酬に占められている、国の事務費補助の一割が六人の役員報酬に占められている。やはりバランスを欠く、そういうものではないかと思ひます。

いかと思ひます。

収支の長期見直しについては松原局長から再三御答弁がございました、先ほど岡野労働大臣の御答弁もありましたが、重ねて収支の長期見直しの展望を確固たるものにしていく、大臣の御抱負とあわせて、事務費の補助は将来にわたつて減らさない、そういう御決意をぜひこの委員会の場でお聞きしておきたいと思ひます。

○松原政府委員 まず、事務費の点でございますが、それは法律上はその規定を削除いたしましたけれども、事務費を補助していくということは、この中退制度を維持していくために非常に重要だということには考えております。しかしながら、未来永劫今の額が変わらないといったようなことではないかと、これはある程度かと思ひます。業務を効率的にするようにちゃんと見直しをしなければいけない、その結果として事務費も減らすという方向の努力は必要だろうというふうには思ひます。

それで一方、中退制度、その本体の方でございますが、これは先ほど来収支の状況等御説明しておりますけれども、非常に厳しい、この低金利の中で非常に厳しいという状況はございまして、今設計のままでこれがずっと維持できるかどうかについては私も十分検討しなければいけないと思ひます、特に六％を超える高い予定運用利回り率を設定しているもの、財政の安定という観点からどうすればいいかという、運用利回りの引き下げも含めて御検討いただいておりますけれども、いずれにしても、この制度が健全な形で維持できる、そして中小企業に働く方々の退職金制度としてちゃんと世の中の評価を受けるようなものとして存続できるようにしたいというふうには考えております、今後とも努力をしたいと思います、今後は、先ほどお話をいたしましたけれども、大きな経済的なあるいは産業的な変革があります。その中で、企業に働く皆さん

のこういった意味での諸施策をどうするかということが問題になるわけです。

その前に、我々としては、やはり退職金制度とかいいますものと、それから毎月毎月いただくような報酬というふうなものとの絡み、関係、これが将来展望に立つてどういうふうに進むかというふうなことをはつきりいたしておきません、退職金の、こういった中小企業向けの我々の行政というものの評価といふものが決まっております。しかし、冒頭お話をしましたように、やはり中小企業の皆さんによつて日本の産業の発展はあります、そこに我々は基本的な観点というものを絞ります、中小企業の皆さんが安心して働けるような、そういう環境づくりには一生懸命頑張つてまいりたい、こう存じております。

○大森委員 もちろん経済の変動その他いろいろな変動の中で、退職金などを当てにしない、いい、そういう時代も恐らく来ることもあると思ひます。しかし、今日の日本において、年金の制度あるいは老後の保障制度、そういう公的な制度が不十分で、国民の中に根強い老後の不安がある。そういうことがある限りは、やはり国の責任をきちんと負うことがあっても重要だということをおまづ指摘しておいて、具体的な点でお聞きをしておきたいと思ひます。

最近私の事務所、会社が突然破産宣告、全員が解雇され、今、破産、全員解雇反対、労働債権の完全確保、企業再建等を目指して闘っている、株式会社HKKの労働組合の方が相談に来られました。三月三十一日をもって七十八名の労働者が退職金ももらえないまま会社をほうり出されようとしてゐる。本当に今深刻な事態になっております。

この問題自体については後ほど改めて伺ひますけれども、きょうの議題であります中小企業退職金共済制度との関係でも大変重大なことが明らかになりました。

第一に、このHKKも中小企業退職金共済に加入

入しておりましたが、驚いたことに、とにかく、被共済者である労働者の多くの方がそのことを知らない。きょうもそのうちの何人かの方が委員会の傍聴に見えておられますけれども、これは共済申し込みにおける労働者の同意義務、第六条違反。あるいは、退職金共済手帳の存在も知らないです。手帳があることも知らない。ですから交付義務違反。そして、七十八名中被共済者は四十六名だけということで、これは包括加盟義務違反。これになるのじゃないかと思いますが、この点いかがでしょうか。

○松原政府委員 御指摘の企業のケースについて私もちょっと具体的に把握をしておらないので、一般的なお話でしか御答弁できないのでございますけれども、中退法上は、事業主は、期間雇用者など一定の者を除き、すべての労働者を加入させなければならない、つまり包括加入させなければならないということになっているわけでございます。労働者を中退制度に加入させた場合には滞滞なくその旨を労働者に通知しなければならぬというふうに法律上なっているわけでございます。

このことにつきましては、事業主の方が中退制度に加入したいというふうに言ってこられ、加入の手続をとられるというときには、私ども、十分事業主の方にこのことについてもお話をし、また労働者の方に十分それを知らせてもらわなければいけないということもお話をしているわけでございます。それで、まだまだ十分でないという場面もあるかと思いますが、今後ともそれについては努力をしていきたいというふうに考えております。

○大森委員 事業主の、共済者の義務が履行されていないというところになるわけなんです、このHKKの被共済者一覧表をきょう持ってまいりました。事業団の整理番号、氏名、契約成立年月日等々も克明に記され、これは既に事業団にも確認をいたしました。同時に、このリストの中には、会社の総務課で計算した平成九年三月現在の中退金の、退職金の支払い額もすべて記入されているわけですね。それによると、四十六人分、総額で二千九百四十九万二千五百五十五円。

大変な額で、今収入が全くない労働者は大喜びですけれども、同時に不安もあるわけですね。第一は、退職金共済手帳がないけれども、支給されるだろうか。もう一つは、四十六名のうち組合に参加されているのは一部なわけですから、恐らくこの支給についてはこの瞬間にもまだ知らない労働者の方がいらっしゃるのじゃないかと思うわけなんです、この二点についてお考えをお聞かせしたいと思います。

○松原政府委員 この中退制度に加入していたことを労働者の方が全く知らなかった、したがって手帳すら、存在すらも知らないということもあるのかもしれないが、そういう場合に、実際に事業主が中退制度に、この労働者について掛金を掛けて入っていたということであるということとを前提としてお話しいたしますと、退職金共済手帳を所持していない場合でありまして、被共済者本人であることが確認できれば手帳を再発行いたして退職金を支給するということにしているわけでございます。

○大森委員 次の質問とあわせて、今のもう一点の点、労働組合加盟の方は通常それを知ることができるとしよう、今なお恐らくその事実を、そういうものが支給される事実を知らない労働者がいらっしゃると思うのですが、それについてはどうされますか。

○松原政府委員 この具体的なケースについては、私ども、実態がどうなっているか、今資料が何もなくてお答えできないのですけれども、労働者の方が、自分もしかしら入っていたのだではないかといったようなことについて、中退事業団の方にお問い合わせをいただければ、もちろん手帳がないということだとは思いますが、先ほど申し上げましたように、手帳を所持していないというものであっても、御本人であることが確認できれば手帳を再発行し、退職金を支給するという

ことはできるものでございます。

○大森委員 今のケースは、とにかく全員解雇で、しかも、共済契約者はどこにいたかわからないような状況ですから、恐らく今おっしゃったようなことではだめだと思えます。

それで、関連してお聞きしたいのですが、事業主の責任で、労働者自身がこの退職金制度への加入の事実を知らずに退職のときに請求しないことがあるとすれば、この制度の意義は、全くこれはなくなってしまうと思うのです。ちなみに退職後五年間で請求の権利は解消するというぐあいに法律上なっておりますけれども、五年を経て時効となった件数と金額について、単年度と累計についてお聞かせしたいと思います。

