

第百四十回 参議院労働委員会 會議録第九号

平成九年四月八日(火曜日)

午前十時開会

委員の異動

四月七日

辞任

石井 道子君
西田 吉宏君
今泉 昭君

補欠選任

北岡 秀二君
林 芳正君
平田 健二君

四月八日

辞任

佐々木 満君

補欠選任

保坂 三蔵君

出席者は左のとおり。

委員長

勝木 健司君

理事

石渡 清元君
坪井 一字君
長谷川 清君
川橋 幸子君

委員

上野 公成君
北岡 秀二君
小山 孝雄君
野村 五男君
林 芳正君
保坂 三蔵君
武田 節子君
平田 健二君
星野 昴市君
大脇 雅子君
笹野 貞子君
吉川 春子君

国務大臣

労働大臣 岡野 裕君

政府委員

労働大臣官房長 渡邊 信君

労働省労政局長 松原 亘子君

労働省労働基準局長 伊藤 庄平君

労働省職業安定局長 征矢 紀臣君

事務局側

常任委員会専門員 佐野 厚君

説明員

厚生省年金局長 小林 和弘君

基年金課長

本日の會議に付した案件

○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)

○委員長(勝木健司君) ただいまから労働委員会を開会いたします。

委員の異動について御報告申し上げます。昨七日、今泉昭君、西田吉宏君及び石井道子君が委員を辞任され、その補欠として平田健二君、林芳正君及び北岡秀二君が選任されました。

○委員長(勝木健司君) 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。本案の趣旨説明は既に聴取いたしておりますので、これより質疑に入ります。

質疑のある方は順次御発言願います。○石渡清元君 ただいま議題となりました中小企業退職金共済法についてお伺いをいたします。大部分が中小企業あるいは中小企業の従事者によつて日本経済、地域経済を支えておるわけでございますけれども、その中の雇用、労働条件、能

力開発等々、非常に多岐にわたる政策が展開をされておりますけれども、なかなか退職金、いわゆる労働条件、福利厚生等々、大企業に比べて非常にハンデがある中で、この退職金制度というのは非常に重要な制度だと思つておるところでございます。一般的な退職金制度の普及状況、これは今どうかというところは調査室の資料等に出ておりますので、特に中小企業を中心にこの退職金制度というのとはどういったような状況に今あるのか、それを御説明願いたいと思います。

○政府委員(松原亘子君) 労働省が調査しております賃金労働時間制度等総合実態調査というのがございまして、その調査によりますと、三百人未満の中小企業についての退職金制度がある企業の割合でございまして、まず百人から二百九十九人という規模では九五・二％の企業が持つてゐる、その下の規模でございまして三十から九十九人規模ではその割合が九〇・一％というふうになっております。

さらに、三百人未満の規模の企業につきまして、労働省の調査ではございませぬけれども、全国中小企業団体中央会の調査がございまして、それによりますと十から二十九人規模で九三・三％、このあたりまでは九割以上の企業が退職金制度があるというところでございまして、それより下の規模、労働者数が一ないし九人という規模ではその割合は七九・四％ということで、十人以上の規模に比べて一〇ポイント以上もその普及率が低いというのが実態でございまして。

○石渡清元君 結局、いわゆる規模間格差ということか、千差万別な形で制度の普及ということになるかと思つております。退職金制度と一口に言つても、社内で行つてゐるものもあれば、準備形態がいろいろあるわけございまして、特に今回の法案のものは確定拠出型の社外制度による中小企業

退職金共済制度、こういうことに相なるわけでございます。退職金の原資の管理運用というの、これ最近の金利状況等々によつてなかなか難しい、あるいは事務負担といういろいろ経費の問題もございまして。

したがつて、この退職金制度は老後の所得確保等々の機能もかなり有しておるわけでございますけれども、中小企業で人が移動しますね、移動した際、老後の所得保障という観点になりますと、退職するたびに退職金をもらふんではなくて、最後の希望もかなりあるようございまして。

したがつて、今加入率、普及状況を御説明いたしましたが、少なくとも今働いてゐる方には退職金制度へ加入をしていただくとか、そういった一人でも多くの勤労者の加入を促進するよう、あるいは普及率を上げるような方策というのは何か考へてゐるのかどうか。

○政府委員(松原亘子君) 先ほど引用させていただきました中小企業団体中央会の調査によりますと、中小企業における退職金の支払い準備形態別にどうなつてゐるかというのがございまして、企業規模一十九人のところで退職金制度がある企業は七九・四％でございまして、そのうち社内準備をしてゐるというのが二五・四％、中退制度に加入してゐるというのが五〇・五％でございます。それ以外に他の制度に入つてゐるものもあるわけでございます。

そういう意味におきまして、中小企業では退職金制度の普及率が大企業に比べて相対的に低いという状況にございまして、その中にありまして、この中小企業退職金共済制度に入つてゐる企業が半分以上あるというところは、中小企業にとつてこの制度が非常に重要な意味を持つものであるということを示してゐるのではないかと

ふうに私どもは考えているわけでございます。

先生御指摘のとおり、中退制度に入っておりますと、中小企業をやめるときにまとめて退職金が支払われるということになっておりまして、この制度の中では通算ができるということになっていくわけでございます。そういうことから、特に中小企業におきましては、他の調査で見ますと離職率が高いといったようなこともあり、それを踏まえた制度にこの中退制度がなっているということによって、先ほど申し上げたような加入率にもなっているのではないかとふうに考えているわけでございます。そういう意味におきまして、この制度にもっと多くの企業に私どもは入っていただきたいというふうに考えているわけでございます。

ちなみに、御紹介させていただきましますと、この中小企業退職金制度への加入状況でございますが、平成八年の三月末現在、一般の中退制度につきましては加入企業数が四十一万社でございます。そして加入労働者数は二百八十一万人というふうになっておりますけれども、中小企業の数、そこに働く方々の数を踏まえましますと、まだ十分な数に達しているというふうには言えないわけでございます。そういうことから、中小企業退職金共済事業団におきましても積極的に加入促進を図るということで部内に検討委員会を設け、また部内の計画なども立てまして、積極的な加入促進を図るということにしているわけでございます。

まず何よりも、こういう制度があるということが企業の方に知っていただくということが重要なことでございますので、毎年十月、この中退制度への加入促進月間というふうにしておりまして、この月間に集中的にPR活動をやっているわけでございます。もちろん事業団だけではやれないところもございますので、マスメディアの協力もいたなく、また地方公共団体ですとか建設省その他関係省庁の協力もいたなく、また事業主団体にも御協力いただきまして、傘下企業に加入を呼びかけていただくといったようなこともやっております。

して、さらにこういったところに力を入れ、加入促進に一層努めたいというふうに考えているところでございます。

○石渡清元君 今、答弁のありました四十一万社、二百八十一万人、この数字が高いか低いか、それをどう見るか、ちよっと松原局長の評価をお伺いしたい。

加入促進というのは、私はもう少し退職金共済事業団が受け持つべきじゃないかと。ただ、受け持つといっても、加入を促進するといっても、地方に支部があったり、地方事務所を持つて周知徹底をしているわけじゃないんです。したがって、周知徹底の仕方にやや限界があるのか、加入促進をもう少し積極的にやる新たな方法を含めてどんなことを考えているのか。

○政府委員(松原亘子君) 御指摘のように、この事業団には地方の出先機関というものがございませぬ。そういう意味におきましては、いろいろな機関の御協力を得ながらPR活動、加入促進活動をやっていかねばいけないわけでございませぬ。

ただ、全く足がかりがないというわけでもございませぬ。現在、全国八カ所に相談コーナーというのを設置いたしております。この相談コーナーのある場所は、多くは金融機関に割と近いようなところにございまして、そういったところへ加入の手続についての情報を提供するか、どれだけ掛金を掛ければ退職金がどのくらいになるかといったようなことを試算して情報提供するなどのこともそこでやらせていただいているわけでございます。

先ほど申し上げましたように、事業主の方に自社の福利厚生を高めたい、そのために退職金制度を導入したいという気持ちをお持ちいただくと、そしてその場合に、この中退制度を活用していただくといったところにつなげていかねばいけませんので、まずもってこういったことについて全国的PR、周知を図ることが重要だと考えているわけでございます。そういうことから、

先ほどもちよっと申し上げましたように、各団体、機関の御協力を得ながら、広報活動、積極的な勧誘活動をやっているところでございます。

もう一つ、これがどの程度結びつくかということにつきましましてはいろいろ議論があるかと思えます。この中退制度に入っているということが、単に退職金だけではなくもう少し別のメリットを付与することによって加入の動機づけになるのではないかとすることもございまして、例えばでございますけれども、中退制度に入っている企業に勤めている方々が、一定のホテルですとか映画館など、そういったところを利用する場合に割引で利用できるような、そういう利用料金の割引制度といったようなことも付与し、インセンティブを高めるといったようなこともやっております。

また、中小企業では、大企業に比べて福利厚生施設といえますが福祉施設、例えば社宅ですとか給食施設、保健施設などがどうしても十分でないという面がございます。そういうところから、自社の福祉施設をつくりたいといったときに低利で資金が得られるような融資制度、共済融資もやっております。最近でございますが、その共済融資も託児施設の設置についても融資できるように範囲を拡充いたしましたし、また貸付金利につきましても市場金利を十分勘案し引き下げも図るなど、中退制度だけではない、それに付随するサービスの活用ができるといったことで中退制度に入るインセンティブを高めるといったようなことにも取り組んでおります。

さらに、どういうふうな施策を追加していけば中退制度への加入者がふえるかということについては、また十分検討したいというふうに考えているところでございます。

○石渡清元君 中小企業の労働条件等々で福利施設、今のお話はまた別途本論に入つたらしい具体的にお伺いしようと思っております。今お伺いしているのは全般的な退職金制度、その中でこの事業団が受け持っている分野というのはどのくらいの水準なのかということを一般的に

意味で聞いておるわけでございます。制度の普及のぐあいはわかりました。退職金自体の支給金額、退職金の水準というのは今のどのような形になっているのか。

○政府委員(松原亘子君) 中小企業退職金共済制度のうち、一般の中退制度につきましては、これは平成七年度の数字、退職されて一時金を受け取られたすべての方の平均額でございますけれども、約九十三万円となっております。この方々について、平均加入年数がどの程度であったかというのをおあわせて調べておりますが、その平均加入年数は八・三年という状況になっております。

また、特定業種退職金共済制度におきまして退職一時金の額でございますが、建設業退職金共済制度につきましては、平均加入年数が八・七年で、平均退職一時金額が約六十八万円。また、清酒製造業退職金共済制度につきましては、平均加入年数が十四・二年、一時金の平均額が九十一万円。林業退職金共済制度につきましては、平均加入年数が九・九年、一時金平均額が約五十四万円というふうになっております。これはすべての方を平均した数値でございますので、最高、最低でかなり幅がございませぬ。

ちなみに、最高支給額も御紹介させていただきますと、平成八年三月末現在でございますが、一般の中退制度では最高支給額は一千二百五十万円というふうになっておりますし、建退制度につきましては四百二十七万円、清酒製造業退職金共済制度では約四百四十四万円、林業退職金共済制度では約二百四十四万円というふうになっていくところでございます。

○石渡清元君 最高と平均を今御答弁いただいたわけでありますが、これは平均の面でございます。退職金の額が意外と低いような気がする。それと同時に、平均の勤続年数も、酒は十四・二年ですけれども、あとは十年以下というところがございます。この辺が退職金の支給水準というのを引き下げているのか、あるいはもう少し制度自体を充実させて退職金の水準を上げるような充実策

○石渡清元君 酒の關係というのは十四・二年、九十一万円ということで割合高くなっております。

ただ、今現在どの程度の方がここに入っておられるかというのは、先ほどの二万五千幾つかとはもちろん違うわけでございまして、平成三年度以

パートタイム労働者でありましても、中退制度に加入する事業所におきましては、週所定労働時間(三十三時間以上)の者については包括加入をさせなければならぬということになっております。つまり、三十三時間以上の方についてはパートタイム労働者ということではなく、通常の労働者として中退制度に加入させなければならないと

というのは、大分今産業構造の変化等々で企業の背景が変わってきちゃった。従来の退職金というのは長期勤続者に割合有利にできている制度だかなと思うのでございますけれども、しかしそれが大分変わってきた。特に労働省サイドとしては、専門的な技能職の方の労働力を確保する必要性とい

うのは非常に高まってきておるわけでありまして、けれども、一方では労働市場が流動化しちやうついている。こういう中で、中小企業の退職金制度というのは普及させる目的の中退法の存在意義というのは、時代も大分変わってきましてたけれども、労働市場の流動化に対応した形で、今のままでなくて少し変えていくような考え方を含めて、この共済法の意義というのを伺いたい。

○政府委員(松原亘子君) この中小企業退職金共済制度は、独力で退職金制度をつくるということについてはスケールメリット等の観点からなかなか難しい中小企業にとつて非常に重要な意義を持つ制度だといふふうに私も認識しております。今御指摘の産業構造の変化、また労働市場が今後流動化するとも見込まれていられる中でありまして、さらに一層この制度の重要性は増すといふふうに考えているわけでございます。

大きく産業構造なり社会構造、また人々の意識も変わらなう中、この中退制度というのをどう考えるか、中小企業退職金共済審議会の中でのいろいろ御議論があったわけですが、この審議会から、例えば退職金の分割払い制度の充実ですとか、中退制度以外の退職金制度との通算制度の整備といったようなことについても検討するようにとつて指摘がなされたわけでございます。

私どもとしては、こういう御意見も踏まえまして、どういふ方向で制度整備をすることがニーズとして求められているのかといったようなことも十分把握しなければいけない。また、制度を整備する場合には、それにかかるコストもあるわけでございますし、また税制上の取り扱いをどうするかといったような問題、さまざまそれ以外の技術的な問題もございますので、そういったこともあわせて検討しなければいけないといふふうに考えております。

いずれにいたしましても、この中退制度が持つ重要性といったようなことを十分認識しながら、大きな社会変化におくれをとるということのないような、そういう方向で適合させるという観点から検討したいといふふうに考えているわけでございます。

○石渡清元君 重要性は共通認識で、大事だといふのはわかっていられるんです。労働市場が流動化してきたとか、賃金形態自体も大分変わってきた。例えば極端な例でいくと、退職金も含めてもう賃金で払っちゃおうという制度とか、あるいは年俸制とかベースアップなしとか、そういったような新しい賃金制度に向かっておりまして。

そういったような時代の変化、産業構造、賃金支払い形態の変化とこの共済制度というのをどう両立させるか、あるいは労働条件、労働者の福利厚生のためにどう役立てるか、その辺のところについてちよつと伺いをしたかったんです。

○政府委員(松原亘子君) 御指摘のように、一部の企業では退職金制度をなくしてその分を月々の賃金に上乗せするといったような、労働者の選択によつてその道も選べるようにするというようなことを試み始められるというところは私も承知いたしてはいるわけですが、この退職金制度は、我が国企業の労使関係の中に非常に長い間の歴史を持ち、定着してきた制度であるといふふうに考えております。労働者にとつて退職金の使途は何かといふふうに聞きますと、やはり老後の生活のためといふのが非常に大きなウェイトを持って答えられているわけでございます。

