

第百四十二回国会
衆議院
労働委員会
議 録 第 三 号

平成十年三月十三日(金曜日)
午前九時五十分開議

出席委員

委員長 田中 慶秋君

理事 荒井 広幸君
理事 佐藤 剛男君
理事 鍵田 節哉君
理事 河上 翠雄君
理事 井奥 貞雄君
理事 大村 秀章君
理事 白川 勝彦君
理事 長勢 甚遠君
理事 浜田 靖一君
理事 柳本 卓治君
理事 玉置 一弥君
理事 梶屋 敬悟君
理事 大森 猛君
理事 濱田 健一君
理事 土屋 品子君

理事 小林 興起君
理事 森 英介君
理事 中桐 伸五君
理事 青山 丘君
理事 飯島 忠義君
理事 川崎 二郎君
理事 棚橋 泰文君
理事 能勢 和子君
理事 藤波 孝生君
理事 近藤 昭一君
理事 松本 惟子君
理事 岡島 正之君
理事 金子 満広君
理事 坂本 剛二君

出席政府委員

労働大臣 伊吹 文明君
労働政務次官 柳本 卓治君
労働大臣官房長 渡邊 信君
労働省労政局長 澤田陽太郎君
労働省労働基準局長 伊藤 庄平君
労働省女性局長 太田 芳枝君
労働省職業安定局長 征矢 紀臣君
労働省職業能力開発局長 山中 秀樹君

委員外の出席者

総理府男女共同参画室企画官 有松 育子君
国税庁課税部所得税課長 神原 寧君

国税庁課税部資料調査課長 筒井 順二君
労働委員会専門員 中島 勝君

委員の異動

三月十三日

辞任

井奥 貞雄君

補欠選任

浜田 靖一君

同日

辞任

浜田 靖一君

補欠選任

井奥 貞雄君

三月十三日

雇用保険法及び船員保険法の一部を改正する法律案(内閣提出第二二五号)

駐留軍関係離職者等臨時措置法及び国際協定の締結等に伴う漁業離職者に関する臨時措置法の一部を改正する法律案(内閣提出第二二三号)

同月十二日

労働法制の全面改悪反対、労働行政の充実に関する請願(大森猛君紹介)(第六五一号)

同(金子清広君紹介)(第六五二号)

建設労働者の賃金・労働時間・労働福祉の改善に関する請願(大森猛君紹介)(第六五三号)

は本委員会に付託された。

本日の会議に付した案件

雇用保険法及び船員保険法の一部を改正する法律案(内閣提出第二二三号)

労働関係の基本施策に関する件

○田中委員長 これより会議を開きます。

労働関係の基本施策に関する件について調査を

進めます。
質疑の申し出がありますので、順次これを許します。大村秀章君。

○大村委員 おはようございます。自由民主党の大村秀章でございます。

本日は、伊吹大臣の所信表明に対する質疑ということで、本日の労働委員会のトップバッターで質問させていただきますこと、大変名誉なことであるというふうに思っておりますし、私自身、昨年の秋からこの労働委員会に所属をさせていただいておりますが、この委員会では初質問でございます。若干緊張しておりますので、よろしくお願いを申し上げます。短い時間でありましても張り切って質問をしてみたいと思います。

伊吹大臣は我が党きつての論客ということでございまして、どうか伊吹大臣には、ふだんどおり明快な御答弁を心からお願いを申し上げる次第でございます。

さて、大臣の所信表明を先般お聞きしたわけでございますが、この所信表明の中に随所に伊吹大臣のいつもお考えになっておられることがちらほめられておられるといえますが、そのお考えがひしひしと伝わってきたわけでございます。特に、大きな転換期にある我が国の中におきまして、従来当たり前であった制度、またなれ親しんできた我々の今までの慣行、こうしたこともやはり時代に合せて変えていかねばいけないといったようなこと、そしてまた、改革には必ず効果と副作用があるわけでございますが、それをバランスをとりながら乗り切っていくかなければならない。まさしく大臣の日ごろの構造改革ということへの考え方がここに入っておられるわけでございます。