○松原政府委員 退職金の時効は五年ということ法定されているわけでございますが、その件数及び金額でございます。

中退制度の場合には、時効後に請求がありましたも実際には退職金を支給しているということもございまして、それらも全部含めて申し上げると、これが全部払われなかったものだということではないのですけれども、八年度見込みで、件数といまして一万七千六百六十件、約二十億円でございまして、制度発足以来の累計は約三十八万六千件でございます。金額では約百七十三億円でいうふうになっております。

○大森委員 単年度で約二十億円、累計で百七十三億円、これは事業団だけでありますけれども、これに特定共済を入ればさらに大きなものになってくると思うのです。

今回、このHKKについては、たまたま法案の審議のための調査の中で明らかになったわけですが、私も、知らないままでも柔軟に運用しているという事は、五年の時効でも柔軟に運用しているという事は、これは当然そうしていただきたことだと思いますが、必要な告知を積極的に行って、可能な限り給付を行うということがこの制度を本当に生かしていくことにつながっていくと思うのですが、この点、ぜひお答えをいただきたいと思

ます。

○松原政府委員 告知といえますのは、多分先生がおっしゃられたのは、事業団の方から個々の労働者に、あなたはこういう退職金の加入者になっていますよということだと思えますが、ちょっとそこまでは、今のさまたまなことを効率化していかなければいけない、事務を効率化していかなければいけないというこの時代にあつては、ちょっと事業団としてはやり切れないというふうに私も思っております。やはり事業主の方に、自分の労働者が退職金制度に入っているということを知らせてもらうことが一義的に必要というふうに考えておりまして、その周知のための努力はしたいというふうに思っております。

○大森委員 私は、個別に知らせると言ったわけではなくて、趣旨は、やはりそういうことをもつと普及する、その方法は皆さんで考えていただいたらいと思うのですが、事務費補助の一割を六人の役員の報酬に回すというようなあれがあれば、もつとそういう啓蒙普及費に使っていただきたいということでありまして、このHKKに関しては、破産、解雇をこの三月三十一日に受けている。労働者にとっては本当に、すべての収入の道を閉ざされてしまう、もう大変なことであるわけでありまして、どうしてこういうことになったかという点でいいますと、もちろん、この間のバブル崩壊、長期不況、いろいろな原因は当然あるわけなんですけれども、最大の引き金になっているのが、事実上の親会社、HKKの仕事の六割から七割発注、受注してありました日製産業、これが突然営業活動停止という通告をしてきた。こういう点で、この日製産業の責任は大変大きいものがあると思

います。ちなみに、この日製産業というのは、資本金五十四億円、従業員千五百十一人、年間売り上げ五千三百四十四億円、一部上場の大手の商社であるわけなんです。名前のとおり、日立製作所が株式の五六・五%と、完全な子会社で、もともとこの

HKKというものは、日立と直接取引をしていたのを、日立の指導といいますが口添えで日製を通じて納めるようになったという経過があるわけなんです。そういう経過で、結局、HKKがこの日製産業への依存体質が強まったということから、当然のことになるわけでございます。

HKKは、今年度の経営計画を策定するに当たっても、日製からの十億円受注確保を前提に企業再建を進め、HKK経営者も、再三再四、日製に要請してきたにもかかわらず、日製がこれを拒否して今日に至っておるわけでありまして、下請振興法の振興基準によると、「長期発注計画の提示及び発注契約の長期化」、「継続的な取引関係を有する下請事業者との取引を停止し、又は大幅に減少しようとする場合には、下請事業者の経営に著しい影響を与えないよう配慮し、相当の猶予期間をもって予告するものとする。」というぐあいになつてゐるわけなんです。こういう立場からいって、本件のように取引の全面停止が突然行われる、それが引き金になつて倒産に追い込まれるというようなことは、決してこれはあつてはならないと思ひます。

ここで、中小企業庁、通産省、きょうおいでいただいておりますけれども、関係者、事業者等の実情をよく聞いて、HKKの労働組合の方の願ひがかなえられるよう対応していただきたいと思ひますが、いかがでしょうか。

○青川副委員長 お答えいたします。

近年、厳しさを増す経営環境の中で、親企業、下請企業とも一層の競争力を確保する、こういう経営戦略から、親、下請企業双方に厳しい企業経営が求められてゐる、こういうふう認識しております。

しかしながら、個々の取引におきまして、親企業の優越的地位の乱用による発注の取り消し、こういうこと等の親、下請企業間におきまして生じるいわゆる下請いじめ、こういうものに対しましては、下請代金支払遅延等防止法等、法律の定める範囲内で厳正に対処してまいる所存であります。

また、今後とも、親企業と下請企業のあり方につきましましては、下請中小企業振興法の振興基準の普及啓蒙等を通じて、親企業の一層の理解を促してまいる所存であります。

○大森委員 このHKKというのは、大臣、かつては報国チヤーンといふことで、六十年の伝統を持つ、コンベア業界の中でも、中小企業ながら、労使の大変な努力の中で専業メーカーとしての地位を確立してきた、そういう企業であるわけなんです。バブル崩壊後も、労使間協議なども結んで、経営改善の努力を非常にされてきた。昨年は、夏季一時金は〇・五カ月、年末は五万円だけの一時金といふことで、そういうことに耐えながら大変な努力をされてきて、徐々に経営の状況も改善に向かつてゐる中で、今回、こういう日製の大口受注打ち切りといふことで今日の事態を迎えて、今労働者の方は、この日製と話し合いを持ちたいといふことで門前に行かれる。ところが日製は、ガイドマンを配して、全く完全に拒否される。つい先日、何と警官まで導入して、犯罪者扱いされるような状況にあるわけですね。

これは、中小企業で働く労働者、これはもう全く特異な例じゃなくて、これからの激動する経済の中で、恐らく、あすは我が身になりかねない、そういう状況であるわけなんです。労働者の、せめてこの日製産業と話し合いを持ちたい、こういう願ひに、どうか労働者として、それに、そのための何らかの援助をしていただけないだろうかといふことを大臣からお聞きをしたいと思います。

○岡野国務大臣 先生がおっしゃいます固有名詞の企業につきましましては、私、先生からお話を伺う

までは「一切名前も存じませんでした。しかし、話し合い云々といふものにつきましては、多分、会社側と労働側との間で話し合いのルール、手続及び方式等について定めがあることだ、こう思つております。それに基づいて労使間で円滑に進められることを、私もとしては労使にお任せをするという立場にありますもので、これ以上のお世直しといふようなことは申し上げられません。

ただしかし、中退金制度で私はこれを大きく広めてまいりたい、先生の御要望にこたえて、私もそういうPRをしていく、こう申しました。にもかかわらず、中退金で積み立ててきたにもかかわらず、その職を失うに對して退職金が出ないといふのは非常に困つたことで、意義を失わせるものだと思つております。