また、最近私どもが外部の機関に委託をいたしまして実施した調査結果によりますと、この退職金制度について企業はどういう認識を持っているかといふことをちよつとその調査結果から見えてまいりますと、企業規模によつて随分違うのでございますけれども、長期勤続者を優遇したいといふ企業、一定の勤続年数に達するまでは長期勤続を優遇したいといふように答えている企業、合わせますと半分以上になるわけでございます。規模によりますが、それらを合わせまして八割ぐらいは、そういう意味におきましては、退職金制度につ

いて確かにいろいろな面は変わってきているということにはございませうけれども、人材を確保するためには必要だ、そういうことから発出したといふような経緯もあり、長期勤続者を優遇するといふ企業の考え方がそんなに大きくがらつと変わつたといふところまではまだいっていないのではないかと、いふふうに考えております。

一方、これが転職したいという人にとつていはばマイナスに働いていまして、そういうこととがあつてはならないのではないかと、この御指摘もあるところではございませうので、この中退制度のあり方についても総合的に勘案していかなければいけないといふふうに考えているところでござい

ます。

○石渡清元君 それで、きつきパートタイマーについてお伺いをいたしましたけれども、統合しよつとする建設業、清酒製造業、林業の特定業種の退職金、これについては今どういう傾向になつて

いるのか。資金運用等々これから聞きますけれども、統合すると言つても区分経理していくんですし、それそれという特徴を持っているんだらうか。

○政府委員(松原亘子君) 御指摘のとおり、統合後も一般の中退制度と建設業の退職金共済制度、清酒製造業の退職金共済制度、林業退職金共済制度、それぞれ区分経理をし、資金の流用を禁止するといふことできちんとするといふことにはいたしております。

それぞれの制度がどういふ特徴があるかという御指摘でございますけれども、中退制度はいわば通常の労働者を対象とした制度でございますが、他の三つの制度は期間を定めて雇用される労働者についての制度でございます。しかも、非常に特定業界と結びついているといふようなこともござい

ます。そういうことから、それぞれ三つの制度については関係する業界の御意見も十分伺いながら、その事業主の方々の御理解をいただく必要があるといふふうに認識をいたしているわけござ

います。

○石渡清元君 ちよつと聞き方がまずかった、よく質問の意味がわからなかったのではないかと、特定業種の退職金制度の方は非常に高齢化が進んでいるんですね、期間雇用者が対象だと言つても、それで新しく入つてくるんですか、どんどん減つていつていけるんじゃないの。その辺の加入傾向といふのを建設業、清酒、林業ともに伺いをしたかったんです。

ということでは、あくまでも福利厚生、労働条件を上げるためにつづつていける制度ですから。特に林業なんかは非常に若手が入つてこない、そういう問題を抱えているんですね。それに一体この制度がこたえているのかどうかといふことを含めて、今までの加入状況の傾向とかあるいは高齢化の状況とか、そういったようなデータがありますか。

○政府委員(松原亘子君) 平均年齢は、各業種、特定業種の退職金制度についてどういふ状況かといふのはちよつと資料がなくてわからないのでござい

ますが、それぞれの退職金制度にどの程度入つてきているかという状況を申し上げさせていただきます。

平成三年度から七年度をずっと見てまいりますと、建設業につきましては、共済契約者、つまり企業でございませうが、企業数は傾向的にふえてきております。また、労働者数でございませうけれども、労働者数についても、例えば建設業は平成三年度末は百七十一万人がこれに入つていたわけでございますけれども、七年度末には百九十一万人といふふうにふえてきているところでございませう。

清酒製造業と林業でございませうが、企業数が清酒製造業は若干減つてきています。また労働者数につきましても、平成三年度は三万九千人が、平成七年度に入つても労働者数でございませうが、平成七年度にはそれが三万八千人弱といふふうに減つて

いるといふことはございませう。また林業につきましても、共済契約者、企業数が若干減りぎみである。また労働者数につきましても、平成三年度末

は、建設業は、労働者数は、平成三年度末は百七十一万人がこれに入つていたわけでございますけれども、七年度末には百九十一万人といふふうにふえてきているところでございませう。

清酒製造業と林業でございませうが、企業数が清酒製造業は若干減つてきています。また労働者数につきましても、平成三年度は三万九千人が、平成七年度に入つても労働者数でございませうが、平成七年度にはそれが三万八千人弱といふふうに減つて

いるといふことはございませう。また林業につきましても、共済契約者、企業数が若干減りぎみである。また労働者数につきましても、平成三年度末

は、建設業は、労働者数は、平成三年度末は百七十一万人がこれに入つていたわけでございますけれども、七年度末には百九十一万人といふふうにふえてきているところでございませう。

一番労働条件で難しいのは、まず雇用が安定をしておかなければならない、いつ辞職の羽目に陥るかもわからないというような状態ではないけないのではないか。だから、雇用調整助成金等々の制度というものを設けてまず雇用を安定させようということを考えてまいりましたし、労働時間の関

○石渡清元君　さらに、具体的にお伺いをいたしたいと思いますが、今大臣の御答弁のとおりに、中小企業対策共済事業団と特定業種対策共済組合との統合でございまして、これも平成七年の二月に閣議決定をされ、結構時間がかった、いろいろ困難があったと思うんです。大変だったということも聞いております。その特定業種との統合についてのさまざまな困難、難しさ、これは解消されたのかどうか、どのように解決に向けて今度の法改正に至ったかをお伺いします。

そしてまた、天下り云々というお話がございました。私は役人が、言いますならば、早く退官をする。したがって、まだ六十五歳未満の皆さんが特

○石渡清元君 天下り自体を批判しているわけではありませんけれども、しかし、行革に求められている期待というのは、その部分がどこまで減るのかとか、あるいは平成十年四月からの法改正だといっても、予算的には今までと違ふどういったような節約というか効果があるか、そういうったような行革に対する目標数値みたいなのはお持ちなんでしょうか、予算面とかあるいは人事面。役員の構成は十二人から八人、今御答弁ございましたけれども、例えば職員数においてどういう方向にスリム化していくのか。行革のメリットというのを、メリットの数値的な目標というのをお持ちだったら、概略、予算面あるいは一般の職員数等々お示

しをいただきたい。

○政府委員(松原亘子君) この統合は平成十年の四月一日からということにいたしておりますので、関係いたします予算、組織は来年度の予算をどういうふうに組み立てていくかという中で、八月末の概算要求に向けて私も省内で検討をいたしたいというふうに考えているところでございます。

この統合は行政改革の一環ということでやるわけでございますので、その検討に当たりましては、この行政改革の効果が十分反映されるようにしたいということでございますけれども、今、先生から御質問がございました、具体的に数値目標的なものを持っているかというふうにお尋ねになりますと、今の段階でその数値目標を持っていないということで御理解をいただきたいと思っております。

○石渡清元君 次に、資金運用の関係、改善、効率化についてお伺いをいたしますけれども、非常に今低金利下でありますので、四・五％の予定利率では現在の運用利率から見ても非常に財政的に厳しくなるんじゃないか、そういう面での運用利率の引き下げ等々について、この前変えたばかりでありますけれども、どういうふうにお考えになっておられるのか。特定業種退職金共済組合の関係も、新聞では九七年度じゅうに四％台にする、そういうふうには報道されておりますけれども、そのようなことを検討されているのかどうか。いとすれば、その理由、引き下げた場合の影響はどうなのか。さらにまた、まとめてお伺いいたしますが、退職金のポータビリティ化、いわゆる高齢化社会に向かつて最後にまとめて退職金をもらいたい、そういう面で転職の妨げにならないような制度、先ほどもちょっとその問題に触れましたけれども、もう一つ、そういうニーズにもこたえる必要が出てきているんじゃないか。その辺の労働環境の整備を含めて、どのようにお考えになっているかお伺いをいたします。

○政府委員(松原亘子君) まず、最初にお尋ねの

資金の運用状況等から見た財政状況でございますけれども、御指摘のように、金利が低水準であるという状況が長い間続いているわけでございます。

そういうことから、一般の中小企業退職金共済制度につきましてもかなり厳しい状況になっているというのをおっしゃるとおりでございます。四・五％に予定運用利率を引き下げたわけでございますけれども、それでもまだなお、今その制度改正の効果が十分あらわれないということもございまして、非常に厳しい状況にございます。

一方、特定業種退職金共済制度でございますけれども、こちらの方は、建設業と清酒製造業につきましましては予定運用利率が六・六％、林業については六・二五％というふうな設定をいたしておりますが、実際の資産の運用利率というのはこれよりもかなりの程度低いというのが実態でございます。そういうことから、平成七年度この特定業種退職金共済制度につきましましては単年度収支が赤字になってきているというわけでございます。かなりの額になってきているわけでございます。このまま厳しい資産運用環境が続けば、数年のうちに各制度とも累積欠損金が生ずるということが見込まれておりまして、制度の財政的安定を図るということが喫緊の課題になっているわけでございます。

そういうことから、この特定業種退職金共済制度につきましましては、現在、中小企業退職金共済審議会におきまして、平成九年度の早い時期に結論が得られるよう財政改善策について今検討をお願いいたしているところでございます。その結果を踏まえて労働省としては対処したいというふうにも考えているところでございます。

もう一つの退職金制度のポータビリティ化といいますが、加入期間の通算も含めた意味でのポータビリティ化についてはお尋ねでございますけれども、中退制度の中では通算はなされておるわけでございます。つまり、この中退制度に入っている事業主の間であれば通算制度はなされ

るといってわけでございますが、中退制度と中退制度以外の退職金共済制度との通算制度につきましては、既に平成七年に、中小企業退職金共済審議会からその検討を進めるべきだという建議をいただいたわけでございます。

そういうことから、私も、学識経験者から成る研究会を開催いたしまして、どういう方向で検討するかといったことなどを御検討いただいたわけでございます。まだ引き続きいたしたいというわけでございますが、一つの御意見として、高齢社会が到来する、また労働移動がふえるといったことから通算制度の整備が必要だという御意見がございまして、また一方、通算制度が整備されることによりまして退職金の人材定着効果というのが削減される、それで薄まるといったようなことについて懸念が表明され、通算制度そのものについて必ずしも必要なのかどうかといったような意見もあるところでございます。

いずれにいたしましても、通算のための仕組みをどうするか、コスト負担をどういうふうに考えるか、税制上の取り扱いをどうするかなど、総合的にさまざまな観点から検討しなければいけないというところでございます。

中退制度以外の退職金制度間のポータビリティ化の問題につきましても、いろいろな方面からいろいろな御意見がございまして、私も、これにつきましても今後の重要な研究課題の一つであるというふうには認識をいたしているところでございます。

○石渡清元君 非常に事業運営が厳しいという今答弁がありました。

それでは、その事業の中で外部に委託できるものは委託するような、外部化で事業の効率化を図るお考えがあるのかどうかというのの一つ。もう一つは、この法改正を中心に、今までの特殊法人等の改革に対する大臣の全般的な御見解をお伺いして私の質問を終わります。

○政府委員(松原亘子君) 業務の外部化について私の方からお答えさせていただきます。

中退事業団と特退組合の運営する退職金共済制度につきましては、先ほども、PR、周知徹底について各機関等の協力を得ながらやっているとお申し上げましたけれども、引き続きそういうことでやりたいというふうに思っております。

もちろん、地方にずっと手足を広げていって、そこでみずから職員を抱えてやっていくということによる効果があるというのはそのとおりでございますけれども、今の全体的な行政改革の流れの中で、そういったことまでやるというのはなかなか国民の支持も得られないということになります。と、地方公共団体と十分連携を密にするといったことですか、また、掛金の収納や退職金の支給、加入促進等の業務につきましまして、金融機関や事業主団体に委託をするといったようなことも考えたかと思っております。さらに、外部化を図る、効率化を図るといったようなことで、新しい法人の業務のスリム化についても十分検討していきたいというふうな考えをいっているところでございます。

○国務大臣(岡野裕君) 行革といいますが、その一部門としての特殊法人の見直し、これは、今私も政府の最大の目標であります。

まだ段階的ではありますが、それぞれの特殊法人、認可法人等につきましましていろいろの検討を行われ、これから三与党間の話し合いに移る、こういうふうになっております。それをまづまでもなく、労働省としては、九つの特殊法人等の機能、これを一つ一つ分析して、その意義のいかん、これを検討しているところであります。その中で、党の方では雇用促進事業団あるいは認可法人であり、また中央労働災害防止協会、同じく認可法人としての中央職業能力開発協会、この三つが言挙げされているようではありますが、まだこれは政府に申し入れがございません。したがって、今の自民党の案が三与党の間で意見が合わされ、それが政府に持ってこられまして、橋本内閣総理大臣あるいは武藤総務庁長官等々から構想等がありますならば、今までやってまいった努力の上に立ちまして、行革の観点から

これから伸ばすべきものは伸ばし、そして必要の薄くなりましものは削つてまいらうという基本方針のもとで、我々十分慎重に、前向きに検討してまいらうと思つてゐる次第であります。

よろしく御協力をお願いいたします。

○石渡清元君 終わります。

○平田健二君 平成会の平田でございます。どうぞよろしく願ひします。

まず、今回の中退金法の改正法案についてお尋ねをいたします。

今回のこの統合は、村山内閣当時に特殊法人を合理化しなさいかぬということで、何といひますか、余り評判のよくない、単に特殊法人を合理化しなさいなぬ数合わせ行革の一環として当初挙げられたということで、大変マスコミにも評判が悪かった。

目的ですけれども、今回のこの統合については、両者の機能強化、あるいは体質強化、こういったものための施策かどうか、最初にお伺ひをいたします。

○政府委員(松原亘子君) 御指摘のように、今般の統合は特殊法人の整理合理化、行政改革の一環として行つたものでございます。法案の段階では、両法人の役職員を現在の十二名から八名にするという事を明らかにさせていただいてゐるわけでございます。

平成十年四月一日から新しい法人がスタートするわけでございますけれども、それに向けて組織の合理化、業務のスリム化を図るわけでございます。当然のことながら、いかに業務を効率的にやつていくかと、必ずしもこれまで効率的にやつていなかったというわけではございませんけれども、今後、さらに一層効率的にやるといふことの大きなきっかけになるというふうに私も期待をいたしてゐるわけでございます。

○平田健二君 確かに、この法案を見ますと役員が十二名から八名になるという事は具体的にになっておりますけれども、それ以外は全く具体的になっていないわけですね。法案を出すわけですか

ら、こういうこと合理化をします、これだけ人員が減ります、だからこの法案を提出しますと、こういうことにならないといけなわけですね。具体的にお伺ひしますが、役員の数はわかりました。事務局員は具体的にどのよう合理化になるんでしようか。

○政府委員(松原亘子君) 今お答え申し上げましたが、この統合された新しい法人は平成十年四月からスタートすることでございます。

これにかかります予算ですとか組織、人員につきましては、ことしの夏、八月末に大蔵省に私どもは予算要求を出すわけでございますが、そこに向けて検討したいというふうに考えております。