私にとりまして、大変大臣の所信表明らしいなということを感じながらお聞きをしたわけでございますし、大臣が会長をなさっておられる

ます構造改革研究会の一員といたしまして、私もこうしたものに頑張っていきたいなというふうに思っておりますのでございまして。ぜひその観点で、その方向で労働行政を進めていただければというふうに思っております。

さて、そうしたことを踏まえながら、まず第一に、大臣の所信表明の最初にございました雇用情勢につきまして御質問させていただきたいというふうに思っております。

特に、この一月の完全失業率が三・五%になったということでございまして、これまで大変厳しい数字でございまして、また有効求人倍率も大変低下をしておりますというところでございまして。もちろん諸外国に比べればまだまだ日本の三・五%というのは先進国では一番低い数字ということは間違いないわけでありましても、これまでにはない、日本にとつては一番高いということでもございまして。そしてまた、昨年の秋以降、今金融の関係も大変厳しい状況の中で、企業に対する貸し渋りといったようなことも言われておられるわけでございまして、こういったものもやはり雇用情勢に影響があるのではないかとことも懸念をされるわけでございます。

こういったものも今の状況を踏まえて、今の雇用情勢をどういうふうに見ておられるか、大臣の御所見をまずお伺いしたいと思います。

○伊吹国務大臣 ただいま大村委員から御指摘がございましたように、現在の雇用状況は大変厳しいと私は認識をいたしております。日本には日本独自の終身雇用という雇用文化と伝統があるわけでございまして、諸外国に比べて傾向的に言えば失業率は低いのは当然のことではありますが、過去の数値等を見まして、大変厳しい状況でござい

ます。そこで、中長期的には、雇用というのはいや

ニューレジネスが出てきて雇用の受け皿が確保されるということだろうと思いますが、当面は景気状況に左右されるわけでありまして、今不況と言われているものの実体が何であり、そこをどう直していくかということによって雇用というのは短期的には改善されていく。

そう考えますと、私は、日本の実体経済というのは諸外国に比べて今なおかなり優位にあると思いますが、バブルのときのツケが金融機関を中心に大変な傷を日本経済に負わせていて、それが今御指摘のあつたような貸し渋り現象ということにつながっております。

したがって、損益計算書上は黒字でございます。でも、各年末、週末の資金繰りがつけられないという企業が随分多いわけでございまして、きょう実は閣議で、先般両院で御可決をいただきました金融二法による資本注入の閣議決定の第一号が行われました。これによって銀行の自己資本が充実をされますと、国際業務をやっている銀行では自己資本比率八％ですから、八分の一で資本注入額の十二・五倍の貸し付けが拡大されるわけでございます。それによって私はかなり景気が好転をしてくるのではないかと考えておりますし、金庫庁もそういう見通しを立てております。企画庁長官は桜の花の咲くころと言っておりますが、桜の花の咲くころのデータが出てくるのは大体六月でございます、二カ月おくれでございますので。

予算と予算関連法案について、議員各位の御支援をいただいて迅速かつ的確に両院を通過して、そしてこれが行政において滞りなく執行されるということが、雇用対策上何より必要なことだと私は考えております。

○大村委員 当面の雇用情勢につきましてお答えをいただいたわけでございます。

続きまして、中長期的な雇用問題につきましてもお伺いをしたいというふうに思っております。大臣の所信表明にもあったわけでございますが、構造改革、規制緩和、技術革新、そういったことで新しい産業が出てくるというわけでございませ

す。まさしくこれを推進していつて、経済をめぐる今の閉塞感というのも打破していくということが必要だろうというふうに思うわけでございます。

しかしながら、構造を変えんというときは、新しいものができれば必ず今までのものが廃れていく。その中で、当然労働力も移動していくということが求められるわけでございますが、そのことについての不安というのがやはり今どうしてもぬぐえないというふうに思うわけでございます。

そういう意味で、経済の構造改革をみずから提唱されておられる大臣といたしまして、産業構造が大きく変化する中で、どういう新しい産業分野といったところで新たな雇用が出てくるというふうにいるわれておられるのか。そしてまた、新しく起こる産業、そしてそこに労働力が移動していく、そういう中で円滑な労働移動、産業間の失業なき労働移動といいますが、そうしたことについてどういふふうにサポートしていくお考えなのか、こうしたことにつきましての基本的なお考え、ぜひ伺いたいというふうに思います。