今後とも、このPRにつきましまして、一生懸命努力をしてまいりたい、この答へをもつてお答えしたいと思います、こう存じます。

○大森委員 終わります。

○青川委員長 これにて大森君の質疑は終了いたしました。

以上で本案に対する質疑は終局いたしました。

○青川委員長 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。

中小企業退職金共済法の一部を改正する法律案について採決いたします。

本案に賛成の諸君の起立を求めます。

〔賛成者起立〕

○青川委員長 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いたしますが、御異議ありませんか。

〔異議なし〕と呼ぶ者あり。

○青川委員長 御異議なしと認めます。よつて、そのように決しました。

〔報告書は附録に掲載〕

○青川委員長 次回は、公報をもつてお知らせすることとし、本日は、これにて散会いたします。

午後零時十二分散会

中小企業退職金共済法の一部を改正する法律案  
中小企業退職金共済法（昭和三十四年法律第六十号）の一部を次のように改正する。

第四章 中小企業退職金共済事業団（第二十八条 第六十条）

第五章 特定業種において期間を定めて雇用される者に関する特例

第一節 通則（第六十一条 第六十二条）

第二節 特定業種退職金共済組合（第六十三条 第七十九条）

第三節 特定業種退職金共済契約（第八十条 第八十八条）

第四節 特定業種の指定等に伴う経過措置（第八十九条 第九十二条）

第六章 一般の中小企業退職金共済制度と特例的退職金共済制度との関係（第九十三条 第九十九条）

第四章 特定業種退職金共済契約

第一節 通則（第二十八条 第二十九条）

第二節 特定業種退職金共済契約の締結等（第三十条 第四十条）

第三節 特定業種の指定等に伴う経過措置（第四十一条 第四十二条）

第五章 退職金共済契約と特定業種退職金共済契約との関係(第四十三条、第四十四条)

第六節 総則(第四十五条、第五十条)

第一節 役員及び職員(第五十一条、第六十一条)  
第二節 運営委員会(第六十二条、第六十五条)  
第三節 業務(第六十六条、第七十条)  
第四節 財務及び会計(第七十一条、第八十二条)  
第五節 監督(第八十三条、第八十四条)  
第六節 雑則(第八十五条、第八十六条)

第七節 雑則(第八十五条、第八十六条)

に、「第九十五条」を「第八十七条」に、「第九十六条」を「第八十八条」に、「第九十二条」に、「第九十一条」を「第九十三条」に、「第九十六条」に改める。

第二条第三項中「中小企業退職金共済事業団(以下「事業団」という。)」を「勤労者退職金共済機構(以下「機構」という。)」に、「事業団が」を「機構が」に改め、「約する契約」の下に「であつて、特定業種退職金共済契約以外のもの」を加え、同条第五項中「特定業種退職金共済組合(以下「組合」という。)」を「機構」に、「組合が」を「機構が」に改め、同条第七項中「事業団又は組合」を「機構」に改める。

第三条第四項中「事業団」を「機構」に改め、同項第二号中「申込」を「申込み」に改める。

第六条の見出し中「申込」を「申込み」に改め、同条第一項中「申込は」を「申込みは」に改め、同条第三項中「事業団」を「機構」に改める。

第七条第一項中「事業団」を「機構」に、「申込」を「申込み」に改め、同条第三項中「事業団」を「機構」に改める。

第八条第一項及び第二項中「事業団」を「機構」に改める。

第九条第一項及び第二項中「事業団」を「機構」に、「申込」を「申込み」に改め、同条第三項中「申込」を「申込み」に改める。

第十条第一項及び第四項、第十条の第三項、第十三条の四第一項、第十三条第一項及び第四項、第十三条の二並びに第十七条中「事業団」を「機構」に改める。

構」に改める。

第十八条の二第一項中「事業団」を「機構」に改め、同条第二項中「第九十四条第一項」を「第四十四条第一項」に改める。

第十九条中「事業団」を「機構」に改める。  
第二十条第一項中「事業団」を「機構」に改め、同条第二項中「こえて」を「超えて」に改める。

第二十一条及び第二十一条の二第五項中「事業団」を「機構」に改める。  
第二十四条中「共済契約者」を「退職金共済契約の共済契約者」に改める。

第二十六条中「共済契約者」を「退職金共済契約の共済契約者」に、「事業団」を「機構」に改める。

第二十七条中「事業団」を「機構」に、「共済契約者」を「退職金共済契約の共済契約者」に改める。

第四章を削る。  
第五章の章名中「特定業種において期間を定めて雇用される者に関する特例」を「特定業種退職金共済契約」に改める。

第六十一条の見出しを「(特定業種退職金共済契約)」に改め、同条中「特例的退職金共済制度」を「特定業種退職金共済契約」に改め、第五章第一節中同条を第二十八条とする。

第六十二条中「組合」を「機構」に、「第七十五条第一項第一号」を「第六十六条第一項第一号」に、「組合の組合員」を「当該特定業種に係る特定業種退職金共済契約の共済契約者」に改

め、同条を第二十九条とする。

第五章第二節を削る。

第五節第三節の節名中「特定業種退職金共済契約」を「特定業種退職金共済契約の締結等」に改める。

第八十条第二項中「第六十一条」を「第二十八条」に改め、同条第四項中「第七十六条の二第八項」を「第七十条第八項」に改め、同条第五項中「組合」を「機構」に改め、第五章第三節中同条を第三十条とする。

第八十一条第一項及び第二項中「組合」を「機構」に改め、同条第三十一項とする。

第八十二条第一項中「組合」を「機構」に改め、同条第三十二項とする。

第八十三条第一項中「定款」を「特定業種退職金共済規程」に改め、同条第三十三項とする。

第八十三条の二第一項中「組合」を「機構」に改め、同条第二項中「第八十二条第一項」を「第三十二条第一項」に、「次条第一項」を「又は次条第一項若しくは第四十四条第四項」に改め、「又は第九十四条第四項の規定により引き渡すべき金額の算定」を削り、同条第三十四項とする。

第八十三条の三第一項中「組合」を「機構」に、「第八十二条第一項第二号ハ」を「第三十二条第一項第二号ハ」に、「第八十八条」を「第四十条」に、「第八十二条第一項ただし書」を「第三十二条第一項ただし書」に、「第七十六条の三」を「第七十五条第一項」に改め、「特別の」を削り、「同条」を「同項」に改め、同条第二項中「第八十二条第一項第一号」を「第三十二条第一項第一号」に改め、同条第三十五項とする。

第八十四条中「行なわれる」を「行われる」に、「行なう」を「行う」に改め、同条第三十六項とする。

第八十五条第一項中「組合」を「機構」に改め、同条第三十七項とする。

第八十六条第二項中「見易い」を「見やすい」に、「第八十条第三項」を「第三十条第三項」に改め、同条を第三十八項とする。

改め、同条を第三十八項とする。

第八十七条中「組合」を「機構」に改め、同条を第三十九項とする。

第八十八条中「第七十条第一項、第十條第四項、第十七条及び第二十七条中「事業団」とあるのは「組合」とを削り、「第八十二条第四項」を「第三十二条第四項」に改め、同条を第四十項とする。

改め、同条を第三十八項とする。

第八十七条中「組合」を「機構」に改め、同条を第三十九項とする。

第八十八条中「第七十条第一項、第十條第四項、第十七条及び第二十七条中「事業団」とあるのは「組合」とを削り、「第八十二条第四項」を「第三十二条第四項」に改め、同条を第四十項とする。