現在、具体的に何人になるか、どれぐらい減らせるかということについては申し上げられる段階でございせんけれども、行政改革のためにやる統合でございまして、その効果が十分反映されるようにしたいというふうに考えておるところでございます。

○平田健二君 そういうことですから、これは多分聞いても答えづらいと思いますが、両者のランニングコスト、事務経費は今日までどれくらいかかったのか、統合することによってどれだけ減るのか、お伺ひをいたしたいと思ひます。

○政府委員(松原亘子君) 事務経費につきましては、国庫補助は四十八億円でございます。

これにつきましては、来年度以降どうするかという事については、行革という観点から十分検討したいというふうに考えております。

○平田健二君 結局、数合わせの統廃合ということで、両方合わせでどれだけ合理化できます、このあたりがどうも明確にならないまま統合する。どうもこれは、村山内閣当時に決めたことだから、労働省としても余り気乗りせぬけれども、もう仕方がないから合理化しよう、統合しよう、こういうふうに受け取られても仕方がないですね。

統合するなら統合するらしく、きちっとこうな

りますという事を明確にしておらなければ国民にわかりませんよ。統合します、統合した結果こうなりますという事が明らかになりません。それは十年度ですと、それでは国民はなかなか理解できないと思ひます。

次に、二つの法人、四つの制度がございまして、これの予定運用利回り、これについてどうなっておるかをお尋ねいたします。

○政府委員(松原亘子君) 一般の中小企業退職金共済制度につきましては、この予定運用利回りは平成八年四月から四・五％ということになっております。

一方、特定業種退職金共済制度でございますが、そのうち建設業と清酒製造業については六・六％、林業につきましては六・二五％の予定運用利回りを設定してございまして、

○平田健二君 先ほどの質問にもございましたが、バブル崩壊後非常に低金利、いろんな金融機関も昨今資金の運用に大変苦労しておられるわけですね。先ほどのお話にもありましたこの二つの法人も、まさに資金運用については苦慮しておられるという事です。近年の運用実績、単年度、平成七年度、六年度でしようか、この実績についてお尋ねをいたします。

○政府委員(松原亘子君) 中小企業退職金共済事業団の平成七年度の収支状況でございますが、掛金収入、運用収入等の収益が約四千六百億円、退職給付金ですとか責任準備金を積み増すというための費用が約四千五百七十六億円で、約五百十六億円の当期損失という状況でございます。累積では欠損金が約九百四十三億円になってゐるわけでございます。

一方、建設業、清酒製造業、林業退職金共済組合でございますが、それぞれについて申し上げますと、まず建設業退職金共済制度につきましては、収益が約九百八十三億円、費用が約一千二十七億円で約四十四億円の当期損失、累積では剰余金が約百五十五億円という状況でございますが、清酒製造業退職金共済制度でございますが、こ

ちらの方は収益が約八億七千万円、費用の方が約九億二千万円で約六千万円の当期損失、累積では剰余金が約九億円でございまして、

林業退職金共済制度につきましては、収益が約二十四億円、費用が約二十五億二千万円で約一億二千万円の当期損失、累積では剰余金が約五百万円という状況になっておりまして、いずれも非常に厳しい財政状況にあるというところでございまして、

○平田健二君 これは中退金のあらましという、中退金が出してあるP R用のパンフレットですけども、これに、この制度は法律で定められた国の制度です、安全確実ですと、こうなつておるんですね。

今、お尋ねしますと、単年度で赤字、累積も赤字。となりますと、確かに制度として、個人個人は安全かもしれませんが、全体として非常に先行き不安だという印象を受けております。

お答えの必要はございませんが、ぜひ何とかこういった運用にもっと工夫をして赤字にならないようにしないかと将来大変危険な状況になる。後ほどお伺ひしますが、厚生年金基金と同じような状態になつてしまつたという懸念があるわけですから、ひとつしっかり労働省の方でも運営については監督、指導していただきたいというふうに思つております。

次に、今回のこの退職金制度というのは、特に中小企業に働く勤労者にとっては大変重要な制度だといふふうに私は思つております。例えば、労働省の調査でも、三十人から九十九人の従業員がいる企業では、先ほどお話がありました中退金に約四〇％加入してゐる。ただ、中小企業全体ではまだ四三％の企業が社内積み立てをしてゐる。こういった調査もございまして、私どもとしては、ぜひひとつ中小企業に働く勤労者の老後の生活の安定のために、この中退金制度、あるいは先ほどから議論になっておりますこの特定業種の退職金、これをあわせて今回の制度をもっともつと拡充するようにしていただかなきゃならぬとい

うふうに思っております。

先ほど質問にありました加入促進、企業にPR、そういったものをこれから具体的にどうやっていくのか、お尋ねをいたしたいと思っております。

○政府委員(松原亘子君) この制度を広げていくためには、事業主の方に新たにどんなふうに入っていくかということが必要でございまして、そのためにはまずこういう制度があるということを知っていただく必要があるわけでございまして、そういうことから、先ほど先生がお示しになりましたPRのためのリーフレット、パンフレットなどをつくりまして、いろんな折に宣伝活動をやっているわけでございます。

毎年、十月を中退制度への加入促進月間というふうにいたしております。そこでマスメディア等を通じて集中的なPRをやっております。事業主団体を通じて傘下の事業主がこの制度に入るようにという働きかけもやっております。また、地方公共団体に協力要請をいたしまして、自治体の広報誌にこういった制度があるということ、こういう制度に加入してほしいといったことについての周知広報や加入の勧奨などもやっているわけでございます。

また、この中退事業団は地方に先があるというわけではございませんけれども、全国に八カ所相談コーナーというのを設けておりまして、そこで加入のための手続ですとか、一定の掛金であればどの程度の退職金になるのかといったようなことについての試算ですとか、また税制上の取り扱いについての相談とか、そういったことも含めまして相談、情報提供などもやっているわけでございます。

また、この制度そのものではありませんけれども、制度に入ることによって附帯的な何かメリットがないだろうかということも検討をいたしまして、この制度に入っている事業主の方、また労働者の方が、例えばホテルとか映画館などを利用するときにそこと提携をいたしまして、割引料金で利用できるといったような仕組みをつくるどうか、

またこの制度は、あわせて共済融資もやっておりますが、その貸し付け対象範囲を拡大する。社宅ですとか給食設備、そういったところを貸し付け対象にしておりますけれども、託児施設についても貸し付け対象にするなど、その範囲を拡大する。

また、貸付金利につきましても市場金利を勘案いたしまして引き下げるなど充実を図り、この制度に入ることに伴うメリットですが、退職金そのものではないですけれども、その附帯的なメリットといえますが、そういうことを高めることによって加入促進をいたしたいということにいたしております。

今後とも、さらに画期的な加入促進策がないかどうか十分検討したいというふうに考えております。またお知恵も拝借をさせていただきたいと思っております。

○平田健二君 これは質問通告していませんが、退職金の保全措置を講ずることを必要としない事業主の中で、市町村、商工会議所、商工会、都道府県中小企業団体中央会、そういったところによって設立された法人がございまして、全国で法人が幾つあるのか、加入事業主はどのくらいか、あるいは加入人員は幾らか、わかれば教えていただきたいと思っております。

○政府委員(松原亘子君) 今指摘されましたのは特定退職金共済制度だと思います。市町村ですとか商工会議所、商工会連合会、都道府県中小企業団体中央会、民法三十四条に基づき設立された法人で税務署長の承認を受けたもの、こういったものが特定退職金共済団体として所得税法施行令第七十三条に規定をされておまして、こういうところで退職金共済制度が実施をされているわけでございます。

厳密な意味でどの程度数があるか、適用労働者が何人かということまではわからないのでございしますが、推定で申し上げさせていただきますが、団体数が約一千団体、適用労働者数が約百六十万人というふうに推定されております。

○平田健二君 今、松原局長も申されましたが、やはりこの中退金に企業が積極的に入る何かメリットがないのかという点でございますが、企業にしてみれば、従業員の福利厚生のためのいろいろな施設に投資することについての融資はあるけれども、事業を運営するための運転資金についての貸付制度はないわけですね。

ですから、そういった意味では、確かにこの趣旨は従業員あるいは勤労者の退職金という制度ですけれども、むしろ運転資金、設備投資、こういったものにも融資するというような制度を設けるとか、そういったことで企業主が利用しやすい、入りやすいといったような制度も考えていただく必要があるんじゃないか。

それからもう一つは、この中退金で退職金を受け取る勤労者の平均は大体二百五十万以下です。ね、九〇%ぐらいが。ところが、先ほど松原局長の答弁の中で大体一千二十七万というのが我が国の平均的な退職金だということな話をされておりました。もちろん、勤続年数が三十五年という前提はついておりますが、それからしますと、この中退金の退職金が、確かに勤続が短いということもありまして、確かに魅力がない。ですから、何らかの改善策を考えていかないと必要はおきませんが、これはお答えしていただく必要はございせんが、ぜひひとつそういったことを取り組みいただきたいと要望しておきたいと思っております。

次に移させていただきますが、中小企業と退職金ということで多少法案からは外れますけれども、退職金と厚生年金基金の問題についてお伺いをいたしたいと思っております。

厚生省、御苦労さまでございます。昨年一年間だけで七件の厚生年金基金が解散をしております。まず、設立以来今日までの厚生年金基金が解散をした数、それから最近解散した基金の数、平成六年以降ということで限定させていただきますが、数と解散の理由、これについてまず

お伺いいたします。

○説明員(小林和弘君) お答え申し上げます。昭和四十一年に厚生年金基金制度を発足して以来、これまでに二十六の基金の解散がございまして、平成六年、日本紡績業厚生年金基金の解散でちょうど世間的な注目を浴びたわけですが、それ、その日本紡績業厚生年金基金の解散以来、九件の解散がございまして。

最近の基金の解散の理由でございますけれども、昨今の資産運用利回りの低下を原因とした不足金の発生に加えて、母体企業の経営悪化あるいは加入員の大規模な減少ということが重なり合って生じることに由来する解散というのがほとんどでございます。

○平田健二君 全国に今千八百八十八、これ数字はよろしいですか、厚生年金基金がある。これらの厚生年金基金に何らかの形で在籍をしておる厚生省のOBは現在何人おりますか。

○説明員(小林和弘君) 調査の時点がちょうど一年前になってございますが、平成八年四月の時点、このときは厚生年金基金の数は千八百八十六でございました。八年四月現在で、常勤役員として国のOB職員が八十五名、それから都道府県のOB職員が八百三十名就職をしております。

○平田健二君 今度は中退金というところでございまして、これ以上厚生省にいろいろお聞きするの問題がありますのでお聞きいたしません。厚生年金基金が解散をしなきゃならないという事態が発生しております。これは先ほど申し上げたけれども、今の我が国の金融財政、そういったものから見ると、資金運用というのは非常にうまくいくわけじゃありません。それから非常に厳しい状況が続いていくと思っております。ぜひひとつ抜本的な対策をお願いしたいというふうに思っています。

次に、労働大臣にお尋ねいたしますが、御承知のように、日本紡績業厚生年金基金という基金が平成六年に我が国で初めて在籍人員減や資金運用の行き詰まりで解散をいたしました。それ以降も、

今お話がありました似たようなケースの解散が発
生しております。基金の解散により勤労者の受
け取る年金額が大幅に減額されたり、退職金が規
定どおり支払われていないという問題が実は発生
をしておりわけでありです。

ちなみに、これは繊維関係の日紡厚生年金基金
に参加していただいた方の一例ですが、男性五十九
歳、勤続三十八年、退職金一千三百萬うち年金基
金が二百三十五萬、そのうち大幅にカットされた
六割カットされたということですが、百四十一萬
円がカットされて手取り千五百九十九萬。同じく
男性、勤続三十年、ちょうど一千万です。退職金
年金含めて全部で。そのうち年金部分が百四十五
萬、八十七萬円が未払い、いわゆるもろえない、退
職金受け取りが九百三十三萬。五十九歳女性、勤続
二十三年、退職金総額四百五十萬うち年金が四十
萬、未払いが十四萬、手取りが四百三十六萬。これ
はいわゆる選択一時金ということで退職時に一括
して退職金としてもらうのであります。次に六十
一歳の男性です。この方は、年金として退職時か
ら十五年間年金をもらう。約束では毎年十二萬四
千九百七十九円、十五年間支給しますという約束
なんです。ところが、実際は六割カットされて四
萬九千九百四十八円に支給されていない、こう
いった事態が発生をしております。

やはり勤労者は、厚生年金基金なんという一番
安心だ、安全だと思っておった基金がこのような
状態になった。実際には勤労者の生活は大変な事
態に陥っているわけでございます。この問題は、
厚生年金基金ですから厚生省の管轄だからという
ことだけでははないというふうに私は思います。先
ほども言いましたように、退職金という部分も非
常に多いわけですから、労働大臣、勤労者の保護
という面、あるいは勤労者の生活という面から見
て、この事態をどうのよう御認識されているのか、
お尋ねしたいと思ひます。

○国務大臣(岡野裕吉) 平田先生は、紡績関係の
厚生年金基金の解散によって非常に痛ましい悲惨
な状況に置かれた関係勤労者の皆さんの実態をお

話をいただきました。まことに遺憾な、残念至
極、こう思っております。

先生がおっしゃいますように、厚生年金基金そ
のものは厚生省の所管でありましよう。しかしな
がら、退職金がお約束どおりといましよう。就業
規則どおりあるいは労働協約どおり払われるとい
うことを願って、意図してこの厚生基金に企業主
がお入りになっていった。その善意というものは
私は信じたいと思ひます。その善意というものは
経済の、特に金利の変動等々で今先生がお話し
になられたような解散という事態になったと、こ
う思っております。したがって、退職金というも
のが払われない、あるいはそれが減額をされると
いうことにつきましては、就業規則違反であり、
あるいは労働協約違反であります。

というふうな意味合いで、いろいろ労働組合が
あるとするならば、それぞれの手続を踏む道とい
うものがなければならぬと存じております。あ
るいは就業規則でありましよう。解散をしてか
ら就業規則を、労働側の御意見も聞いて改めて
うのだと。これから厚生年金基金のものが五・五%の
利回りは維持できない。小泉厚生大臣がそのため
に資金運用部運用というものがいいであろうかと
いう問題を投げかけておりますが、ほかにいい利
回りを確保できるような、しかも国民大衆が義務
的に入っている厚生年金の運用が可能かな、こう
思ひますと、先生のお話しになるお話によれば、
紡績会社の皆さんが利回りが確保できなかったと
いうようなことは、当該企業主の挙げた責任な
のかどうなのかと。

私は、先ほど中小企業の共済事業団が大勢の皆
さんのお金を預かっている以上、立派に払えるだ
けの自信があるかと、十分慎重にやれというのを
ここで承けていたわけでありましよう。まあ善意で
あったのでありましようが、事実に反してこう
なったということで、労使それぞれお話をいただ
いて、これをどう支給していくかというものはお
決めたいただきたいと思ひます。労働省も退職金
の十分な支払いができるようにという角度から、