○伊吹国務大臣　今、大村委員が大変わかりやすく分けていただいたように、短期的な雇用、当面の雇用というのはやはり景気状況に左右されますが、中長期的には、技術革新と規制緩和等の構造改革によってニュービジネスが創出されて雇用が出てくるということだろうと思います。

経済構造の変革と創造のための行動計画というのを閣議決定をいたしておりますが、これによりますと、一番大きなこれからの雇用が期待される分野は医療と福祉、特に介護も出てまいりますし、そういう部分だと思えます。それから生活文化です。これは、例えば図書館だとか地方の文化活動に対する需要がふえてくる。それから情報通信。

こういうところが大きなところだと言われております。

しかし、今までの産業構造が変わるわけですから、わかりやすく言えば職場をかわらざるを得ない人がたくさん出てまいります。それを円滑にや

るためには、まず、新しい仕事はこういう仕事があるよということをできるだけ情報を提供して、かつ親切に、また多くの窓口でやらねばなりません。

そこで、職安だけにこれを頼るのではなく、規制緩和の一環として新しく職業紹介ということも民間でさらにやっていただく必要があろうと思ひますし、もう一つは、新しい職場にかわれるように知識、技術を常に身につけておくということが必要でございますから、これらの分野については雇用保険特会等を活用いたしまして職業能力開発ということをやっております。

構造改革をやるのは、大変ある意味では苦しい場面も出てくるわけですが、今日英国経済がああいう状況でブレアが政権を持って天下の春を満喫しているのは、やはりサッチャーという人が苦しい道を選択したのだと思いますし、今日クリントン大統領が古今未曾有と言われる景気のもとで大統領をやれるのは、やはりレーガンという方の、評判が悪かった部分もありましたけれども、頑張り抜いた所産だと私は思います。

○大村委員　まさしく大臣言われましたような構造改革を進める中で労働の移動といいますが、円滑な労働調整といったことも進めていかなければならないというふうに思うわけでございます。

そういった意味で、今回構造改革とは若干異にするのじやないかと私は思っております。

が、最近の金融問題、金融機関の雇用問題というものも今大きな社会的な課題になっておるといふふうに思ってください。特に、つい最近までは金融機関が破綻する、そして大きな失業問題が起こるということは、もう我々日本国民の中で夢にも思わなかった、そういう事態が昨年から頻発をしておるわけにございます。

特に、山一証券の問題というのは、その雇用の規模からしても大変大きな課題ということでございます。

いますし、現時点においても山一証券で働いておられた方々の再就職ということは大きな社会的な課題になっておるといふように私は思うわけでござ

ざいます。全体の雇用数、山一本体は七千五百人とかいうような数字とお聞きをしておるわけでございますが、さらに関連も合わせればまさしく一万人にも上るような、そういう数字になるのではないかというふうに思うわけでございます。新聞、テレビでもいろいろそういう方々の就職活動が報道されておられるわけでございますが、そういった方々の就職、再就職といったことにつきまして、やはりしっかりと支援をしていく必要があるというふうに思うわけでございます。

こういった面につきまして、最近の雇用の円滑な移動ということの典型的な事例が今回の例だと私は思っております。この点につきましてどういうふうにお考えになり、そしてまたどういうふうな対策を講じておられるか、このことにつきましてぜひお伺いをできればというふうに思います。

○伊吹国務大臣　今御指摘がございましたように、かつて山一あるいは北拓というような大きな証券会社、銀行がつぶれるなどということは考えられなかった。日本人の常識の中にはなかったことだと思えます。

ただ従来は、こういう経営上の失敗あるいは違法行為による経営の破綻というものの方が一あったとしても、実は大蔵省がそれを抱え込んで人の目につかない中で処理をしてきたということだったと私は思います。

したがって、護送船団方式の行政をやめるとい

うことの一つのあらわれだろうと思いますが、これは何も構造改革を推進したためにつぶれたのではなくて、やはりそれなりの行政と経営上の判断の失敗によってつぶれたわけです。それから、本来自由社会の原則では、経営者は当然自己責任をとらねばなりません。しかし、働いておられる方々には情報もなければ何のともがないわけでございます。