第五章第三節を同章第二節とする。

第八十九条及び第九十条を削る。

第九十一条中「組合」を「機構」に、「第七十五条第一項第一号」を「第六十六条第一項第一号」に、「第八十条第二項」を「第三十条第二項」に改め、第五章第四節中同条を第四十一項とする。

第九十二条第一項中「組合」を「機構」に、「第七十五条第一項第一号」を「第六十六条第一項第一号」に、「第七十六条の二第六項」を「第七十条第六項」に改め、同条第二項中「第七十九条第一項」を「第八十六条第一項」に改め、同条を第四十二項とする。

第五章第四節を同章第三節とする。

第六章の章名中「一般の中小企業退職金共済制度と特例的退職金共済制度との関係」を「退職金共済契約と特定業種退職金共済契約との関係」に改める。

第六章第九十三条を第四十三項とする。

第九十四条第一項中「事業団」を「機構」に、「政令」を「労働省令」に、「組合に引き渡さなければならぬ」を「第七十五条第一項の規定により設けられている一般の中小企業退職金共済業務に係る勘定から、同項の規定により設けられている特定業種退職金共済業務に係る勘定のうち当該特定業種に係るものに繰り入れなければならない」に改め、同条第二項中「引渡し」を「繰入れ」に、「第八十二条第一項第一号」を「第三十二条第一項第一号」に改め、同条第四項中「第八十二条第一項第二号ハ」を「第三十二条第一項第二号ハ」に改め、同条を第四十四項とする。

第一類第十二号 労働委員会議録第十三号 平成九年五月二十三日

第六章を第五号とし、同章の次に次の一章を加える。

第六章 労働者退職金共済機構

第一節 総則

(目的)

第四十五号 機構は、この法律の規定による中小企業の従業員に係る退職金共済制度を運営し、あわせて中小企業者及びその雇用する従業員の福祉の増進を図るために必要な施設を行うことを目的とする。

(法人格)

第四十六号 機構は、法人とする。

(事務所)

第四十七号 機構は、主たる事務所を東京都に置く。

2 機構は、労働大臣の認可を受けて、必要な地に従たる事務所を置くことができる。

(登記)

第四十八号 機構は、政令で定めるところにより、登記しなければならない。

2 前項の規定により登記しなければならない事項は、登記の後でなければ、これをもつて第三者に対抗することができない。

(名称の使用制限)

第四十九号 機構でない者は、労働者退職金共済機構という名称を用いてはならない。

(民法の準用)

第五十号 民法(明治二十九年法律第八十九号)第四十号及び第五十号の規定は、機構について準用する。

第二節 役員及び職員

(役員)

第五十一号 機構に、役員として、理事長一人、副理事長一人、理事五人以内及び監事一人を置く。

2 機構に、役員として、前項の監事のほか、非常勤の監事三人以内を置くことができる。

(役員の職務及び権限)

第五十二号 理事長は、機構を代表し、その業務

を総理する。

2 副理事長は、理事長の定めるところにより、機構を代表し、理事長を補佐して機構の業務を掌理し、理事長に事故があるときはその職務を代理し、理事長が欠員のときはその職務を行う。

3 理事は、理事長の定めるところにより、理事長及び副理事長を補佐して機構の業務を掌理し、理事長及び副理事長に事故があるときはその職務を代理し、理事長及び副理事長が欠員のときはその職務を行う。

4 監事は、機構の業務を監査する。

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

(役員の任命)

第五十三号 理事長及び監事は、労働大臣が任命する。

2 副理事長及び理事は、労働大臣の認可を受けて、理事長が任命する。

(役員の任期)

第五十四号 理事長及び副理事長の任期は四年とし、理事及び監事の任期は二年とする。ただし、補欠の役員の任期は、前任者の残任期間とする。

2 役員は、再任されることができる。

(役員の欠格事項)

第五十五号 政府又は地方公共団体の職員(非常勤の者を除く)は、役員となることができない。

(役員の解任)

第五十六号 労働大臣又は理事長は、それぞれその任命に係る役員が前条の規定により役員となる

ことができない者に該当するに至つたときは、その役員を解任しなければならない。

2 労働大臣又は理事長は、それぞれその任命に係る役員が次の各号の一に該当するとき、その他役員たるに適しないと認めるときは、その役員を解任することができる。

一 心身の故障のため職務の執行に堪えないと認められるとき。

二 職務上の義務違反があるとき。

3 理事長は、前項の規定によりその任命に係る役員を解任しようとするときは、労働大臣の認可を受けなければならない。

(役員の数と兼任禁止)

第五十七号 役員は、営利を目的とする団体の役員となり、又は自ら営利事業に従事してはならない。ただし、労働大臣の承認を受けたときは、この限りでない。

(代表権の制限)

第五十八号 機構と理事長又は副理事長との利益が相反する事項については、理事長及び副理事長は、代表権を有しない。この場合には、監事が機構を代表する。

(代理人の選任)

第五十九号 理事長及び副理事長は、理事又は機構の職員のうちから、機構の従たる事務所の業務に關し一切の裁判上又は裁判外の行為をする権限を有する代理人を選任することができる。

(職員の任命)

第六十号 機構の職員は、理事長が任命する。

(役員及び職員の公務員たる性質)

第六十一号 役員及び職員は、刑法(明治四十年法律第四十五号)その他の罰則の適用については、法令により公務に従事する職員とみなす。

第三節 運営委員会

(運営委員会の設置及び権限)

第六十二号 機構に、その業務のうち特定業務ごとに行為されるもの(以下「特定業務退職金共済業務」という)の円滑な運営を図るため、特定業務ごとに、運営委員会を置く。

2 特定業務退職金共済業務の運営に関する事項で次に掲げるものについては、当該特定業務に係る運営委員会の議を経なければならない。

一 特定業務退職金共済規程の変更

二 業務方法書の変更

三 毎事業年度の事業計画並びに予算及び決算

四 重要な財産の処分又は重大な義務の負担

五 前各号に掲げるもののほか、当該特定業務に係る業務の運営に關し特に重要な事項

3 運営委員会は、前項に規定するもののほか、当該特定業務に係る機構の業務の運営に關し、理事長の諮問に応じて重要事項について意見を述べ、又は必要と認める事項について理事長に建議することができる。

(運営委員会の組織)

第六十三号 運営委員会は、運営委員二十人以上及び理事長が指名する理事一人をもつて組織する。

2 運営委員会に委員長一人を置き、運営委員の互選により選任する。

3 委員長は、運営委員会の会務を総理する。

4 運営委員会は、あらかじめ、運営委員のうちから、委員長に事故がある場合にその職務を代理する者を定めておかなければならない。

(運営委員)

第六十四号 運営委員は、当該特定業務に係る特定業務退職金共済契約の共済契約者(当該共済契約者が法人であるときは、その代表者)及び機構の業務の適正な運営に必要な学識経験を有する者のうちから、労働大臣が任命する。

2 運営委員の任期は、四年とする。ただし、補欠の運営委員の任期は、前任者の残任期間とする。

3 第五十四号第二項、第五十六号第二項及び第六十一号の規定は、運営委員について準用する。この場合において、第五十六号第二項中「労働大臣又は理事長は、それぞれ」とあるのは、「労働大臣は」と読み替へるものとする。