こういった厚生年金基金の制度あるいは運用につ
いて、私どもも参画をし、発言をして労働者を
守ってまいりたい、こう思っております。

○平田健二君 具体的にお伺いをします。
まず、一九六六年に厚生年金基金制度が発足し
たわけでございますけれども、その後、基金設立
の際に各企業がどのようにして基金へ移行したの
か、退職金からの移行はどの程度であったのか。
基金が始まったことによつて、毎月社内でも積み立
てておいた退職金をこの年金基金へ全部移行した
あるいは一部移行したという企業があるわけであ
る、これについてまず厚生省、それから労働省も
わかれ教えていただきたいと思ひます。

○説明員(小林和弘君) 資料がちょっと古くて恐
縮なでございますが、昭和六十一年に厚生年金
基金連合会というところが行った調査によります
と、一つの企業で基金をつくり出す単独型の厚生
年金基金の例でございますが、設立の際に退職金
の全部または一部を移行している基金が五〇%と
いう調査結果がございます。

○政府委員(伊藤庄平君) 退職年金をつくる際に
今までの退職一時金の原資を年金化しているケー
スにつきましては、私も平成五年に調査をしたし
ております。ただ、これは厚生年金基金のケー
スあるいは適格年金のケースと区分されておしま
い、合算した数字で申し上げますと、退職一
時金原資を年金化したケースが全体の四四%ござ
いまして、私ども、相当数が退職金の一部をこう
いった形で年金化している、厚生年金基金のケー
スにつきましてはもういったケースが非常に多い
というふうには認識いたしております。

○平田健二君 次に、厚生年金基金の支払い状況
について、勤労者が退職時に選択一時金を選んだ
率といましよう、これをちょっとお尋ねします。
退職するときに、厚生年金基金の選択一時金を選
ぶか年金を選ぶか、この率についてそれぞれ厚生
省、労働省、数字をつかんでいたら教えてください。
○説明員(小林和弘君) お尋ねの一時金選択率に

つきまして、これも単独型の基金の例でございま
すが、約三五%という数字になっております。こ
れは平成六年度決算の数字でございます。

○平田健二君 単独も総合型も全部、三つとも。
○説明員(小林和弘君) 単独型で約三五%、連合
型、これは系列の企業なりが一つに集まって基金
をつくる場合でございますが、連合型の基金で約
四八%、それから総合型の基金の場合ですと約四
〇%ということになっております。

○平田健二君 ちょっと済みません、私の聞き方
がまずかったですね。
あわせて、企業規模別、例えば千人未満はど
う、特に中小企業の場合、選択一時金を選択す
る方が多いんです。ですから、ちょっと千人未満
あるいは一万人以上と、その辺でひとつわかれ
教えていただきたい。

○説明員(小林和弘君) 企業規模別で見ました場
合には、これは残念ながら単独型の基金について
しか数字がちょっとございませぬ。単独型の基金
につきまして見た場合、従業員一万人以上の事業
所が設立する基金におきましては三〇%、それか
ら従業員数が千人以下の場合をとりますと約六
八%という数字になっております。従業員規模が
小さくなるにつれて一時金選択の割合が高くな
っておるといふ現状でございます。

○政府委員(伊藤庄平君) 何らかの形で退職年金
が設けられている際に、それを一時金として受け
取ったかどうかでございますが、先ほどと同じ平
成五年の調査で申し上げますと、退職年金の全部
を一時金として受給された方の割合が全体ですと
三八・二%、それから、その一部を年金一部を一
時金という方もございまして、これが一四・一%
ございまして、両方合わせますと過半数を超える
状況でございます。

規模別に見ますと、退職年金の全部を一時金と
して受給された方、全体としては三八・三%でござ
いまして、九十九人から三十人の規模の事業所
で見ますと四二・五%と多くなっております。
そういった傾向が出ております。

○平田健二君 今までお聞きした議論を聞いておりまして、いわゆる厚生年金基金の設立の経緯、それから年金基金から支払われる状況、そういったものを見て、中小企業の皆さんにとって厚生年金基金の多くは年金というよりもむしろ退職金、退職一時金という性格が強いわけですね。

確かに、大企業ではプラスアルファということで年金ということの部分が多いようですけれども、しかし中小企業では全く逆で、本来の退職金という性格を持っておりというふうに私は思いますが、厚生省と労働省の認識をちよっと伺います。

○説明員(小林和弘君) 厚生年金基金、御承知のように企業年金、年金給付を基本とする仕組みでございます。

さばされど、実際に、先ほど先生も御指摘ございましたように、退職金が移行されて設立されるケースというのが現実にごさいますし、また先ほどお答え申し上げましたように、人数規模の小さいところにつきましては一時金選択率が比較的高くなっておりますという形態、そういう現状を見ますと、実態的に見れば先生御指摘のような傾向が強いのではないかとこのように思っております。

○政府委員(伊藤庄平君) 労働省といたしまして、今厚生省から答弁ございましたように、この退職年金制度はいろいろな形がございますが、やはり退職金制度が移行したものが多く、そういうことから、退職金としての性格、それから企業規模の小さいほど一時金として受給される方が多いと、こういった事実も認識いたしております。

○平田健二君 厚生省、どうも御苦労さまでした。ありがとうございます。

次に、労働基準法八十九条三の二では、退職手当のある事業所は就業規則を作成し届け出なくてはならないようになっております。その就業規則の中に年金基金も含んで退職手当と明記されている場合は、退職手当という概念の中に年金の一時金も含むということでしょうか。

○政府委員(伊藤庄平君) この労働基準法の八十九条で、退職手当制度がある場合に所要の定めをしないといけないことになっておりますが、そういう就業規則等の中で退職手当の支給について一定の決まりを決め、さらにその内枠として、厚生年金基金等から加算部分の給付がある場合にそれが調整されると、こういう規定の形を設けられているケースが多いかと存じますが、そういった形で退職手当全体について事業主の支払いの義務その他がはつきりしているケースにつきまして、全体が退職手当に該当するものと理解をいたしております。

○平田健二君 先ほど労働大臣の御答弁にもありましたように、一般的に言って、退職手当が就業規則に記載されておりましたら、その規定どおりに退職手当が支払われない場合には労働基準法違反ということになりますか、お尋ねします。

○政府委員(伊藤庄平君) 就業規則等で退職手当の全体を支給する規定がありまして、その一部を厚生年金基金の加算部分の給付で行う、こういうことになっている場合に、もし厚生年金基金の解散等不測の事態によりまして事業主がそういった部分との調整が不可能になった場合に、これはやはり就業規則上事業主に一定の支払い義務が残るというふうな理解をされるのではないかと思っております。

これは就業規則上、その支払うべき範囲その他につきましても、例えば労使でそういうような規定が合意を改めて行っているというふうな規定から、いろいろな規定の設け方があるようでごさいますし、そういったことを踏まえながら総合的に判断される必要があるかと思いますが、そういう問題が出た場合の事業主の支給の義務を前提基本としつつ、どういった形で対応していくか、労使で話し合います。それが必要だということに考えております。

○平田健二君 確かに労使の話し合いが基本ですが、けれども、労働基準法違反かどうか、お尋ねします。

○政府委員(伊藤庄平君) やはり就業規則で、そういう形の場合、典型的なケースの場合は事業主に支払い義務が残るというふうな理解しておりますので、そこは厳格に申せば、労働基準法上やはり事業主に支払いの義務が残る、こういうふうな理解をいたしております。

○平田健二君 厚生年金基金に加盟しておる事業主が、賃金法上、退職手当の保全措置の義務から除外されておりますけれども、この理由は何か、お教えいただきたいと思っております。

○政府委員(伊藤庄平君) 賃金の支払の確保等に関する法律におきましては、退職金の支払いの確保を図るために、一定の保全措置をとることを事業主の方の努力義務として定めておるわけですが、厚生年金基金に加入している場合は二つの理由からその保全措置の義務を免除しているところがございます。

一つは、厚生年金基金に加入している場合には、給付の原資がいわば企業の経営上のリスクを超えて別個の公法人において管理運用される、また、そういう公法人のところから直接支給される、こういった仕組みになっていることから、まず保全措置の適用除外の一つの理由としたしております。

また、この賃金の支払の確保等に関する法律におきましては、通常は退職手当保全委員会というものを設けて、退職手当の支払い準備状況を従業員側に十分知らせることによって保全の役割を果たしていただいているところがございますが、厚生年金基金におきましては、その基金自体におきまして、事業主代表それから従業員代表が半数ずつで構成される代議員会におきまして、毎年度の予算あるいは事業報告、決算等、基金運営上の重要事項について審議、決定される仕組みになっております。そういった意味では、この企業内の退職手当保全委員会に当たる体制が整備されている、こういった二つの理由からこの保全措置についての適用除外の対象としたしているところでございます。

○平田健二君 いや、そうじゃなくて、そういうことは法律に書いてあるんです。なぜ保全しないんですか。今言われたことは、安全だからということでしょう、保証されておるんでしょ。第三者機関で保証されておるから、だから保全措置を講じてなくてもいい、こういうことですか。

○政府委員(伊藤庄平君) 先生がおっしゃるとおりでございます。他に保全措置を免除しておるケース等もそれに当たるわけでございますが、やはりこの基金において給付原資が管理運営される形をとられておること、またその基金自体がそういったしっかりした従業員代表、事業主代表の方によって重要事項が審議、決定される仕組みとなっておること、こういった点から、他の同じようなケースで先生御指摘になったような理由でございまして、保全措置の適用除外としたしております。

○平田健二君 賃金法が制定された一九七七年当時は法律が全く予測できなかった年金基金の解散という事態が今日発生しておるわけですね。労働省の労働基準局賃金福祉部編さんの「賃金支払確保法の解説」という昭和五十二年に発行された本の中にも、法令に基づく企業外積み立ての退職手当制度を採用している事業主が保全措置を要しないのは云々とあって、当該退職手当制度により確実に退職手当が支払われることになるから、だから保全措置は講じなくてもいい、こうなっておりますね。

ところが、厚生年金基金、実際に積み立てておったのが崩壊したわけですから、これはこの当時の法律が予定していなかった事態が起こったということでしょうか。

○政府委員(伊藤庄平君) この賃金の支払の確保等に関する法律を策定いたしました際に、もちろん法律の体系といたしましてこういった基金の解散があることは想定をいたして法律をつくったわけでございますが、解散に至るような理由があるわけではございません。先生御指摘のように、日紡基金のように最近の経済情勢、また金利の状況

等の中でのいろいろな積立額の問題等が生じて労働者の方にいろいろな御迷惑をおかけしたケース、こういったケースにつきまして想定した上でかという御指摘になりますと、確かに、そういったケースにつきまして私ども十分頭に置いて法制度をつくらなければならないと思っております。私ども労働省としての立場なりにはそういった問題につきまして十分研究し、必要なことを述べてまいりたいというふうに思っております。

大臣からも先ほど申し上げましたように、この厚生年金基金制度につきましても制度面、運用面についてやはりいろいろな見直しを行っていかねばならない段階でもあるかと思っております。私ども労働省としての立場なりにはそういった問題につきまして十分研究し、必要なことを述べてまいりたいというふうに思っております。

○平田健二君 一九七七年当時からとても及びのつかない事態が起こったということだというふうに思っています。法律に不備があるという言い方は大変申しわけございませんが、この法に不備があったというふうにはお考えになりませんか。

○政府委員(伊藤庄平君) この資金の支払の確保等に関する法律、これ自体といたしましては、事業主が倒産等によりまして最終的に支払に不能になったケースを想定いたしましたので、そういった場合一定の立てかえ払いを行うことによりまして労働者の方の生活の安定を図っている、こういう趣旨のものでございます。

したがって、厚生年金基金に退職金の一部を移行しているケースにつきましては保全措置の適用除外としてきたわけですが、御指摘のような本当に不幸な事態があった場合に、これ自体は確かに労働者の方にとって大変重要な問題でございますが、なお事業主の方は私どもが想定しているこの法律の体系のように倒産というようにな事態ではございませんので、先ほど御説明申し上げましたように、就業規則上の事業主の義務またそれを前提にした労使の次なる対応によって労働者の方への影響を少しでも軽減し、あるいはなくしていくことが必要かと思っております。これは賃

金の支払の確保等に関する法律の体系とはまた別の問題として、私ども真剣に対応はしてまいりたいと思っております。

○平田健二君 具体的に日紡基金の場合の救済措置についてお尋ねをいたしますが、日紡基金が解散したことによって退職金が減額をされました。企業は倒産しておりませんが、しかし厚生年金基金は倒産しました。賃金法で救済する方法はございますか。

○政府委員(伊藤庄平君) 御指摘のように、今回のケース、関係の労働者の方に大変重要な影響を与えているわけでございますので、先生のそういった御指摘につきましては、私ども問題認識は大変持つておるわけでございます。

ただ、この資金の支払の確保等に関する法律に基づく未払い資金の立てかえの対象とできるかどうか、こういう点になりますと、これは法制上の問題でございます。現在、資金の支払の確保等に関する法律が、企業が倒産した場合に、事業主の資金支払い債務が最終的に履行不能となった時点でその立てかえ払いを行う、こういったことを仕組みといたしてございまして、やはりそこに至るまでは事業主の方に義務がある限りその履行をしております。こういった思想で全体の体系が構築されていることから、この資金の支払の確保等に関する法律の適用とすることは困難な事情にございます。

○平田健二君 賃金法上の資金立てかえ払い制度というのは、会社更生法だとかいろいろなのがございますが、事実上倒産したという要件は政令ですね、法律には明記されていません。倒産もしくは事実上倒産しなけりやならぬというようなことは法律では明記されていないはずであります。これは絶対的な条件なんですか。

○政府委員(伊藤庄平君) 確かに、法律におきまして倒産あるいは事実上倒産のケースを列記いたしまして立てかえ払いの直接の契機としたこと、前記でございますが、法律上はそういったことを前提とした仕組みにいたしております。やはり

事業主に資金支払いの債務が残っている間、これは労働基準法等によりまして事業主の資金支払いを履行させていく、そういうことによつていけば労働基準法に対する違法意識といえますか、履行確保も図りながらやっています。

ただ、事実上倒産等によりましてその事業主の履行を期待できなくなったケース、この場合について、最終的に労働者の方に迷惑がからぬようにこの資金の支払の確保等に関する法律が出勤して資金の立てかえ払いを行っていく、こういった仕組みを前提として全体が構成されておりますので、先生の今回のケースに対する問題意識につきましては私どもも全く理解するものでございます。この資金の支払の確保等に関する法律についての適用は困難な状況にございます。

○平田健二君 この賃金法の資金の立てかえ払い制度の目的は何なのか。事業主が、過失という言い方は失礼ですが、事業主の瑕疵があり、過失で企業が倒産したというときには支払いますよというふうになっていきます。私は、やはり純粋な労働者の保護のためにはもう少し弾力的に運用する必要があるのではないかというふうには思いますが、この立てかえ払い制度という目的は何なのか、ちょっと教えてください。