ので、その再就職についてはやはり全力を尽くして我々ができるだけのことをさせていただくとい

うのが当たり前のことだろうと思っております。

そこで、山一に限らず、一般の中小企業に至るまでの倒産による解雇等については万全の措置を

請じているわけですが、今、大村委員の御指摘の
ように、山一にとっては関連企業も含めると大
変な数になります。御家族を含めると五万人ぐ
らいになるのだらうと思ひますので、関係省庁の
御協力も得ながら、新しい求人者を私どもの方で積
極的に受け入れて、それを山一の方々に指示し
をしていくという会議や窓口を実はつくつておる
わけです。

そこで、実は山一は、今申し上げましたように
外務員の方も入れて約九千三百人の方がおら
れるのですが、求人だけを考えますと約三万の求
人が来ておるわけなんです。ところが、必ずし
も両方の御希望が合いません。そこで、全体で申
しますと四一%の方の再就職が決まっている。た
だし、この中で四十歳から五十歳までの方は三
五%、五十歳以上の方になりますと二五%と、や
はり給与も高うございますし、それから大変お氣
の毒なのは、新しい技術、技能を手につけずにビ
ジネス戰士として働き続けておられてこういう事
態をお迎えになったということもあると思ひます
ので、特に中高年齢の方々の新しい職場の開拓に
ついてこれから引き続き全力を挙げたいと思ひ
ております。

○大村委員 大臣が最後におっしゃられました中
高年齢の方についてさらにお伺いをできればと思
ひますが、特に今回のケースでも、中高
年のホワイトカラーの方々の離職者、こうした
方々の再就職について大変厳しい。今大臣言われ
ましたように、まさしく四十歳以上の方で三五%、
五十歳以上の方で二五%という大変厳しい数字に
なっております。

これもお聞きしたところ、求人の中の多くが三
十五歳までということと切つておられるというふ
うにお聞きをしております。私もちなみに今週の
月曜日に三十八歳になりました、自分では若いと
思つておつたのでありますが、これでいくと要は
再就職の当てがないのかという感じがするわけ
でございます。そういう意味で、こういう厳しい
中で、特に中高年のホワイトカラーの方々の職業

紹介といったことについてお伺いできればとい
うに思つております。

特に、大臣の所信表明の中でもお述べになつて
おられますように、まさしくホワイトカラーの再
就職支援のために官民連携のもとで新たなネット
ワークをつくられるということ、この点について
大臣がみずから先頭に立つてこれを提唱されてお
られるというふうにもお聞きをしております。こ
の点につきましても、ぜひこの際にお伺いできれ
ばというふうにも思つております。

○伊吹国務大臣 従来の日本経済が右肩上がり
で順調に発展をしてきたときは、当然再就職の口は
かなりございましたし、労働省も、職安の窓口にも
座つておりました。求人者をなされる企業と求職に
来る人をつなぐ合はせるといふ、御紹介をするとい
ふ仕事をやっておればそれで足りたわけございま
す。また、申請があれば雇用保険から新たな職業
能力開発の助成金を出したり、あるいはまた高年
齢の方を雇つてくださった方に補助制度がござ
いますので、そういう制度に適用する、しないとい
うことを機の上でやっておつたらよかつたと思
ひます。

しかし、現状は一番最初に大村委員が御指摘に
なりましたように大変厳しくなつてきております
ので、我々サイドも、従来のような考えではなく
て、意識の構造改革をしなければならぬ。

そこで実は、日経連と商工会議所と、それから
中小企業団体中央会、これは一都一府二府四十三
県にすべて県単位の組織がございまして、その組織
に加盟しておられる全企業に、ホワイトカラーの
方々の求人はありませんかといふことをぜひ尋ね
ていただきたいといふことを、実はこの前、中央
の日経連の会長等にはお願いに行つたわけ
です。そして、都道府県では、職安の職員、都道府
県の労働関係の職員がこれらの経済団体の各企業
を回りまして、新たな求人はありませんかと。こ
れは何も終身雇用じゃなくてもよろしいと私は思
うのです。パートでもよろしい一年間でもよろ
しいし、いろいろな求人があればぜひ教えていた