(運営委員会の議事)

第六十五号 運営委員会は、委員長又は第六十三号第四項に規定する委員長の職務を代理する者のほか、運営委員及び同条第一項の規定により理事長が指名した理事の過半数が出席しなければ、会議を開き、議決をすることができない。

2 運営委員会の議事は、出席者の過半数をもつて決する。可否同数のときは、委員長が決する。

第四節 業務

(業務の範囲)

第六十六号 機構は、労働者退職金共済機構の業務を執行し、あわせて中小企業者及びその雇用する従業員の福祉の増進を図るために必要な施設を行うことを目的とする。

第六十六條 機構は、第四十五條の目的を達成するため、次の業務を行う。

一 退職金共済契約及び特定業種退職金共済契約に係る中小企業退職金共済事業を行うこと。

二 保健、保養又は教養のための施設の設置及び運営を行うこと。

三 共済契約者又は共済契約者を主たる構成員とする事業協同組合その他の団体に對し、従業員、福祉を促進するために必要な労働者住宅その他の施設で政令で定めるものの設置又は整備に要する資金の貸付けを行うこと。

四 前三号に掲げる業務に附帯する業務を行うこと。

2 前項第二号及び第三号に掲げる業務は、同項第一号に掲げる業務の円滑な運営を妨げず、かつ、第七十五條第一項の規定により設けられてゐるそれぞれの勘定に属する資産の安全で効率的な運用を害しない範囲内で行われなければならない。

(特定業種退職金共済規程)

第六十七條 機構は、特定業種退職金共済規程をもつて次に掲げる事項を規定しなければならない。

一 運営委員会に関する事項

二 特定業種退職金共済業務及びその執行に関する重要事項

三 特定業種退職金共済契約に係る共済契約者及び被共済者に関する事項

四 特定業種退職金共済契約に係る退職金に関する事項

五 特定業種退職金共済契約に係る掛金に関する事項

2 特定業種退職金共済規程の変更は、労働大臣の認可を受けなければ、その効力を生じない。

(業務方法書)

第六十八條 機構は、業務の開始の際、業務方法書を作成し、労働大臣の認可を受けなければならない。

ならない。これを変更しようとするときも、同様とする。

2 前項の業務方法書に記載すべき事項は、労働省令で定める。

(業務の委託)

第六十九條 機構は、労働大臣の認可を受けて、金融機関に對し、次に掲げる業務の一部を委託することができ。

一 退職金共済契約に係る退職金等の支給に関する業務

二 退職金共済契約に係る掛金及び申込金並びに過去勤務掛金の収納及び返還に関する業務

三 特定業種退職金共済契約に係る退職金の支給に関する業務

四 特定業種退職金共済契約に係る掛金の収納及び返還並びに退職金共済証書の受払いに関する業務

五 第六十六條第一項第三号に掲げる業務

機構は、労働大臣の認可を受けて、事業協同組合、中小企業団体中央会、商工会議所その他の事業主の団体に對し、調査、広報その他の業務(前項第二号、第三号及び第五号に掲げるものを除く)の一部を委託することができる。

3 前二項に規定する者は、他の法律の規定にかかわらず、前二項の規定による委託を受けて、当該業務を行うことができる。

4 第一項の規定により同項第五号の業務の委託を受けた金融機関の役員又は職員であつて当該委託業務に従事するものは、刑法その他の罰則の適用については、法令により公務に従事する職員とみなす。

(特定業種の指定に伴う措置)

第七十條 労働大臣が特定業種の指定をしたときは、当該特定業種に係る第六十六條第一項第一号の業務の開始に必要な準備を行うため、機構に、準備委員会を置く。

2 準備委員会は、当該特定業種に属する事業を営む中小企業者(当該中小企業者が法人であるときは、その代表者)及び当該特定業種に係る

機構の業務の適正な運営に必要な学識経験を有する者のうちから労働大臣が任命した委員(次項において「準備委員」という。)並びに理事長をもつて組織する。

3 第六十三條第二項から第四項まで及び第六十五條の規定は、準備委員会について準用する。

この場合において、第六十三條第二項及び第四項中「運営委員」とあるのは「準備委員」と、第六十五條第一項中「運営委員及び同条第一項の規定により理事長が指名した理事」とあるのは「準備委員及び理事長」と読み替へるものとする。

4 機構は、準備委員会及び運営委員会の議を経て、当該特定業種に係る第六十六條第一項第一号の業務を開始するため、特定業種退職金共済規程の変更を行い、第六十七條第二項の認可を受けなければならない。

5 機構は、準備委員会及び運営委員会の議を経て、当該特定業種に係る第六十六條第一項第一号の業務を開始するため、当該業務を開始する事業年度の事業計画及び予算を作成し、又は変更し、第七十二條の認可を受けなければならない。

6 機構は、前二項の認可を受けたときは、当該特定業種に属する事業を営む中小企業者のうちから、共済契約者となろうとする者を募集しなければならない。

7 機構は、前項の規定による募集に応じた者の数が当該特定業種に属する事業を営む中小企業者の数に労働省令で定める率を乗じて得た数に達したときは、労働大臣に對し、当該特定業種に係る第六十六條第一項第一号の業務の開始の認可を申請しなければならない。

8 第六項の規定による募集に応じた者と機構との間には、前項の認可があつた時において、当該特定業種に係る特定業種退職金共済契約が締結されたものとみなす。

9 前項の特定業種退職金共済契約は、機構が当該特定業種に係る第六十六條第一項第一号の業務を開始する日にその効力を生ずるものとする。

第五節 財務及び会計  
(事業年度)  
第七十一條 機構の事業年度は、毎年四月一日に始まり、翌年三月三十一日に終る。

(事業計画等の認可)

第七十二條 機構は、毎事業年度、事業計画及び予算を作成し、当該事業年度の開始前に、労働大臣の認可を受けなければならない。これを変更しようとするときも、同様とする。

(決算)

第七十三條 機構は、毎事業年度の決算を翌年度の七月三十一日までに完結しなければならない。

(財務諸表等)

第七十四條 機構は、毎事業年度、財産目録、貸借対照表及び損益計算書(以下この条において「財務諸表」という。)を作成し、決算完結後一月以内に労働大臣に提出し、その承認を受けなければならない。

2 機構は、前項の規定により財務諸表を労働大臣に提出するときは、これに当該事業年度の業務報告書及び予算の区分に従ひ作成した決算報告書並びに財務諸表及び決算報告書に関する監事の意見書を添付しなければならない。

3 機構は、第一項の規定による労働大臣の承認を受けたときは、遅滞なく、貸借対照表及び損益計算書又はこれらの要旨を官報に公告し、かつ、財務諸表及び附屬明細書並びに前項の業務報告書及び決算報告書を各事務所に備えて置かなければならない。

(区分経理)

第七十五條 機構は、次に掲げる業務ごとに(第二号に掲げる業務にあつては、それぞれの特定業種に係る業務ごとに)経理を区分し、それぞれ勘定を設けて整理しなければならない。