○政府委員(伊藤庄平君) もちろん立てかえ払い制度の目的は、経済情勢の変化あるいはこういった最近の産業構造の変化等の中で、企業規模等の縮小あるいは閉鎖、そういったことを余儀なくされる事業主が生じた場合に、労働者の生活の安定を図るために私どもも国の段階で一定の立てかえ払いをしていく、こういったことを目的とした制度でございます。

○平田健二君 退職金の全額を厚生年金基金に入れた倒産したというところもあるわけですが、退職金の全額を基金に預けて、その企業が入っている基金が解散をした。企業は続く、企業はつぶれていませんよ、会社は。会社はつぶれていませんよ、続いております。しかし、基金は解散をしてしまった。退職した労働者の方は退職金の一部が大

幅にカットをされる。しかし、事業主も何も瑕疵があったわけではないといった場合にどうなるのか。

労働者は退職金を大幅にカットされる、受け取れないという意味では、基金が解散したことはもう企業の倒産と同じなんです。考え方は、幾ら事業は続いても、企業が倒産したことは、それに入ってしまった基金が解散をするということ、そこには働く労働者にとっては企業が倒産したと同じことなんです。そういう意味では、立てかえ払い制度の法の目的と少し合わないところがあるんじゃないかと私は思います。

これは法改正の余地があると思うんです。法律じゃないんですから、政令ですから、労働省内で検討していただければ改正すべきだと思いますが、いかがでしょうか。

○国務大臣(岡野裕君) 先生まことに残念な悲慘なお話であります。当該企業としては将来退職金が払えるようにする努力を当然すべきだ。これは労働協約もしくは就業規則で決まっております。ところが、倒産した場合は基金の方でありまして、会社は倒産したとしておりません。したがって、会社が倒産して払うべき資金そのものも払えないというところであります。我々は労働者の皆さんのためにこのような法律をつくりまして、そして資金の立てかえ払いもいたしておりますが、今は退職金が払えるか払えないかというところだと思います。

したがって、基金の倒産と、それから当該退職金を払わなければならない義務を負っているところの企業の倒産とはいささか種類が、次元が異なる、これは御理解をいただけたらと思っております。

だけれども、労働者の諸君からすれば、それで退職金がどうも払えない、払えなかったというところになればそのマイナスは非常に大きい。よって、ひとつ法令等を改正したらどうかということですが、この資金の立てかえ払いのお金は労災保険の福祉事業の一環としてやっております。

ます。労災保険といえどもこれ公的負担であります。今、内閣といましては税金その他公的負担一切をもう一遍見直せということになっておりますので、これは見直した場合に、先生がおっしゃるような方向にうまく行くかどうか、極めて困難だということは一応おなかの中に入れていただきたい、かように存じます。

○平田健二君 いや大臣、退職金だけじゃないです、年金なんです。年金もあるんです。ですから、退職一時金でもらう人の部分もありますが、もう既に年金を受給している人が有無を言わずに六割ばつとカットされて、先ほど言いましたように十二万、十三万ぐらいの年金が四万九千、五万円ぐらいしか支給されないという事態も起こっているということなんです。現在年金をもらっている人もそうなんです、基金が解散したことによって。

もう既に何年も前に定年退職して、今企業年金をもらってあって、それが六割減ってばつとカットされるということは、これはやっぱり年金を受給して生活している者にとっては大変なことですから、その部分も含めて見直しをぜひひとつ考えていただきたいということでございます。

○国務大臣(岡野裕君) 年金支給の義務を当該経営者、企業主は負っていると思います。それは、これから払えないということになれば債務不履行であります。そういう意味合いで、それを救済する手だてというものはまだある、こう思っております。

政令等の改正を心がけた場合にも、先ほど話をいたしました公的負担の全面的な見直しという趨勢の中でありますと、公的負担をふやす方向でありますので、なかなか難しいということをおなかの中に入れておいていただきたい、こういうことでございます。

○平田健二君 時間が参りましたので、これ以上御質問申し上げますが、最後に要請をしたいと思ひます。

大臣、使用者にも瑕疵がない、働く者にもない、また厚生年金基金にもない、結局だれが一番つらい思いをしているかという年金受給者なんです。そのことをやはりぜひ肝に銘じて、この厚生年金基金が破綻をする問題について私どもは真剣に取り組んでいかなきゃならぬ。

その中で、先ほど言いましたように、労働省としても賃率法の見直しについてぜひひとつ省内で検討していただきますように再度要望しまして、質問を終わります。

ありがとうございました。

○委員長(勝木健司君) 午前の質疑はこの程度にとどめ、午後一時まで休憩いたします。

午後零時一分休憩

午後一時二分開会

○委員長(勝木健司君) ただいまから労働委員会を再開いたします。

まず、委員の異動について御報告いたします。本日、佐々木満君が委員を辞任され、その補欠として保坂三蔵君が選任されました。

○委員長(勝木健司君) 休憩前に引き続き、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し、質疑を行います。

質疑のある方は順次御発言願います。

○大脇雅子君 就業条件の整備におきまして、大企業との格差が顕著な中小企業に働く労働者にとりまして、退職金にかかわる事業の必要重大性というものは大きなものがあります。これまでの中小企業退職金共済制度の中での加入実績が著実に伸びているということは、今なお総体の数としては不十分であります、喜ばしいことだと思っております。

平成二年にこの審議の中で、パートタイマーへの加入を上げるようにというふうに言われてきておりますが、そのパートタイマーの加入実績というものは全体のどのようなパーセンテージを占めるのか、おわかりでしたら教えてくださいたいと思ひます。

○政府委員(松原亘子君) 平成三年度以降のこの中小企業退職金共済事業への加入状況をちょっと御説明させていただきますと、平成三年度共済契約者、つまり企業でございまして、三万件でございました。これは新規でございまして、そのうちパートタイム労働者をこの中小企業退職金共済事業に加盟をさせている共済契約者は二万件、二千社でございます。

新規加入者、大体三万から二万強ぐらいの推移で平成七年度まで来ておりますけれども、パートタイム労働者につきましては大体先ほど申し上げました二千件前後の新規加入状況であるということでございます。したがって、新規加入の企業について見ますと、三万件のうちの約二千というのがパートタイム労働者について加入させている企業数でございます。

○大脇雅子君 これは正社員、パートタイム労働者も含めまして、中小企業退職金における支給額の低さというものは、大企業で一般的に支払われております退職金と比べますとその差は歴然としていのではないかと思います。

先ほど一千万を超えた額というのが支給されていた実例も報告されましたが、こういう額の低さを上げていく手だてというものは何か検討をしておられるのでしょうか。

○政府委員(松原亘子君) 先ほど退職金、一時金の平均額が一般の中退制度で約九十三万円ということをお知らせいたしました。ただ、平均加入年数が八・三年ということでございまして、何と比較して低いか高いかというのはなかなか難しいところがございます。一方、一千万円を超えるという数字は、従業員規模三十人から九十九人の勤続年数三十五年以上の男子についてということでございますので、一般的に退職金というものは勤続が長くなればなるほど金額が高くなるということが言えるわけでございますから、そういうことから見て、勤続年数の差による部分がか

なりあるというのは御理解いただいているところかと思ひます。

一方、それにしても退職金額を今後引き上げる必要があるのではないかと御指摘につきましては、方法は二通りあるわけでございます。一つは、掛金を引き上げていくことでございまして、もう一つは、掛金を引き上げないとして、より有利な運用先を探して高い利率で運用するというところでございます。

後者につきましては、現在のような低金利の状況が続いている中においては非常に難しい。予定運用利回りをむしろ下げていかなければいけないような事態に立ち至っているというのが正直のところ申し上げなければいけない点であるわけでございます。

もう一方の掛金月額引き上げでございますけれども、これまで掛金の月額につきましては引き上げるといふことをやってきたわけでございまして、平成七年の十二月から最高月額をそれまで二万六千円でしたところを三万円に引き上げる、また最低月額を四千円でありましたところを五千円に引き上げたところでございます。

さらに、この掛金月額を引き上げたわけですが、これも、企業としても掛金を高い方に出すということにしたいといたことが望ましいわけでございます。そういうことから、掛金月額の増加を促進するといふ観点で、その増加する共済契約者、つまり企業でございまして、それに対して掛金月額の増額分の三分の一を一年間免除する助成措置を行っているわけでございまして、特に、先ほど申し上げたように平成七年に掛金月額を引き上げたということがございまして、この平成七年十二月から三カ年間は特例を設けて、一般的な三分の一という助成措置を二分の一に引き上げる、助成率を引き上げるといふことによりまして、より高い掛金月額にしたいといたしております。

○大脇雅子君 中小企業の事業主の中退金制度へ

の要項事項の第一は、掛金助成額の増額ということであり、助成率が三分の一から三年間が二分の一ということがインセンティブになって加入が増大していくことを希望するものであります。

中小企業退職金共済事業、これから勤労者退職金共済機構というものがつくられてやっていくわけですが、この制度の全体の賃金確保に関する位置づけについてちよつとお尋ねをしてみたいと思ふんです。

例えばILOの百七十三号条約によりますと、使用者の支払不能の場合における労働者賃金の保護に関する条約というのがあります。賃金債権の民法上あるいは税務上の取り扱いと別に、保証機関というものによる労働者の賃金保護ということが問題になっているわけであり、その点につきまして、例えば支払い保証保険制度の導入等、退職金のより確実な支払い保証に向けてどのようなお考えを労働省としてお持ちでしょうか。

○政府委員(松原亘子君) 私から十分全体的に御説明できることではないので、申しわけないのですが、ごさいいますけれども、少なくともこの中小企業退職金共済制度につきましては、今先生指摘されましたような心配はないと言つてあれですが、そういうことのないように、いわば国営でやっているものでございいます。

そういう意味では、支払いの確保は十分なし得るというふうに考えているわけですが、一般的な退職金の支払いのための機構なり基金なりにつきましては、ちよつと私からは申しわけございませぬが、お答えしかねる点でございいます。

○大脇雅子君 現在、賃金確保に関する法律がありまして、三ヶ月間の給与債権というものが確保されていると思うんですが、退職金を別枠で保全するという意向も出ているわけですから、ぜひ賃金法との絡みで、支払い保証保険制度などの展望を持ちながら、その中に中小企業退職金共済事業も含めていくという方向が望ましいと思ひます。

で、御検討をお願いしたいというふうに思うわけでありませぬ。

先ほど御質問がございましたように、厚生年金の企業年金制度との関係で、その移行問題が議論されましたけれども、一九八一年十一月の高齢化社会における退職金制度という賃金制度研究会の提言もいち早く行われておりまして、企業年金制度との連携ということも提案されているわけでありませぬ。この点については何か労働省内で御検討なさっていることはあるんでしょうか。

○政府委員(松原亘子君) ちよつと御趣旨がよくわからなくてお答えするようで申しわけないんですが、ごさいいますけれども、中小企業退職金共済制度と他の、他のといひましてもいわば企業年金といひますか、特に厚生年金の基金でやっている企業年金との関係につきましては、一般的に言ひまして企業規模が異なる場合が多いわけでごさいいますので、連携して云々というのはなかなか難しいかと思ひます。ただ、中小企業退職金共済制度の場合につきましても、他の年金との通算制度を今後どうしていくかというのが一つ大きなテーマとしてあるのではないかとこのように思ひます。

今、中退制度の中で通算制度というのはあるわけでごさいいますけれども、特に厚生年金などとの通算制度というのはいろんな面でなかなか難しい点もございまして、十分でございませぬ。この点については経済社会が大きく変動していく中でどうするかというところは当然あるわけでごさいいます。労働者の方にとっては移動するということもあるわけでごさいいますので、そういう点は今後の研究課題だということに承知しているところでございいます。

○大脇雅子君 その退職金の支払いについて付加退職金の問題がございいます。付加退職金の導入については何か検討しておられますか。現在の実績等、どんなふうになっているんでしょうか。

○政府委員(松原亘子君) 今、手元に付加退職金の状況がどうなっているかというのは資料はござい

ませんけれども、中退制度の場合、毎年状況を見ながらどうするかというのは決めていくことになっております。財政状況が極めて厳しいということもございまして、付加退職金は、永久にいうわけではございませぬけれども、今年度については難しいというところで、これは審議会でも御審議をいただき、やむなしということで御了解をいただいているというところでございいます。

○大脇雅子君 財政状況の厳しい折からこの制度をプラスアルファの制度としてどうするかという問題は、制度の仕組み方について検討だけなのか、掛金だけなのか、さまざまな原理の問題もあると思ひますが、やはり充実のためにはこれの検討も必要かと思ひますので、でき得る限りさらなる御検討をと思ひます。

次に、統合をしようというこの行政改革上の意義についてございいます。特定業種の退職金共済業務が累積赤字を抱えて非常に悪化の傾向がある中でそれを包み込んでいくということがあるわけでありませぬ。中退金の場合は事務費の経費、四十八億というお話でしたが、これが今後どうなるのかということと、そういう特定業種の退職金共済業務を抱え込むことによつて節減が可能なのかどうか。そして、さらなる事務費の節減に向けて事務の効率化その他についてどのような改善を考へておられるのか、その見通しと改善の努力について、お尋ねをしたいと思います。

○政府委員(松原亘子君) 今回の統合は行政改革の一環として行つておりますけれども、当然のことながらさまざまな経費を節減していくというところに結びつく必要があるだろうというふうに考へているわけでごさいいます。

御指摘のように、中退制度それから特定退職金制度につきましても、事務費の補助というものが今行われているわけでごさいいます。中小企業のごうひいた退職金制度の運営ということに当たりましては、掛金だけということではなかなか難しい面もございいますので、私どもとしては事務費の補助というのを引き続き確保していく必要があると思ひ

うふう考へているわけでごさいいますけれども、一方で経費の節減をしていかなければいけないという要請もあるわけでごさいいます。

したがって、今回のこの統合を契機といたしまして業務をさらに総点検をいたし、できるだけ節減できないかという観点から見直しをしたいというふうに考へておりますが、今直ちにその結論を持っているというものではございませぬ。

この新しい機構は来年の四月から発足するわけでごさいいます。この八月に来年年度の予算要求をするに当たりまして、節減効果が出るように、行革効果が出るようにということでこれから早急に検討をいたしたいというふうに考へているところでごさいいます。

○大脇雅子君 外部から専門家を導入するとか、あるいはさらなる加入者の増大の中で運営のノウハウを蓄積するとか、いろいろな努力が必要だと思ひます。

これは一般会計からは給付費の補助が出て、掛金の助成は労働保険の特別会計からなんですけれども、この給付費の補助というのは今後どのようなことになつていくんでしょうか。

○政府委員(松原亘子君) これは掛金の助成でございまして、先ほど掛金を増額する場合に補助しているというのを申し上げましたけれども、それともう一つは、新規に加入する場合の掛金補助もやつていくわけでごさいいます。

やはり中小企業の方々にこういう制度に入つていただくためには、この掛金の補助というのは重要なインセンティブだというふうに私ども考へておりまして、引き続きこういうことができるように予算措置も検討したいというふうに考へているところでごさいいます。