だきたい、私どもも積極的に求人開拓に打つて出
よう、そしてそれを、窓口にお見えになつてい
る。特にホワイトカラーの中高年齢の方に申し上げ
て、お互いに少しづつ条件は落ちるかも知れな
いけれども、明るい未来をつくるために我慢をし
て働き抜こうじゃないか、そういう姿勢を示した
めに我々がまず汗をかこうといふことで、この前
のようなことを始めたわけでございます。

○大村委員 雇用関係の情勢につきましては、今
の厳しい状況を踏まえて、そうした地道なネット
ワーク化といひますか、努力の積み重ねがやはり
雇用の新しい開拓に結びついていくんだらうとい
うふうに私も思つております。ぜひ引き続き御努
力をお願いできればと思つております。

そして、先ほど大臣も御答弁の中でお述べに
なつたわけでございますが、労働移動といひます
が、労働者が新しい職業、新しい産業に移つてい
かれるときに、やはり労働者自身も、働く方々み
ずから自分の能力を開発していく、みずから、
昔でいえば手に職をといひますか、手にわざを
持つていただくといふようなことが必要ではない
かといふふうに思つてございまして、そうい
う意味で、多様な職業能力、これを働きたがら身
につけていただくといふようなこともこれから応
援をしていかなければいかぬ、そういう時代では
ないかと思つております。

そういう意味で、今回これにスポットを当てた
雇用保険の改正を御提案されておられるわけご
ざいまして、この点につきましては、ぜひ一日も
早い成立を私は願つておるわけでございますし、
またあわせて、この雇用保険の中で、先ほど大臣
もお述べになりました、二十一世紀は介護の問題
が大変大きなテーマになるわけでございます。
昨年十二月、一年以上の歳月を賭して介護保険
法案が成立したわけでございます。そして、二年
後の四月にはこれは導入をされる。そういう中で、
働く方が介護をするために休まれる、そのことに
ついての給付を雇用保険で見ると、これはまさしく
時代の要請に本当に対応するものといふふうに思

うわけでございます。

そういう意味で、この二つを内容にする雇用保
険法の改正の一日も早い成立、これは委員会の話
でございますけれども、ぜひそういうことを願つ
ておるわけでございますが、この雇用保険につ
いての今回の措置についての意義といひますか、早
期の成立の必要性といひますか、そうしたことに
ついての御所見もあわせて、この際にお聞きでき
ればというふうに思ひます。

○征矢政府委員 ただいま御指摘の、現在国会に
御提案申し上げております雇用保険法等の改正法
案におきまして、教育訓練給付及び介護休業給付、
この二つの新たな給付を創設したいといふふう
に考えております。

教育訓練給付につきましては、一定の要件を満
たす被保険者あるいは被保険者であつた方、これ
が労働大臣の指定する教育訓練を受け、修了した
場合は、この教育訓練というものは、土曜日も、あ
るいは夜間、あるいは通信教育、これでも結構で
ございまして、その場合に、その入学料及び受講料
の八〇%相当額を支給するものでございまして、
これは、ただいま御指摘のように、産業構造の
変化等に伴つて多様な職業能力開発が求められて
いる中で、労働者が自律的、主体的に職業能力開
発に取り組む、これを支援する、こういう仕組み
でございまして、最近の厳しい雇用失業情勢を踏
まえて、この教育訓練給付につきましては、施行
準備期間も考慮の上、できる限り早期の施行を
図りたいといふことで、平成十年十二月一日から
施行を予定いたしております。

また、介護休業給付につきましては、これは被
保険者が介護休業した場合に、休業期間三ヶ月を
限度として、休業開始前賃金の二五%相当額を支
給するものでございます。

介護休業給付につきましては、育児・介護休業
法による介護休業制度の施行に合わせて平成十一
年度から実施の予定でございますが、これらを支
けることによりまして、要介護状態にある家族を
抱える労働者の方々が、職業生活を継続しながら