一 一般の中小企業退職金共済業務(機構の業務のうち次号に掲げるものの以外のものをい

う。以下同じ。)

二 特定業種退職金共済業務

2 機構は、第三十五条第一項又は第四十四条第一項若しくは第四項の規定により繰入れをする場合を除き、前項の規定により設けられている一の勘定から他の勘定への資金の融通を行つてはならない。

(利益及び損失の処理)

第七十六条 機構は、毎事業年度、損益計算において利益を生じたときは、前事業年度から繰り越した損失をうめ、なお残余があるときは、その残余の額は、積立金として整理しなければならない。

2 機構は、毎事業年度、損益計算において損失を生じたときは、前項の規定による積立金を減額して整理し、なお不足があるときは、その不足額は、繰越欠損金として整理しなければならない。

(特別財産)

第七十七条 機構は、特定業種に属する事業の事業主が特定業種退職金共済契約によらないで拠出した財産については、これを他の財産と区分し、機構の事業で当該特定業種に係るものの健全な発展に資するように、管理し、及び運用しなければならない。

(借入金の制限)

第七十八条 機構は、借入金をしてはならない。ただし、第六十六条第一項第一号に掲げる業務を行うため必要な場合において、あらかじめ、労働大臣の承認を受けたときは、この限りでない。

(余裕金の運用)

第七十九条 機構は、業務上の余裕金を運用するに当たっては、第四項に規定するもののほか、次に掲げる方法以外の方法によつてはならない。

一 労働大臣及び通商産業大臣(第七十五条第一項の規定により設けられている特定業種退職金共済業務に係る勘定に属する業務上の余

裕金(以下「特定業種余裕金」という。))の運用にあつては、労働大臣。次号において同じ。の指定する金融機関への預金又は金銭信託

二 労働大臣及び通商産業大臣の指定する有価証券の取得

三 不動産の取得

四 被共済者を被保険者とする生命保険(特定業種余裕金以外の業務上の余裕金の運用にあつては被保険者の退職を、特定業種余裕金の運用にあつては被保険者が第三十二条第一項各号(同条第二項及び第三項の規定により適用する場合を含む。))に掲げる事由に該当することをそれぞれ保険金の支払事由とするものに限る。の保険料の払込み

2 前項第二号の規定により取得した有価証券は、次に掲げるものに運用することができる。

一 信託業務を営む銀行又は信託会社への信託

二 証券会社(外国証券会社の国内における支店を含む。次項において同じ。))への預託

3 機構は、運用方法を特定する金銭信託若しくは不動産の取得により業務上の余裕金を運用する場合又は取得した有価証券を証券会社に預託する場合は、あらかじめ、労働大臣の承認を受けなければならない。

4 機構は、政令で定めるところにより、業務上の余裕金のうち一定の金額を資金運用部に預託して運用しなければならない。

5 機構は、四半期ごとに、特定業種余裕金以外の業務上の余裕金と特定業種(この特定業種余裕金とを区分して、それぞれ業務上の余裕金の運用計画(第六十六条第一項第三号の資金の貸付けに関する計画を含む。以下同じ。))を作成し、労働大臣及び通商産業大臣(特定業種余裕金の運用計画にあつては、労働大臣)の認可を受けなければならない。これを変更しようとするときも、同様とする。

6 業務上の余裕金の運用については、安全かつ効率的な運用を害しない範囲内で、できるだけ

中小企業者の事業資金又はその従業員の福祉を増進するための資金に融通されるように配慮されなければならない。

(財産の処分等の制限)

第八十条 機構は、労働省令で定める重要な財産を譲渡し、交換し、又は担保に供しようとするときは、労働大臣の認可を受けなければならない。

(給与及び退職手当の支給の基準)

第八十一条 機構は、その役員及び職員に対する給与及び退職手当の支給の基準を定めようとするときは、労働大臣の承認を受けなければならない。これを変更しようとするときも、同様とする。

(労働省令への委任)

第八十二条 この法律及びこの法律に基づく命令に規定するもののほか、機構の財務及び会計に關し必要な事項は、労働省令で定める。

第六節 監督

(監督)

第八十三条 機構は、労働大臣が監督する。

2 労働大臣は、この法律を施行するため必要があるとき、機構に対して、その業務に關し監督上必要な命令をすることができる。

(報告及び検査)

第八十四条 労働大臣は、この法律を施行するため必要があるとき、機構若しくは第六十九条第一項の規定により同項第五号の業務の委託を受けた金融機関に対して業務及び資産の状況に關し報告をさせ、又はその職員に、機構若しくは受託金融機関の事務所若しくは事業場に立ち入り、業務の状況若しくは帳簿、書類その他の必要な物件を検査させることができる。ただし、受託金融機関に対しては、当該委託業務の範囲内に限る。

2 前項の規定により職員が立入検査をする場合には、その身分を示す証明書を携帯し、関係人にこれを提示しなければならない。

3 第一項の規定による立入検査の権限は、犯罪

捜査のために認められたものと解してはならない。

第七節 雑則

(解散)

第八十五条 機構の解散については、別に法律で定める。

(協議)

第八十六条 労働大臣は、次に掲げる場合には、大蔵大臣に協議しなければならない。

一 第六十七条第二項、第六十八条第一項、第七十二条、第七十九条第五項又は第八十条の規定による認可をしようとするとき、第七十九条第五項の規定により労働大臣及び通商産業大臣が認可をする場合を除く。

二 第六十九条第一項の規定により同項第五号の業務の委託について認可をしようとするとき。

三 第六十八条第二項、第八十条又は第八十二条の規定により労働省令を定めようとするとき。

四 第七十四条第一項、第七十八條ただし書、第七十九条第三項又は第八十一条の規定による承認をしようとするとき。

五 第二条第四項又は第七十九条第一項第一号若しくは第二号の規定による指定をしようとするとき(同項第一号又は第二号の規定により労働大臣及び通商産業大臣が指定をする場合を除く。)

2 労働大臣は、次に掲げる場合には、通商産業大臣に協議しなければならない。ただし、第三号の場合(予算の認可をしようとするときに限る。及び第五号の場合にあつては、その協議は、一般の中小企業退職金共済業務に關する事項に限られるものとする。

一 第六十八条第一項の規定による認可をしようとするとき。

二 第六十九条第二項の規定による認可(一般の中小企業退職金共済業務に係るものに限る。))をしようとするとき。

三 第七十二条の規定による認可をしようとするとき。

四 第七十九条第五項の規定による認可をしようとするとき。

五 第八十二条の規定により労働省令を定めようとするとき。

六 第七十九条第一項第一号又は第二号の規定による指定をしようとするとき。

3 労働大臣は、次に掲げる場合には、当該特定業種に属する事業を所管する大臣に協議しなければならぬ。ただし、第一号の場合にあつては、その協議は、当該特定業種に係る特定業種退職金共済業務に関する事項に限られるものとする。