○大脇雅子君 給付費の助成については何もございませぬか。

○政府委員(松原亘子君) 今は掛金助成にそれがかつたというところでごさいいます。

○大脇雅子君 それでは、最後に大臣にお伺ひしたいと思ひます。

労働者退職金共済機構を設立されたわけですが、その中で、中小企業で働く労働者のための就業条件、周辺環境の一層の整備と一体化していかなければいけないと思いますが、それを含めまして大臣の御見解をお伺いしたいと思ひます。

○国務大臣(岡野裕彦) 労働者退職金共済機構、これは中小企業に働く皆さんの福祉の増進、その一環をなすものだ、こう思っております。

一体的に大企業の場合には福利面にもみずから手が届く。しかしながら、中小企業の企業主の場合には、一人一人では思うに任せない面がある。したがって、中小企業主群によりまして、そこに働く皆さんを群としてとらえまして、総合的な福利の増進をやつてまいらうと。

例えて言いますならば、雇用促進事業団が長い間試みてまいりました住宅の問題あるいは福祉施設、スポーツセンター等、いずれも一人一人の企業主では中小企業は無理だ。したがって、群としてとらえ、群としての労働者諸君に福祉をもつて報いようということでありましたが、今日これがいかなるものかというような問い方に相なつております。

先ほど石渡先生にお答えしましたが、雇用の安定、時短の定着・促進、あるいは中小企業労働力確保法に基づきますところの福祉についての助成金等々、今般の新たなできます機構の機能と相まちまして、中小企業の福祉の増大を我々としては鋭意図つてまいりたい、こう思っている次第であります。

○大脇雅子君 終わります。

○川橋幸子君 中小企業退職金共済制度、名前は労働者退職金共済制度に変わるようでございますけれども、中身といたしましてはやはり中小企業の退職金共済制度でございます。今後、これをどのように展開しておられるのかを伺いたいと思ひます。

中小企業退職金共済法といひますのは、昭和三十四年の高度経済成長の入り口で、労働省としては、大企業との格差が非常に大きな中小企業の

人々への退職金を何とか普及させたいとか、あるいは中小企業主も、条件が悪いという意味で求人難というようなこともございまして、中小企業振興のために非常に苦勞してつづいて、苦勞して普及を図つてきた制度でございますけれども、状況が非常に大きく変わつてしまつていふような、そういう気がいたします。なかなか加入者数がふえないといひますようか、そういう現状にあるわけでございます。

まず、今後どのように展開しておられるかの切り口として、一点目としましては、中小企業の方が求人難のときに、この制度というのが中小企業に普及するようにということで導入されましたけれども、今は労働力需給が大分緩んできております。そういう中小企業における従業員の確保対策ということのニーズがなくなるのではないかとと思ひますが、この点からいひかがでしようか。

○政府委員(松原亘子君) 中小企業退職金共済制度は、単独ではこういった退職金制度をつくることとがなかなか難しい中小企業に働く方々のためにつくられた制度でございます。

御承知のとおり、中小企業と大企業におきましては、賃金や労働条件、福利厚生など、その格差は高度経済成長の中でかなり改善されてはきておりますけれども、大企業に比べると依然として大きな格差が存在しているわけでございます。中小企業にとつて、またそこに働く方々にとりまして、この中退制度の意義というものは非常に大きいといふふうに考えております。

退職金制度がある企業というのは、十人以上の企業では既に九割を超えており、一十九人の規模でも八割になつておりますけれども、どのような形で退職金制度を設けているかを見ますと、三十人未満の企業では半分を超える企業が中退制度に加入することによつて退職金制度を設けているといふことでございます。そういう意味においては、中小企業における中退制度の意義づけといひますのは非常に大きいものがあるといふふうに考えているわけでございます。

今後の労働力需給がどうなるかということ、供給の方はある程度わかるにしても、需要がどうなるかということによつて決まつてまいりますので断言することはなかなか難しいわけでございます。労働力需給が今御指摘のように緩んできているのではないかといふふうにおつしやられましたけれども、それでもやはり中小企業では欲しい人材がなかなか得られないという声は依然として今でも高いわけでございます。また将来的に若年労働力が減つていくということはもうほぼ確実なことでございます。

そういう中でありまして、特に中小企業が有為な労働力を確保したい、人材を確保したいと思つたときに、退職金制度の存在というのは当然企業としては考えられることだと思ひます。それに対応するものとしてこの制度というのは意義づけが減少するとか減退するといふたようなことはいないといふふうに考えております。

○川橋幸子君 もう一つの切り口は、退職金の役割といふ退職金に対するニーズといふのが企業側も働く人の側もそれぞれ変わつてきていふのではないかと、そんな感じがするわけですが。

どういふ意味かといひますと、企業側の方では退職一時金をむしろ若年期からの賃金に反映させ、ならして賃金の方に入れて年俸制といふような形で対処していくといふ例も見られるようになっておりますし、また労働省の行われました調査によりますと、労働者側も福利厚生よりもむしろ賃金上昇、賃金で得たいといふような気持ちがある。子供の数も少なくなりまして、私のような世代の間は自分で持ち家を持つのに非常に苦勞しましたけれども、少子化時代では親から引き継ぐ家もあるといふようなのを見ますと、退職時に一時金というよりもむしろ働いている現役時代の賃金上昇といふような、こんな意識も出ていふやに伺ひますけれども、こういう退職金をめぐるニーズという点からいひかがでしようか。

○政府委員(松原亘子君) おつしやるとおり退職金制度につきましては、企業の中で高齢社会が到来すると産業構造が転換することに伴う労働力移動がふえるといったようなこと、また年功制そのものの見直しもしなければいふたようなことから、その金額をどうするかとか、支払い方法をどうするか、算出方法をどうするかなど見直しが行われているといひますか、そういう動きはございます。一部の企業ではありますけれども一つの試みとして退職金制度をなくす、そういうコースをつくり、ただそれを選択した人は月々の賃金を高くする、そういうようなことを始める例もあるといふことは私も承知をいたしてるところでございます。

しかし、退職金制度は我が国企業に長い間わたつて定着した制度でございます。労働省が調査いたしました結果でも、退職金制度について見直しをしているかどうか調査したのがございまして、その調査結果によりますと、三三％の企業が見直しをしているといふふうに答えております。じゃ何のために見直しをしているのか、そのきっかけは何なのかといふこともさらに聞きますと、そのうち約六割の企業が、労働者の福祉の充実のために見直しを行っているといふふうに答えております。三割弱の企業が、定年延長をするといふことに伴つて退職金制度をどうするかという見直しをしているといふふうに答えております。答えの中には、年功制の見直しに伴つてももちろん退職金制度を見直ししているという企業も二割ぐらいございます。

ですから、総じて言へば、企業によつてさらに充実したいという方向での見直しもありますし、賃金体系全体を見直す中で退職金も見直ししていくといったような企業もある。ある意味ではニーズはさまざまな面があるのではないかといふふうに思ひます。

一方、労働者の側でございしますけれども、おつしやるとおり、毎月毎月得る賃金が高い方がいい、全部退職金をそちらに回してもらう方がいいといふふうに見える人たちがいるだろうといふことはそのとおりだと思ひます。一方で、定年時にまと

まったお金をもらえるということについて、それを将来の生活の基盤にしていこうという意識の人たちも非常に多いというのも実態でございます。

そういう意味におきまして、この退職金制度、時代の変化に応じて労使のいろんな知恵で変わっていくというところはあろうかと思ひますけれども、やはり我が国の社会にとつて非常に大きな仕組みであり、労使関係の中に大きく定着した仕組みであらうかと思ひます。

そういう意味で、私も国が運営しております中退制度につきましても、さまざまな変化を踏まえながらもやはりちゃんとした制度として構築していくという重要性はますます高まるというふう

に認識をいたしております。

○川橋幸子君 三項目は、運用上の問題といひますか、制度の財政面の問題でございます。既に午前中にも何人かの委員の方が聞いておられますので少々多岐にわたるかも知れませんが、もう一回簡単に伺ひたいと思ひます。

制度が成熟しますとどうしても支払いがふえてくるわけですから、それからまた、労働力人口が高齢化してくれば若年の新規加入は少なくなつて支払のウェイトが高まつていく、こういう制度の持つ宿命でございます。何か、単年度赤字になつていて、これからについても今御検討中とか、苦慮していらつしやるようでございます。

一つ、資産運用のところを拝見しましたら資金運用部への預託の割合が高まつています。市中金利が下がつていくときには預託した方が運用上は確實でいいということもあると思ひますけれども、これからの財投見直しというふうなことを考へていきますと、資金運用部のウェイトを高めていけばよいというわけでもなさそうに気がいたします。そうした財政上もろもろの、これからの健全な運営についてどんな案を考へておられるのか、お伺ひしたいと思ひます。

○政府委員(松原亘子君) 今、資金運用部への預託のお話ございましたけれども、この中退制度におきましては資産の約二割を資金運用部へ預託

をしていくわけでございます。逆に言ひますれば、資産の約八割は自主運用をしていくということでございます。

現在の低金利、かなり長い間続いておりますことから、中退制度の財政事情というのはなかなか厳しいものがございます。そういう中にありましても、事業主の方からお預かりした掛金を運用するということでございますので、きちんとした運用先というところと変えなければ、一方、利回りの低い商品から高い商品に、当然安全性を十分踏まえた上でございしますが、そういう方向に資産構成をシフトするなどいたしまして、なるべく資産の効率的な運用が図られるように努力をいたしてきております。今後とも、そういう努力を引き続きやつていきたいというふうな考へておるところでございます。

○川橋幸子君 この制度の持つ役割というのも時代によつて変化しますし、非常に資産運用についても御苦労な時期ではございますけれども、その方向で御努力いただくということで、次の、団体定期保険のAグループの問題に移らせていただきますと思ひます。

団体定期保険 これは従業員が在職中に死亡したり重度の障害に陥つた場合に企業に対して保険が支払われる、一年間の更新の掛け捨て保険でございます。保険料を企業が支払うというシステムなわけですが、衆議院の方の決算委員会とかあるいは予算の分科会で幾つか質問が出ておりました。参議院では、ちよつと企業内福祉という変わった観点から労働省の方の考へ方をお尋ねしたいと思ひます。

本人の同意なく企業が勝手に保険を掛けて、死亡したときに逆に非常に高い保険料をもらつてというふうな、少々社会問題といひましようか、人道上問題ではないかというふうなことが言われております。

エコノミストに去年の十一月に書かれました本間照光さん、大学の先生だと思ひますが、この方

によりまして、アメリカでは企業が保険金の受取人になることは禁止されているのでございまして、ヨーロッパ諸国でもおおむねそのようなこと

のようでございます。

そういう問題が指摘されて訴訟も幾つか起きたというところを踏まえて、あるいは国会の質疑を踏まえて、大蔵省では今回その運用基準を改定されまして、運営基準を改定して新型保険がつくられてい

る。今までの弊害はなるべく少なくするといふ努力はされているのでございしますが、時間もございせんのでポイントだけ伺ひます。

第一項目は、本人の同意がなければ、こういう団体定期保険の契約というのは無効というふうな、こういう判例も踏まえて、その同意要件をちゃんと設けるようにしたところでございすけれども、不同意の場合のみ書面によつてあらかじめ申し出るというふうな、そういう要件になつていくのでござい

ます。今の企業内労使関係から見ても、私は企業が保険金を受け取ることをノーと言ひますよと、なかなか不同意の申し立てというのはいやりにくいのではないかと思ひます。労働省ではこのあたりはいかが見ておられますでしょうか。

○政府委員(松原亘子君) この団体定期保険の問題につきましても私も十分承知しているわけではございせんけれども、今おっしゃられましたのはその中のAグループの契約であらうというふうな思ひますが、それにつきましても商法の第六百七十四条に基づきまして、おっしゃるとおり、被保険者である従業員の同意を必要とするということになつていくわけでございます。

先ほど運用基準の話と新型保険の開発のお話がございますけれども、私もその運用基準が改定されたというところは聞いておりません。業界の方で新たに団体定期保険を開発された、総合福祉団体定期保険というふうな名称だと聞いておりますが、その業界団体がつくられた保険の仕組みというパンフレットで多分公募しておられるんだらうと思ひます。

こういったものを見ますと、この従業員の同意を確認する方法として二通りの方法があるというふうな書かれております。一つは、各従業員に同意の署名捺印を求めるといふものと、もう一つは、契約内容を全従業員に通知して、不同意である者のみその旨の申し立てをさせるという、この二つの方法があるというふうな聞いております。

いずれにいたしましても、この問題は労働行政というより大蔵行政の問題だといふふうな考へておりますが、勤労者福祉を労働省としては所管しております観点から申し上げれば、この保険につきましても、企業内の福利厚生制度の充実の観点をも踏まえて運営されることが望ましいというふうな一般的に考へておるところでございます。

○川橋幸子君 二項目は、ヒューマンバリュー特約というものが設けられているところでござい

ます。企業にとつては人材が失われるから損失であるとか、あるいはその人材にかわる人を募集するのに費用がかかるとか、そういう損害を補てんするといふ意味でヒューマンバリュー特約を契約することができるといふことになつていくのでござい

ます。

先ほどアメリカの例を御紹介しましたが、「企業が保険金の受取人となることを禁止して今日に至つてい

る」と書かれているわけでございます。弔慰金の原資に充てられるとか、実質的には家族の方に渡るといふことではなくて、このヒューマンバリュー特約というのは企業の取り分になるようござい

ます。これは上限二千万というふうなことがこのエコノミストでは書かれておりますが、それほどのものがかかるとも思われませんし、死亡、障害に限らないで、転職したつてこれは企業にとつて損失。あるいは交通事故に遭つて死亡すれば、もしそれが損失ならば企業の側から交通事故を起こした責任者に対して損害賠償が求められるかとい

えばそういうことでもない。

ということでありまして、働く人の生命、身体が企業の財産というの、経営者保険のような

キーマンの方に対象がごく限られるなら納得できても、一般の働く人にヒューマンバリュー特約というの、何か労働者福祉あるいは企業内福祉の観点から見ると行き過ぎのような感じがいたしますが、これはどんなふうにごらんになりますでしょうか。

○政府委員(松原亘子君) 先ほどのこの保険を開発した生命保険協会のパンフレットによりまして、今おっしゃられたヒューマンバリュー特約につきまして、事例として、例えば死亡された場合に支払う退職金の元にするとか弔慰金の元にするとか、法定外の労働災害補償規定、労災の上乗せ給付、そういったものの原資になるといったようなことも書かれております。

これは被保険者である従業員が死亡した場合におきまして、そこから生ずる企業の損失について補てんすることを目的とする特約だというふうに承知しておりますが、いずれにしても保険の商品の話であり、保険業界なりこれを監督する大蔵省において検討されるべき問題だというふうに基本的には考えております。

ただ、労働者福祉を担当する労働行政の立場からは、先ほど申し上げたような労働者の福祉の充実という観点をも踏まえて、こういった制度についても必要に応じて運営されることが望ましいというのが基本的な考え方でございます。