介護休業を取得しやすくなるものというふうに考えております。

○伊吹国務大臣 今政府委員から御答弁申し上げましたような内容でございます。これは実は、年末の予算編成の際に私から、日本の将来を見据えてぜひ必要なものであるということで大蔵大臣にお願いをして、大臣折衝でこういう措置を講じていただいたものであります。

高齢化社会で、特に中高年齢の方が職業移動される、あるいはまたさらに、お年を召した方を介護していく若い人たちのためにも、これからぜひ必要な給付であるということは御理解いただいたとおりだと思いますので、この雇用保険法についても、どうぞよろしく御審議をお願いいたしたいと思っております。

○大村委員 ありがとうございます。

ほかにも高齢者の雇用の問題でありますとか、あと労働基準法の特に裁量労働制の問題につきましてもお聞きをしたかったのであります。時間がなくなつてまいりましたので、また次の法案の審議のときにお聞きをしたいと思ひますが、最後に一言、行政改革につきましてお伺いをしたいというふうに思っております。

二十一世紀においても我が国が世界において通用する国であるためには、やはり今回、行政改革は必要不可欠なことと、昨年一年間かけまして、行政改革会議、そしてまた我々自民党の中でも、行政改革本部の中で本場に激論を闘わせてまいつたわけでございまして、私自身も、党の行革本部の中では毎回毎回自分なりの意見を申し上げてまいりました。

そういう中で、労働省と厚生省が一体となりまして労働福祉省という形になるということになつたわけでございします。こういう国民生活に本場に密着する雇用、労働、そしてまた福祉、これが一体となるということは大変望ましいわけでございまして、ぜひその相乗効果を発揮していただきたいというふうに思うわけでございしますが、その際、若干私気になることがございまして、それは

省庁の名前でございします。

最近いろいろな議論が出てきておりまして、私自身も、業務内容といひますか行政分野にあさわしい名前、みんなのコンセンサスを得て決めたいたことが望ましいと思うわけでございします。その中で私がぜひいひますか、こだわりの持たたいのは「労働」という言葉でございします。改めて申し上げるまでもなく、日本国憲法二十

七条におきまして、日本国民はすべて「勤労の権利を有し、義務を負ふ」というふうになつておるわけでございまして、日本国民すべての人が生き生きと働くことによりまして社会が維持される、そして、この枠組みを維持して環境を整備するということとは、私は何事にもまさる国家の責務であるというふうに思うわけでございします。類に汗して働く人が報われる、そういう社会をつくるのが我々政治家に課せられた責務だということに思っております。

そういう意味で、ぜひ省庁名には労働という名前を明記をしていただくということが私は不可欠であるというふうに思っております。そういう労働という名前を省庁名に冠してこそ二十一世紀の日本にあさわしいと思うわけでございまして、ぜひこの際、これは基本にかかわることとございします。もう時間を超過して恐縮でございますが、大臣のお考えを一言だけお聞きできればというふうに思ひます。

○伊吹国務大臣 今委員がおっしゃいましたように、労働というのは経済活動の一番大きな要素の一つであると同時に、人間が人間として存在しているということを確認できる行為でございしますから、私は労働という名前にはぜひ新しい省庁の中に入れていただきたいと思っております。

それよりも何よりも国民に対して大切なことは、名前も一つであります。国民のために新しい省庁が十分のサービスを提供できるということであつて、役人たちが自分たちの権限を争うとか、どちらが先に来るとか後に来るとか、それをまた関係団体を使つたのか使われないのか、おのおの国

民に選ばれた国会議員のところへ名前をどうするのための署名をしるとかどうだとかいうような上に政治家というものは乗せられてはならないということが私は一番大切なことだと思っております。

○大村委員 ありがとうございます。

○田中委員長 次に、能勢和子君。

○能勢委員 おはようございます。私、自由民主党の能勢和子であります。大村議員に続きまして質問に立たせていただきました。

伊吹大臣の所信表明の中にも語られましたけれども、先人の築き上げていただいた豊かな社会、そして行き届いた諸制度の中で、働くということ、それが単に生活の糧ということだけでなく、自分の能力に応じあるいは適性に応じ、みずから選んだ職業を通して、私たちは働く喜び、これを感じてまいておるわけであります。そして、私も子育てをしながら仕事を続けてこられたことの幸せ、本当に人間としてその充実感というのは働くこと、職業を通して実現できたと思っております。