一 第七十二条の規定による認可（事業計画の認可に限る。）をしようとするとき。

二 第七十九条第五項の規定による認可（当該特定業種に係る特定業種退職金共済業務に属するものに限る。）をしようとするとき。

4 労働大臣及び通商産業大臣は、次に掲げる場合には、大蔵大臣に協議しなければならぬ。

一 第七十九条第五項の規定による認可をしようとするとき。

二 第七十九条第一項第一号又は第二号の規定による指定をしようとするとき。

第九十五条中「次の各号に掲げる」を「第十八条の二第一項及び第三十四条第一項の規定に基づく措置に要する」に改め、同条各号を削り、第七章中同条を第八十七条とする。

第九十六條第五項中「前四項」を「前各項」に改め、第八章中同条を第八十八条とする。

第九十七條を第八十九條とし、第九十八條を第九十條とし、第九十九條を削る。

第九十條第二項及び第三項中「第九十四條第一項第一号」を「第四十四條第一項第一号」に改め、同条を第九十一條とする。

第九十一條中「事業団若しくは組合」を「機構」に改め、同条を第九十二條とする。

第九十二條第一号中「第八十八條」を「第四十條」

に、「第八十五條第二項又は第八十六條」を「第三十七條第二項又は第三十八條」に改め、同条第二号中「第八十七條」を「第三十九條」に改め、第九章中同条を第九十三條とし、第九十三條を第九十四條とする。

第四十條中「事業団又は組合」を「機構」に、「第九十六條第一項又は第七十六條第一項」を「第六十九條第一項」に改め、同条第三号中「第三十一條第一項（第七十八條第一項において準用する場合を含む。）」を「第四十八條第一項」に改め、同条第三号中「第六十六條第一項」に改め、同条第四号中「第五十三條第一項又は第四項（これらの規定を第七十八條第一項において準用する場合を含む。）」を「第七十九條第一項又は第四項」に改め、同条第五号中「第五十七條第二項（第七十八條第一項において準用する場合を含む。）」を「第八十三條第二項」に改め、同条第六号中「第五十八條第一項（第七十八條第二項において準用する場合を含む。）」を「第八十四條第一項」に、「検査」を「同項の規定による検査」に改め、同条を第九十五條とする。

第九十五條中「第三十二條又は第六十六條」を「第四十九條」に改め、同条を第九十六條とする。

附則

（施行期日）

第一条 この法律は、平成十年四月一日から施行する。ただし、次条から附則第九条まで及び附則第十四條の規定は、公布の日から施行する。

（機構の設立）

第二条 労働大臣は、改正後の中小企業退職金共済法（以下「新法」という。）第六章の勤労者退職金共済機構（以下「機構」という。）の理事長又は監事となるべき者を指名する。

2 前項の規定により指名された理事長又は監事となるべき者は、機構の成立の時に於いて、新法第五十三條第一項の規定により、それぞれ理事長又は監事に任命されたものとする。

第三条 労働大臣は、設立委員を命じて、次項に

規定する事務その他の機構の設立に関する事務を処理させる。

2 設立委員は、附則第六條第一項の規定による解散前の特定業種退職金共済組合（以下「組合」という。）に特定業種ごとに設けられている運営委員会の議を経て、特定業種退職金共済規程及び業務方法書を作成し、労働大臣の認可を受けなければならない。

3 労働大臣は、前項の規定による認可をしようとするときは、あらかじめ、特定業種退職金共済規程にあつては大蔵大臣に、業務方法書にあつては大蔵大臣及び通商産業大臣に協議しなければならない。

4 第二項の規定により作成された特定業種退職金共済規程又は業務方法書は、機構の成立の時において、それぞれ、新法第六十七條第一項又は第六十八條第一項に規定する機構の特定業種退職金共済規程又は業務方法書となるものとする。

5 設立委員は、機構の設立の準備を完了したときは、遅滞なく、その旨を労働大臣に届け出る。とともに、その事務を前条第一項の規定により指名された理事長となるべき者に引き継がなければならない。

第四條 機構は、前条第五項の規定による届出があつたときは、平成十年四月一日に成立する。

（中小企業退職金共済事業団の解散等）

第五條 中小企業退職金共済事業団（以下「事業団」という。）は、機構の成立の時に於いて解散するものとし、その一切の権利及び義務は、その時において機構が承継する。

2 事業団の平成九年四月一日に始まる事業年度に係る決算並びに財産目録、貸借対照表及び損益計算書については、なお従前の例による。

3 第一項の規定により機構が事業団の権利及び義務を承継したときは、事業団の資産及び負債は、新法第七十五條第一項の規定により設けられる一般の中小企業退職金共済業務に係る勘定に帰属させるものとする。

4 第一項の規定により事業団が解散した場合における解散の登記については、政令で定める。

第六條 組合は、機構の成立の時に於いて解散するものとし、その一切の権利及び義務は、その時において機構が承継する。

2 組合の平成九年四月一日に始まる事業年度に係る決算並びに財産目録、貸借対照表及び損益計算書については、なお従前の例による。

3 第一項の規定により機構が組合の権利及び義務を承継したときは、その承継の際改正前の中小企業退職金共済法（以下「旧法」という。）第七十六條の三の規定により特定業種ごとに設けられている特別の勘定（次項において「特定業種特別勘定」という。）に属する組合の資産及び負債は、それぞれ、新法第七十五條第一項の規定により設けられる特定業種退職金共済業務に係る勘定（次項において「特定業種勘定」という。）のうち当該特定業種に係るものに帰属させるものとする。

4 第一項の規定により機構が組合の権利及び義務を承継したときは、その承継の際特定業種特別勘定以外の勘定に属する組合の資産及び負債は、労働大臣の承認を受けて、特定業種勘定に帰属させるものとする。

5 労働大臣は、前項の規定による承認をしようとするときは、あらかじめ、大蔵大臣に協議しなければならない。

6 第一項の規定により機構が承継した財産のうち旧法第七十七條に規定する特定業種に属する事業の事業主が特定業種退職金共済契約によらないで組合に提出したものがあつたときは、機構は、当該財産については、新法第七十七條の規定により管理し、及び運用しなければならない。

7 第一項の規定により組合が解散した場合における解散の登記については、政令で定める。

（非課税）

第七條 附則第五條第一項及び前条第一項の規定により機構が権利を承継する場合における当該

承継に伴う不動産の登記については、登録免許税を課さない。

2 附則第五条第一項及び前条第一項の規定により機械が権利を承継する場合における当該承継に係る不動産又は自動車取得に對しては、不動産取得税若しくは土地の取得に對して課する特別土地保有税又は自動車取得税を課することができない。

3 機械が附則第五条第一項及び前条第一項の規定により権利を承継し、かつ、引き続き保有する土地のうち、事業団が昭和四十四年一月一日前に取得したもの及び組合が中小企業退職金共済法の一部を改正する法律（昭和五十六年法律第三十八号）附則第五条第一項の規定により権利を承継したもの（同項の規定により解散した同法による改正前の中小企業退職金共済法第五章第二節の特定業種退職金共済組合が昭和四十四年一月一日前に取得したものに限る。）に對しては、土地に對して課する特別土地保有税を課することができない。

（名称の使用制限等に関する経過措置）

第八条 この法律の施行の際現に勤労者退職金共済機構という名称を使用している者については、新法第四十九条の規定は、この法律の施行後六月間は、適用しない。

第九条 機構の最初の事業年度の事業計画及び予算については、新法第七十二条中「当該事業年度の開始前に」とあるのは、「機構の成立後遅滞なく」とする。

（退職金共済契約等に関する経過措置）

第十条 旧法の規定により締結された旧法第二条第三項又は第五項に規定する退職金共済契約又は特定業種退職金共済契約は、それぞれ、新法第二条第三項又は第五項に規定する退職金共済契約又は特定業種退職金共済契約とみなす。