○川橋幸子君 それじや時間も参っておりますので、短く最後に大臣にお答えいただきたいと思っております。

企業内福祉のあり方というのは企業の労使が決めること、それからこういう保険の問題については、それは監督官庁である大蔵省の問題であつたり、あるいは商品の中身の公序良俗性の問題というふうになつてしまふと、何か私は労働行政の役割というんでしまふと、中身を決定するのは労使であつても、労使がテーブルに着いて議論してガイドラインのようなものを合意の上で出していくという、もう一つその秩序をつくっていく役割があるような気がいたしますけれども、特にこ

の団体定期保険に絡めてというわけではなくて、一般論で結構ですので短くお答えいただけたらいいと思います。

○国務大臣(岡野裕君) 労働者の福祉の問題は労働行政の大きな柱の一つだと、こう思っております。したがって、労使間で決め得るものはそれで決めるし、そういう労使間の決める環境づくり、これは労働行政としてやるべきものだと思つたが、先生お話しありますガイドラインというふうなものをつくることならば、例えていいますと日本労働研究機構あたりが国内あるいは国外を問わず広く資料を集めて、そしてあるべき方向に情報として提供をするというふうなもの一つではなからうか、かように思っております。

○川橋幸子君 ありがとうございます。

○笹野貞子君 昨日の夜、テレビのニュースを見ておりました。どのテレビとはあえて言いませんけれども、労働省の特殊法人のことについて特集をやっております。それで、労働省の法人を一つ出して、こつぱどく何と何をやっていくのかというテレビ報道を見ています。労働省の自称応援団の私といたしましては、こういうテレビで、事もあろうに一番最初に労働省の、もつと言いますと雇用促進事業団をやりますように上げて、労働省もここまで来たかと、こういうような解説をされて、本当に不愉快な思いをいたしました。そういう意味で、やっぱり私たちは襟を正すところは正すというやり方をしなければ、国民からは非常な批判を受けると思つた。

今回のこの法案というの、特殊法人の整理合理化という行革の一つの大きな柱であるということとを一番の目標にしておられるわけですが、合理化するということは、その効果があらわれなければいけません。先ほど平田議員の方からもその指摘がありまして、私もまさにそのとおりと思つたのですが、ここで改めて御質問しますけれども、この法案が通ると目に見えて合理化で、労働省も国民の批判は受けないんだというふうにとつてよろしいんですか。

○政府委員(松原亘子君) 法案の中にも明記をいたしておりますけれども、統合によりまして常勤の役員の数、現在二法人合算をしまして十二人のございますけれども、これが新しい法人では八人というところで、目に見えて減るのがまず第一点でございます。今後職員の数をどうするかとか、全体的な国からの補助金はどうかといったようなことももちろんあるわけでございます。それにきましては、この新しい法人が来年度の四月から発足になります。そういうことで、関係する予算、組織等々この八月大蔵省に概算要求する中に盛り込むわけでございます。

私も、内々いろんな検討は多方面にいたしておりますけれども、法案を成立させていただきましたら、もう直ちに業務の効率化に向けて全面的な業務の精査をいたし、国民の皆様から、ああこれはやってよかった、本当にそうだ、行革の効果が上がったというふうな評価をいただけるようにいたしたいと考えております。

○笹野貞子君 非常に今力強い思いをしたんですが、効果が目に見えてよかったというのは、私は量だけじゃなくて質の問題も一つあると思つた。十二人が八人になったからいいという問題じゃなくて、八人の給料が問題なんです。

そこで、お尋ねをいたします。中小企業退職金共済事業団の理事長はいつ就任して、そして何年いて、給料は幾らですか。

○政府委員(渡邊信君) 中小企業退職金共済事業団の理事長の就任年月日でございますけれども、これは平成元年の七月二十日でございます。現職に就任する以前は労働事務次官でございました。給料は報酬額、年額がございます、二千三百九十三万となつております。

○笹野貞子君 うらやましいですね。平成元年に就任というのはことしで九年目になるわけですね。

行革推進会議の閣議決定のところに、行革をするときのこういう特殊法人に対する人事管理の問

題が指摘されております。閣議でもって人事管理はどうしようという確認になつてゐるか、ちょっとお知らせいただきたい。

○政府委員(渡邊信君) 特殊法人の役員人事につきましては昭和五十四年の十二月十八日の閣議了解がございますが、この閣議了解では、長期留任に関する例外については、「真に止むを得ないものに限り」とするというのが了解をされております。

この昭和五十四年の閣議了解は、昭和五十二年の十二月の閣議決定の運用の方針でございまして、さかのぼりまして昭和五十二年の閣議決定を見ますと、この閣議決定では、特殊法人の役員の見解については、「役員は長期留任は、これを避けることとし、原則として、その在職期間はおおむね六年を限度とする」と。ただし、総裁等又は副総裁等の職にある者で特別の事情がある場合は、この限りでないが、この場合においても、原則として八年を限度とすること」というふうな定められてゐるところでございます。

○笹野貞子君 今読んでいたのとおりで、長期留任はしてはならない、特別のときだけと、こう言っているんですが、何かこの方は特別理由があつたんですか、九年やらなければならぬという。

○政府委員(渡邊信君) 中小企業退職金共済事業団の理事長は、ことしの七月十九日で満八年になるところでございます。まだ八年未満でございます。

ただ、それにしましては六年を超えているわけでございますが、この理事長につきましては平成七年で六年が来たわけでございます。当時は、運賃利回りが大変低下をするというときで、中退事業団にとりまして大変なときでございました。労働省としましては、法律の別表に掲げております退職金の額を引き下げるといふ法律改正をお願いしたときでありまして、いわばこれは事業団始まって以来の未曾有の大事件であつたというふうに思ひます。

こういった事情で、それまで理事長を務めてこられた現職の方に引き続き現在までお願いをしている、これが特別の事情に該当するというふうには私どもは理解をしております。

○笹野貞子君 誤解していただければ困るんですけれども、これは私は労働省だけを責めているわけじゃないんです。今一般の国民の批判にさらされている、つまり行革の一端として、労働省がそういう責めに遭わないようにするためにはやっぱり閣議で決めたことをきちんと守るという方針でなければいけないので、どう見ても私はこれは長期留任になると思うんです。

そこで、さらにもうちょっとお聞きいたしますけれども、ここで行革の中で天下りという、さつき大臣も天下りについてるお述べになりましたけれども、さつき二千何百ですか、年間、二千何百万……

○政府委員(渡邊信君) 三百万です。
○笹野貞子君 二千三百万、うらやましいですね。非常に一般の勤労者からすると高い給料だということに思います。それが八年以上も続いているということ、これはやっぱり批判にさらされてもやむを得ないというふうに思います。

良心的な労働省ですらこうですから、あとの省庁はどうなっているかということをお私には非常に不安に思います。たまたま私は労働委員会に属しておりますので、資料が簡単に手に入ることとでちよつと意地悪質問になっておりますが、これはそういうことではなくて、正すべきところは正すということですが、やっぱりこの天下りというのはどうも聞かぬがよくない。

そこで御質問しますが、中退金事業団及び建設業、特定業種の方ですね、労働省出身の理事者は合わせて何人おりますか。

○政府委員(渡邊信君) 中小企業退職金共済事業団につきましては、労働省出身者は三名でございます。建設業等の組合につきましては、六名の役員のうち労働省出身者は二名でございます。
○笹野貞子君 パーセンテージで言うとうとういう

パーセントになりますか。

○政府委員(渡邊信君) 前者につきましては役員のうち労働省出身者が五〇%、後者につきましては労働省出身者が三三%になっております。

○笹野貞子君 これもやっぱり改革、整理合理化についてという閣議決定の数字から言わせると高いんじゃないでしょうか。

○政府委員(渡邊信君) 閣議決定、了解等におきましては、あるいはその運用におきましては、政府で所管します全体の特殊法人について国家公務員出身者の割合を半分程度にするということになっていくわけでありまして、先ほど申しましたのは労働省出身者の割合でございますが、この両特殊法人には他省庁出身者の方もおられるわけでありまして、そういった点を見ますとかなり高い数字になっていくというふうには思っております。

○笹野貞子君 どんなに多くても五〇%という線が引かれているのに六十%以上というのは、私はちよつと怠慢だと言われるんじゃないかなという不安を感じます。やっぱり、閣議決定でされたことに對してはそのように努力するという、そういう方法はとっているんじゃないでしょうか。

○政府委員(渡邊信君) 閣議決定、了解というものは私も重く受けとめてるところでございます。まして、今回も統合によりまして役員の数を十二名から八名に減らすという、絶対数も減らす努力もしているわけでありまして、私どもとしましてはできるだけ特殊法人そのものの出身者の方の登用あるいは民間からの登用ということを中心にかけているつもりでございます。これからのもう一つのことでやっていきたいというふうに思っております。

○笹野貞子君 つまり、こういう議論は本当に国民にわかりやすいんですね。ですから、目に見えて行革をしているかどうかという判断の材料になつてしまふと思ひますので、やっぱり簡単にできるところはやるという努力をしていただかないと何か行政に対する不信、政治家に対する不信というのが募っていくというふうに思いますので、

私は労働省だけを責めているわけじゃなくて、一般の天下りという問題、労働省はこれから努力をして、閣議の決定を守っていくという姿勢をどうぞとていただきたいものだというふうに思ひます。

続きまして、資金の運用についてお尋ねをいたしますが、先ほど午前中からの御質問に對してもいかにこれが厳しい財政であるかということですが、私のように本当にお金に對して疎い者ですらこの運用のあれを見ていると、この低金利のときに、高い利回りで見ている低利回り運用しているならそれは赤字になるのは当たり前だということ感じなんです。言葉は悪いんですけども、このままほっておいたら不良債権の住専の二の舞ということになりはしないかというふうに思ひますが、具体的にどういうところに運用しているのか、ちよつとお知らせいただけますか。

○政府委員(松原亘子君) 中小企業退職金共済事業団、それから特定業種退職金共済組合、いずれもでございますけれども、その資金運用先は主に金銭信託、国債、年金保険、金融債、政府保証債等で行っているわけですが、一部の資産約二割でございますけれども、それは資金運用部への預託をしているということでございます。

○笹野貞子君 例えば、具体的に企業として名前を挙げられるところがありますか。

○政府委員(松原亘子君) 例えば、金融債については商工債とか興業債、長期信用債などを購入しているわけでございますので、そういうところで発行された債券を購入するという形で運用しているということでございます。

○笹野貞子君 債券だけじゃなくて、銘柄。

○政府委員(松原亘子君) 具体的なちよつと企業名まで持ち合わせておりませんけれども、例えば生命保険資産ですと大手の生命保険は大体運用先になつていくわけでございます。

○笹野貞子君 これはどういう安全なところに運用するかということが重大で、ただ企業名がわからないでやるということは大変私は不安だという

ふうに思ひますので、やっぱり安全な利回りのいいところに貸し付けるといふ企業努力というんでしょうか、そういうものをやっていたかなければこれは非常にわかりにくい資金運用になつてしまふというふうに思ひます。

○国務大臣(岡野裕君) 先生御存じのとおり、この種の政府関係機関の運用先といひますのは、資金運用部を初めとしてお隣さんの年金福祉事業団等々、大体こういうところだということで決まっております。

金融債と申ししましても利率、利回り、今もう全部長期信用銀行関係は同じになっております。したがって、個々の銘柄はどこか調べれば出てまいりますけれども、これはこの種のものは同一である。そして、有利でかつ安全にということが鉄則になつておりますので、例えば株式とか土地とかということのようなことには一切いたしません。そうすると、利回りが低い。今一七、八にしか回らないと言つたような運用先であります。こういうときもあり、また八分ぐらいに回るといふ時期もこれあるわけでありまして、長い眼で運用の利回りを見ていただければ、こう思つております。

○笹野貞子君 わかつたようなわからないような御説明で、私自身はそんなことで、つまり他人から預かっているお金をいかにふやすかということに對しては対応がとれるんじゃないかなというふうには思つております。いずれにしても、この赤字を見ますと大変膨大な赤字になつておりますので、これはやっぱりきちつと気持ちを入れかえて、赤字にならないような運用をしなければいけないというふうに思つております。

最後になりましたけれども、先ほどの午前中の御質問にありましたけれども、勤労者にとつては、特に中小の勤労者にとつてはこの制度というのは非常にいい制度なんです。しかし、まだまだ不備な点があるというふうに思ひます。

そこで、中小企業の退職金、企業年金の問題についての提案が平成八年の八月に出されております。中小企業の退職金、企業年金のポータビリ

ティの構築についての提言というのがあります。これが、これからこのポータビリティ、連携し合うというのが非常に重大だと思ふんですが、これは非常に具体的な提案をされています。この提案に対しての御見解をお伺いします。

○政府委員(松原巨子君) その研究会の報告、幾つかの提案が、提案といえますかケースが示されております。

私も、これからの高齢化社会への展望ですとか、産業構造、就業構造が変化する中で労働移動の増大などを考えますと、この退職金制度につきましても社会経済情勢の変化に対応していかなければいけないというふうに考えているわけがございます。そういう問題意識でその研究会にも検討をお願いし、御指摘のような報告がまとまったわけでございます。

特に、中退制度と中退制度以外の退職金制度との通算の問題、これにつきましてはその研究会で報告が一応出ておりますけれども、退職金がそもそも持っている機能というのはい人材を確保するという機能であるという観点からすると、その通算制度についても積極的にそれを進めるといふのはいかかという意見もないわけではございません。しかし一方で、やはりそういったことを進めるべきだという意見もございします。

その研究会の報告の中にも載っておりますけれども、そういう仕組みを取り入れるとした場合に、その制度を構築するためのコストもかかるわけがございますし、税制上の取り扱いをどうするかという問題もあるわけでございます。そういう意味では多面的に検討していかなければいけないというふうに考えております。ポータビリティの問題以外にも幾つかその研究会の報告で指摘されている事項がございます。

例えば、退職金の分割払い制度の充実などについても触れられておりますけれども、いずれにいたしましても、そこで指摘された事項は私どもも重要な検討課題というふうに認識しております。今後さらに研究を深めてまいりたいというふうに

考えているところでございます。

○笹野貞子君 大変これはおもしろい提案だというふうに思いますが、ひとつどうぞ御研究の上、いい政策を出していただきたいというふうに思います。

終わります。

○吉川春子君 今回の改正は、特殊法人の整理合理化を図るために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するわけですが、二つの共済組合が合併することでこれまでの組合員の利益が損なわれてはならないということは当然だと思います。

重要なことは、独自の退職金制度を持てない中小零細企業などに働く労働者に対して退職金をいかに多く保障するか、魅力ある制度に変えていくかということだろうと思います。しかし、二年前にもこの中退金の改正が行われて、預金金利の低下を理由に退職金の縮減につながる、そういう改正内容だったと思います。

先日、この趣旨説明が行われて、この中で労働大臣が「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」とおっしゃっておられますが、ここで言っている「総合的な勤労者福祉対策」とは、具体的にはどういうことでしょうか。大臣に伺います。

○政府委員(松原巨子君) 一つ、この中小企業退職金共済制度をやっております二つの特殊法人、これを統合することによりまして、私どもはこれまで効率的にやるといふことに心がけておりましたけれども、さらにこの制度の効率的な実施というところにこれを契機として努めたいということでございます。