今、単なる労働時間云々ということがこの中でも大変議論されておるところでありますけれども、古いかも知れませんが新しい制度への取り組みをしなければなりませんけれども、働くということは、そういう人生の充実期間だと思っております。この充実期間をより長く皆さんが感じられるように、また、男性も女性もともに働くことのできる制度の基盤が大変整つてまいりました。

その中で、今六十五歳云々ということも出ておりますけれども、私はいつぞや高齢社会といふのを七十歳ぐらいに置いていいのではないかなというように、生きていく限り最後まで現役でいたいということを思っております。まさにその中には知的労働もありましようし精神労働もありましよう、肉体的労働もありましようけれども、大変女性も働く現場におりました私たちも、そうした中でともに携わってきたことは、仕事を通して、労働できて本当に人生幸せだったねということをお互いに確認しているところでございします。そんな中で、きょう質問させていただきますの

は、大変心配いたします少子の問題であります。出生数が大変減少しておりますことはもう皆様御案内のとおりであります。平成八年の合計特殊出生率は史上最低で一・四三、当時一・五七ショックといったことがありましたけれども、一・四三となつております。

これは、現在の人口を維持するためにも必要な数は二・〇八、二・〇八を大幅に今下回つておりまして、平成元年以降ずっと下がっている状況であります。殊に六十五歳以上を高齢と考える場合には、超高齢化社会が到来することが予測されておることは、国勢調査あるいは人口問題研究所の日本の将来推計の人口を見ても明らかであります。その六十五歳、七十歳はさておき、我が国の高齢化状況は世界に類を見ない速度で進んでいるわけであります。

その中で、皆さん、労働省にお尋ねしたいということがあつたわけであります。高齢化社会の到来によりまして懸念されまことは、まず経済活力の低下、そして社会保障負担の増大、労働力の供給の制約など、さまざまな問題が生じてまいります。そこで、働く女性も大変大事になつてくるわけですが、その中で一番心配いたしますのが、いわゆる子育て支援の問題であります。

厚生省などと連携いたしまして、エンゼルプランが労働省の中でも大変子育て支援問題を論じていたでいておりますが、その内容についてもお伺いしたいわけであります。先ほど来出ております育児休業法の問題も出てまいりました。しかし、育児休業を必ずしも皆さんとらえないわけでありま。働くというものは、基盤整備ができておれば、現場の中で院内託児所がありまして、随分若い看護婦さんたちも休業をとらなくて現場で働くことが出来るわけであります。労働省としまして、その辺も含めて事業所内の託児施設について何か対策を持てているかどうか、そのあたりを含めまして、この育児、子育て支援に対しての労働省の実態を、内容をお伺いしたいと思ひます。よろしくお願ひいたします。

○太田(芳)政府委員 お答えいたします。

先生御指摘のようにエンゼルプラン、平成六年十二月に労働省、文部省、厚生省、建設省の四大臣合同という事でつくったわけでございまして、厚生省を初め関係省庁と連携をとりながら子育て支援施策というのを進めてきているわけでございます。

特に私どもといたしまして、具体的に申し上げますと、今先生御指摘のように育児休業法に基づきます育児休業給付というのをやっておりまして、これは育児休業前の賃金の二五%相当額をお渡しするというようなことで、育児休業を取得しやすい環境整備をしているわけでございます。それに加えて事業所内の託児施設でございますが、この設置促進ということが非常に重要であるという認識のもとに事業所内の託児施設の助成金制度をつくりまして、子育てをしながら働き続けることができる環境整備をしているわけでございます。

また、育児のために退職した方々に対する再就職の支援ということもしておりますし、さらには労働時間の短縮等の推進というように、総合的に子育て支援施策というのに取り組んでいるところでございます。