2 この法律の施行の際現に旧法第二条第六項又は第七項に規定する共済契約者又は被共済者であつた者は、それぞれ、新法第二条第六項又は第七項に規定する共済契約者又は被共済者であつた者とみなす。

（旧法の規定による行為等に関する経過措置）

第十一条 旧法（第三十六条、第七十一条及び第七十四条を除く。）の規定によりした処分、手続その他の行為は、新法中の相当する規定によりした処分、手続その他の行為とみなす。

2 この法律の施行日前に発生した事項につき旧法第二十六条及び第八十七条の規定により届け出なければならぬこととされている事項の届出については、なお従前の例による。この場合においては、旧法第二十六条中「事業団」とあるのは「機構」と、旧法第八十七条中「組合」とあるのは「機構」とする。

（被共済者が特定業種間を移動した場合等における経過措置）

第十二条 旧法第八十三条の三第一項の規定に基づき旧法第七十六条の三の規定により設けられている甲特定業種に係る特別の勘定から同条の規定により設けられていた乙特定業種に係る特別の勘定に對して行われた繰入れは、新法第三十五条第一項の規定に基づき新法第七十五条第一項の規定により設けられていた甲特定業種に係る勘定から同項の規定により設けられていた乙特定業種に係る勘定に對して行われた繰入れとみなして、新法第三十五条第二項の規定を適用する。

2 旧法第九十四条第一項の規定に基づき事業団から組合に對して行われた引渡しは、新法第四十四条第一項の規定に基づき新法第七十五条第一項の規定により設けられていた一般の中小企業退職金共済業務に係る勘定から同項の規定により設けられていた特定業種退職金共済業務に係る勘定のうち当該特定業種に係るものに對して行われた繰入れとみなして、新法第四十四条第二項の規定を適用する。

3 旧法第九十四条第四項の規定においてその例によることとされる場合における同条第一項の規定に基づき組合から事業団に對して行われた引渡しは、新法第四十四条第四項の規定において

てその例によることとされる場合における同条第一項の規定に基づき新法第七十五条第一項の規定により設けられていた特定業種退職金共済業務に係る勘定のうち当該特定業種に係るものから同項の規定により設けられていた一般の中小企業退職金共済業務に係る勘定に對して行われた繰入れとみなして、新法第四十四条第四項の規定においてその例によることとされる場合における同条第二項の規定を適用する。

（罰則に関する経過措置）

第十三条 この法律の施行前にした行為及びこの法律の附則においてなお従前の例によることとされる場合におけるこの法律の施行後にした行為に對する罰則の適用については、なお従前の例による。

（政令への委任）

第十四条 附則第五条から前条までに定めるもののほか、この法律の施行に關し必要な経過措置は、政令で定める。

（労働保険審査官及び労働保険審査会法の一部を改正）

第十五条 労働保険審査官及び労働保険審査会法（昭和三十一年法律第二百六十六号）の一部を次のように改正する。

第二十五条第二項中「第九十七条第一項」を「第八十九条第一項」に改める。

（所得税法の一部改正）

第十六条 所得税法（昭和四十年法律第三十三号）の一部を次のように改正する。

別表第一第一号の表中勤労者財産形成基金の項の次に次のように加え、中小企業退職金共済

事業団の項及び特定業種退職金共済組合の項を削る。

勤労者退職金 中小企業退職金共済法（昭和三十三年法律第六十号）

（法人税法の一部改正）

第十七条 法人税法（昭和四十年法律第三十四号）の一部を次のように改正する。

別表第二第一号の表中勤労者財産形成基金の項の次に次のように加え、中小企業退職金共済事業団の項及び特定業種退職金共済組合の項を削る。

勤労者退職金 中小企業退職金共済法（昭和三十三年法律第六十号）

（印紙税法の一部改正）

第十八条 印紙税法（昭和四十二年法律第二十三号）の一部を次のように改正する。

別表第三中「第七十六条第一項第二号」を「第六十九条第一項第四号」に、「特定業種退職金共済組合」を「勤労者退職金共済機構」に改める。

（登録免許税法の一部改正）

第十九条 登録免許税法（昭和四十二年法律第三十五号）の一部を次のように改正する。

別表第三の三の二の項中「専ら自己の事務所の用に供する建築物をいう。以下同じ。」を削り、同表中三の二の項を三の三の項とし、三の項の次に次のように加える。

|                |                          |                                                                        |                                            |
|----------------|--------------------------|------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------|
| 三の二 勤労者退職金共済機構 | 中小企業退職金共済法（昭和三十四年法律第六十号） | 一 事務所用建物（専ら自己の事務所の用に供する建築物をいう。以下同じ。）の所有権の取得登記又は当該建物の敷地の用に供する土地の権利の取得登記 | 第三欄の第一号又は第二号の登記に該当するものであることを証する大蔵省令で定める書類の |
|                | 二 中小企業退職金共済法第六十六条        |                                                                        |                                            |

|  |                                                                |                    |
|--|----------------------------------------------------------------|--------------------|
|  |                                                                |                    |
|  |                                                                |                    |
|  | <p>第一項第二号（業務の範囲）の業務の用に供する建物の所有権の取得登記又は当該業務の用に供する土地の権利の取得登記</p> | <p>添付があるものに限る。</p> |

別表第三中二十の項を削り、二十一の項を二十の項とし、二十二の項を二十一の項とし、二十二の二の項を二十二の項とし、二十二の三の項を二十一の二の項とする。

（消費税法の一部改正）

第二十条 消費税法（昭和六十二年法律第百八号）の一部を次のように改正する。

別表第三第一号の表中勤労者財産形成基金の項の次に次のように加え、中小企業退職金共済事業団の項及び特定業種退職金共済組合の項を削る。

|            |                           |
|------------|---------------------------|
| 勤労者退職金共済機構 | 中小企業退職金共済法（昭和三十四年法律第百六十号） |
|------------|---------------------------|

（地方税法の一部改正）

第二十一条 地方税法（昭和二十五年法律第二百二十六号）の一部を次のように改正する。

第七十二条の五第一項第四号中「中小企業退職金共済事業団及び特定業種退職金共済組合」を「勤労者退職金共済機構」に改める。

（労働省設置法の一部改正）

第二十二条 労働省設置法（昭和二十四年法律第百六十二号）の一部を次のように改正する。

第四条第二十四号中「、中小企業退職金共済事業団及び特定業種退職金共済組合」を「及び勤労者退職金共済機構」に改める。

理由

特殊法人の整理合理化を推進し、あわせて中小企業勤労者の総合的な勤労者福祉対策を進めるため、中小企業退職金共済事業団及び特定業種退職金共済組合を解散して勤労者退職金共済機構を設

立し、中小企業の従業員についての退職金共済契約及び特定業種退職金共済契約に係る中小企業退職金共済事業等の業務を行わせる必要がある。これが、この法律案を提出する理由である。





平成九年六月十三日印刷

平成九年六月十六日発行

衆議院事務局

印刷者 大蔵省印刷局

F