中小企業労働者の福祉といえますと、もっと幅広くさまざまな面があるわけでございます。この制度そのものを運営するということは、その中の重要な柱でございますが、それに加えまして、さらに広く企業内福祉、それから企業内福祉だけで

はなく、企業内福祉を進めるために国がサポートしなければいけないこと、さまざまあるわけでございます。そういう意味から広くこのことを契機としてさらに検討を深め、幅広く中小企業福祉対策を検討していきたい、こういう趣旨でございます。

○吉川春子君 具体的な内容は何かないという意味の御答弁だったと思います。

それで伺いますが、中退金それから特退共の理事長、理事の前職、政府にいたときの最終のポストをおっしゃっていただきたいと思ひます。

○政府委員(松原巨子君) 中小企業退職金共済事業団、今六名役員がおります。そのうち理事長は元労働事務次官でございます。理事が四名でございますが、そのうち労働省の職員であった者が二名、それから他の省の職員であった者が二名、そして一人、監事でございますが、この方は労働組合の出身者でございます。

それから、建設業、清酒製造業、林業退職金共済組合につきましては、理事長は元労働基準局長でございます。理事が四名でございますが、そのうち一名は労働省の元職員でございます。あと三人は、それぞれ建設業、大蔵省、農水省の職員であった方々でございます。なお、監事はこの退職金共済組合の職員として採用された者が登用されているというところでございます。

○吉川春子君 理事と理事長が全員労働省、大蔵省、建設省、通産省、農水省と、こういう出身の高級官僚で。

それで、報酬と年額をそれぞれお示しいただきたいと思ひます。理事と理事長ですね。

○政府委員(松原巨子君) 中退事業団の理事長の報酬額は、年額で二千三百九十四万円でございます。理事の報酬は千八百五十七万円、監事の報酬は千六百十九万円でございます。特定業種退職金共済組合の理事長の報酬額は、年額で二千五十一万円、理事は千七百二十万円、監事は千五百六十二万円でございます。

○吉川春子君 続いて、退職金の額もお示しいた

だきたいと思ひます。

○政府委員(松原巨子君) 退職金はその方の給与月額が幾らであったか、在任期間がどうであったかということによって異なるわけでございますが、計算式は、給与月額に在任月数を掛けまして、その百分の三十六ということになっております。

例えば、これを中退事業団の理事長に当てはめ、かつこの理事長が一期四年で退職したというふうに仮定をいたしてはじきますと、約二千八十七万円になるというところでございます。

○吉川春子君 中退金に加入している人たちが三十何年働いて得る退職金の十倍以上の額を四年間在任しただけで得る、こういう数字だと思ひます。

それで大臣、お伺いいたしますけれども、私は天下り禁止法案を今国会に提案しているわけですが、その中身は、特殊法人の役員数の二分の一を政府の官僚が超えてはならないということと、それから、役員の高額給与、退職金規制、これを行うために一般公務員の給与及び退職金規定に準ずべきだ、という法案を出しております。

役員全員が監事を除いて政府の官僚で、しかも非常に高い給与と退職金を得ている、これは到底国民の納得は得られないというふうに思ひます。なぜこんなに高い金額を払わなくてはならないのか疑問に思ひます。

それから、生え抜きの職員を理事に登用するとか、そういう道がやっぱり必要じゃないでしょうか。私は、民間と称して財界の人を持つてくるということには賛成はできないんですけども、生え抜きの職員を登用するとか、一〇〇%高級官僚の天下り先にして、これはもう本当に改めなければならぬと思ひますが、まずこの点について、大臣、いかがお考えですか。

○国務大臣(岡野裕君) 人事の問題につきましては、先ほど笹野先生からお話が出ました閣議了解の線にのっとって運用をされるべきだと、こう思っております。

なお、理事長等の役員の報酬等につきましては、たとえて言いますならば、この中小企業退職金共

済事業団の営んでいる仕事というものがいかに大きな数の皆さんに影響を及ぼし、この事業団の目的遂行のためを考えますと決して高過ぎる給料ではない、こう思っております。先生が問題にされておられるのは、高級官僚が天下り、かつ数年でころころたい回しになるというような角度から、この給料の多寡を云々されておられるのだと思うのでありますが、この事業団につきましては兼業禁止であります。

ついでであります。NHKの会長といふものの俸給は非常に安うございます。しかしながら、天下のNHKとよく言われるように、あれだけ言論の力を持っているならば相当立派な人を持つてなければいけません。兼業禁止でかつ俸給が云々ということになりますと、なかなか立派な人を持つてきにくい。そういう意味合いからするならば、この勤労者退職金共済機構といううなもの意義を考えますと、それ相応の報酬は当然与えられるべきだと、こう思っております。

なお、生え抜きの役員がおられるということは非常にいいことだと、職員の皆さんの士気を鼓舞するためにいいことだと、こう思っております。なお、民間人の天下りの指定ポストにこういうポストが与えられるということは、それで固定されるということとは、私はおかしなことだと思います。

○吉川春子君 この報酬の額が高過ぎないという感覚は、やっぱり庶民の感覚とはかなりかけ離れている、私はその点を指摘しておきたいと思っております。

それで、ちよつと数字のことをお伺いしたいんですけれども、中退金制度とよく似た制度に商工会議所が行っている退職金共済制度があるんです。これは百団体、百六十万人が加盟しています。中退金制度がなぜ必要なのか、魅力がある制度になり得るかという、国庫補助があるということだと思っております。

それで、数字だけ端的に伺いますけれども、九一年度から九五年度までの掛金収入、運用収入、国庫補助金の額、全収入に占めるそれぞれの割合

をおしやってください。

○政府委員(松原亘子君) 中小企業退職金事業団、一般の退職金共済事業でございますけれども、これの収益、収入でございますが、これは平成七年度で約四千億でございます。そのうち、六七％が掛金の収入、それから三〇％が運用収入、二・五％が国庫補助金ということでございます。

それから、建設業退職金共済事業におきましては、平成七年度、約九千八百万の収益がございますが、そのうち六一・六％は掛金の収入、三七％が運用収入、国庫補助金が一・四％。

それから、清酒製造業退職金共済事業につきまして……

○吉川春子君 中退金だけでいいです。ちよつと時間がありませんので、済みません。

市場最低の低金利が続く中、運用収入は大幅に落ち込んで、全体収入に占める割合も九一年度から九五年度までずっと落ち込んでいるわけです。今報告がありました。国庫補助金が百三十六億五千万から百一億まで落ち込んでいるわけです。むしろこういう低金利政策がとられているときこそ、国庫補助を引き上げて中退金の運営を強化していく、これがこの制度の信頼性を確保し、ひいては、さっきからお話がありました、たくさんの方が加入してもらえ、そういう制度にできる方法だと思っております。

それで、お伺いしたいんですけれども、今度、中小企業退職金共済法の九十五条は国庫補助の根拠規定なんですから、この九十五条二号を削ることとしています。つまり、事務費の国庫補助の根拠規定をこの法文から削ってしまうと、これは非常に重大でして、これは事務費補助削減の布石ではないでしょうか。こういう点からしてこれは削除すべきでないと思いますが、この点いかがですか。

○政府委員(松原亘子君) 御指摘のように、現行法では事業団の事務に要する費用について国が予算の範囲内において補助をするという規定がございましたが、それを削除いたしております。これ

は最近の立法例においては、単に法人の事務費を補助するという規定は設けないというものを通例とするということになりましたことから、それに従つて本法においてもこれを削除したというものでございます。

しかしながら、これを削除したということが、それがイコール事務費の補助をしないということではございませんで、私どもも、中小企業の従業員の方々の福祉の増進のために引き続き事務費を含めた中小企業退職金制度についての国としての援助というものが必要だというふうに認識しております。その点についてはこの規定が削られたことが、おっしゃるような事務費の補助をやめるといふことにつながるものではないようにしたいというふうに考えております。

○吉川春子君 非常に重要な問題なので、大臣のコメントも一言いただきたいんです。

要するに、事務費補助がなくなるとこの制度の意味が大幅に失われるわけです。そのようなことにつながらないと、今局長の御答弁でしたけれども、大臣、そのとおりでよろしいですか、一言で結構です。

○国務大臣(岡野裕君) 労政局長の答弁は間違つておらないと、こう思っております。

○吉川春子君 残された時間で、私はそこに働いている職員の身分についてお伺いしたいと思うんですけれども、「組合は、機構の成立の時にあって解散するもの」とし、その一切の権利及び義務は、その時において機構が継承する。」ものというふうになされておりますけれども、ここで言う「一切の権利及び義務」の中には、そこで働いている職員、労働者との関係での義務も全部含まれますか。

○政府委員(松原亘子君) 統合する前の中退事業団と特退事業団についての雇用契約を含む権利義務というものが、包括的に機構に継承されるということになるわけでございます。そういうことから、統合前に中退事業団、または特退組合の職員であった方については、機構の成立と同時に機構の職員になるというふうに考えております。

○吉川春子君 確認いたしますが、間違つても解雇などということとは絶対にあり得ませんね。

○政府委員(松原亘子君) 統合を理由としてそういうことが行われるということはないというふうに認識しております。

○吉川春子君 それで、それぞれ共済組合で賃金水準の違うところが一つになるんですけれども、少なくとも統合による賃金の引き下げ、こういうようなことも起こらないということは、そのとおりですね。

○政府委員(松原亘子君) 雇用契約の内容になつています労働条件につきましても承継されるものであるというふうに認識しております。賃金につきましては、基本的に労使で交渉していただいております。お決めたものでしょうというふうに思いますが、しかしながら、統合後におきましても適切、適正な労働条件が維持されるよう労働省としても十分配慮したいというふうに考えております。

○吉川春子君 労使で話し合うことはもちろんですけれども、労使の話し合う前提としたしまして、今までそれぞれの共済組合の職員として、事業団の職員として働いてきたわけで、そこで積み上げられてきた賃金体系あるいは今の待遇というものがあつたわけですね。そういうものについて、これは基本的に守られると。

労使の話し合いでどんなことでも決められるという意味でおっしゃったんじゃないかと思っておりますけれども、そういう今までの労使で積み上げられてきたもの、これが今回の事業団の解散、併合ということによって、基本的にすぐダウンされたりとかいうことではなくて、これは当然維持されるべきものということではよろしいんですか。もう一度御答弁をお願いしたいと思います。

○政府委員(松原亘子君) 職員の方の労働条件が統合を理由として引き下げられるということはないというふうに認識しております。

就業規則でいろんなことが決められていると思います。その中には、例えば育児時間であるとか、そういった賃金以外の労働条件、今まで労使の間で積み上げられてきたいろんな既得権もあると思うし、合意でなされてきたこともあると思うんです。そういうものについても、基本的にこの二つの事業団、共済組合が合併することによって奪われることはない。

基本的には、さっきおっしゃいましたような権利義務は、対外的な債権債務ももちろんですけども、職員に対するそういうものも継承されるという、そういう関連で理解してほしいというのか。もう一度明確な答弁をお願いしたいと思います。

○政府委員(松原直子君) 基本的には先ほど申し上げたとおりでございますが、労働条件、今例示でおっしゃられましたけれども、どの範囲まで含めておっしゃられているのかというところはちょっと私は今わかりませんので、あらゆる点についてそうだと断言していいのかどうかというのは若干の戸惑いがございます。両法人でその辺が全く同じ扱いになっているのかどうか、統合後も違うままの扱いは違うままでそれはそれでいいのかどうか等を考えなきゃいけないものも場合によっては出てくるかもしれません。

いずれにしても、統合だけが理由となって労働条件が下げられるということのないように労働省としても十分見守りたいというふうに思っております。

○吉川春子君 その二つの団体が併合すること、これは、働いている人にとって非常に大きな意味があると思うんですね、変化があると思うんです。だから、私たちが机の上で法律とかいろんなものを考えている以上に、現場で働いている人たちにとっては大変なプレッシャーになったりあるいは身分の変化になったりするわけなので、そういう点は、今までの労使での話し合いを含めたものがくれぐれもきちんと守られるように。そして、さっきから松原局長がおっしゃっています統合と

いうことを原因として切り下げにならないように、その点はやはり十分に私の方からも要求しておきたいと思います。

大臣、この点について、最後に確認の答弁をお願いしたいと思います。

○国務大臣(岡野裕君) きょうのいろいろな先生からお話がありましたように、これは行革の一環として統合するわけでありまして、したがって、行革の理念というものが生かされていなければ、平成会の先生からもお話が出ましたが、ただ二つが一つになった、数が整理されたということであって、はならないという意味合いで業務の全面的な見直しをしなければならない、こう思っております。その中で個々の労働提供態様が変わってくるということもあろうかと思っておりますが、これらは労働組合と使用者側との話し合いでお決めたこと。ただ統合のみが理由によって労働条件が切り下げられるというようなことは万ない、こう思っております。

○吉川春子君 終わります。

○委員長(勝木健司君) 他に御発言もなければ、質疑は終局したものと認めて御異議ございませんか。

〔異議なし〕と呼ぶ者あり

○委員長(勝木健司君) 御異議ないと認めます。これより討論に入ります。――別に御意見もないようですから、これより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賛成の方の挙手を願います。

〔賛成者挙手〕

○委員長(勝木健司君) 全会一致と認めます。よって、本案は全会一致をもって原案どおり可決すべきものと決定いたしました。

なお、審査報告書の作成につきましては、これを委員長に御一任願いたいと存じますが、御異議ございませんか。

〔異議なし〕と呼ぶ者あり

○委員長(勝木健司君) 御異議ないと認め、さよう決定いたします。

本日はこれにて散会いたします。
午後二時二十六分散会

四月四日本委員会に左の案件が付託された。

一、労働基準法の子保護規定撤廃反対に関する請願(第七〇五号)

一、男女雇用機会均等法の改正に関する請願(第七二二号)

一、労働基準法の子保護規定撤廃反対に関する請願(第七二三号)(第七五五号)

第七〇五号 平成九年三月二十六日受理

労働基準法の子保護規定撤廃反対に関する請願
請願者 徳島市八万町大坪二一ノ一 藤沢公明 外一万三千四百四十名

紹介議員 島袋 宗康君

この請願の趣旨は、第七三五号と同じである。

第七二三号 平成九年三月二十六日受理

男女雇用機会均等法の改正に関する請願
請願者 大阪府堺市桃山台二丁一三ノ四 向田恵美子 外六百四十三名

紹介議員 西山登紀子君

この請願の趣旨は、第七七八号と同じである。

第七二三号 平成九年三月二十七日受理

労働基準法の子保護規定撤廃反対に関する請願
請願者 横浜市戸塚区深谷町一、二五二ノ一 西尾隆樹 外三百九十七名

紹介議員 山口 哲夫君

この請願の趣旨は、第七三五号と同じである。

第七五五号 平成九年三月二十七日受理

労働基準法の子保護規定撤廃反対に関する請願
請願者 横浜市西区東ヶ丘六六 合田幸広 外四百七十五名

紹介議員 矢田部 理君

この請願の趣旨は、第七三五号と同じである。