○能勢委員 ありがとうございます。特に事業所内の託児施設の充実というのを今後大きく進展させていきたいと思います。

そこで重要となつてまいりますのが、働く人が職業生活と家庭生活との両立を図らなければなりません。その対策について、労働省としてぜひ推進して欲しいと考えておるわけであります。今まで、男性は仕事を、女性は家庭を守るという基本があつたわけで、私の中にもそうしたものがあつたかわかりませんが、今新しく体制をとる中で、職業生活と家庭生活の両立、この辺についてどのように推進していくか、労働大臣の御意見を伺いたいと思います。

○伊吹国務大臣 ただいま政府委員から御説明をしたようなことのほかに、例えば介護の負担も、

従来の日本的な考え方からいえば女性にかかってまいりましょうし、女性の方が働きに出られるというの、もちろん給与、お金という部分も私は否定しませんが、やはり社会に出ることによって、自分の家庭に閉じこもっていたとは違う価値観に触れて、そのことが女性を人間として大きく成長させる、そういう喜びを求める権利は、男性だけに限定されるものではない、また、女性が社会に出られるだけの経済をつくってくださった先輩にも、私は感謝しなければならぬと思うのです。

そういう意味で、これからの女性の社会進出はとめるべきことではないと思います。ただ、職を持つておられる女性の出生率は、家庭の主婦の出生率の約半分でありまして、この点を先生が御指摘なさっていることだと思ひます。

そこで、物の面、金の面でこれを支援していくということ、労働省としてはもちろんいたしますけれども、しかし、何より大切なのは家族の中のやはり役割分担であつて、同時にまた、私がこれから申し上げるようなことは、政治家としては決して得な言動ではないと思ひますが、最近の子供さんたちの、学童のナイフによる非行事件とかその他にもろろのことを考えておりますと、母となり父となる権利を子供に対して行使した人は、やはり父であり母であるという義務を子供に果たすべきではないかと私は思ひます。

やはり子供のしつけ、教育というのは、基本的に母親のぬくもりと父親の厳しさの中に育つてくる、そういう日本の家族制度の中で育つてくるわけであつて、全力を挙げて、働きやすく、そして子育てをされても不利にならないような制度は準備いたしますが、お一人お一人、国民の代表としての政治家として、国民に、私は、今申し上げたことだけは申し上げないといけないのではないかと思つております。

○能勢委員 今大臣が、いみじくも言つていただきました。私たちも女性として仕事をしてまいりましたけれども、今大変子供たちの問題がたくさ

んにぎわしてゐる。しかしこれは、必ずしも母が勤めているから、共働きだから起つてくる問題ではないと思つております。

たくさんのお働く女性たち、やはり働く姿、真剣に仕事をしている姿、後ろ姿を見て子供たちは育つわけでありまして、今起つていふ問題の原因がどこにあるかということとは追及しなければなりませんけれども、そのことによって女性が働くことを不安がったりとかいうことではなくて、きちつとした母であり父であれば、必ず子供はいい子に育つのだということを私たちもたくさん、私自身も体験しておりますし、聞いておるわけでありまして。

ただ、働くことによつて逃げたはいいけない、きちつとしつけをしなければいけない。これは、たまたま大臣から出た話の中に私も思ひ出したわけでありまして、私の同級生のお母さんは、職業に貴賤はなく、失対事業の中で働いている母、友達のみなが、あなたのお母さんは失対で恥ずかしいじゃないかと言つた子供が、この方は立派なお医者さんになつたわけでありまして、母が失対の中で生き生きと働いている姿を見て、母があんなに輝いている姿を見て、どの友達に指摘されても、僕のお母さんは立派だつたと言つていふことを思ひ出したわけでありまして。

だから、働くことの喜び、生きがいの子供に伝え、そして社会に貢献していることを子供に伝える。その中で、必ず二者択一でなくて、どちらも両立できるということを私も申し上げたいと思つております。

そこで、今労働省がこんなに少子化問題にも取り組んでいらつしやることを、大臣、もっと社会にPRしなければならぬのじゃないか。私たちは厚生省がこの問題をやっておると思つておりますけれども、そうではない、労働省もきちつとした少子問題についてもやつていふということについて、PRがまだ行き届いていないのじゃないかなと思つております。例えば、私もきょう聞いていて事業所内の託児所の問題についても認識を新

たにしたわけでありまして、ぜひ、そのあたりのPRについてはいかがでありますか。

○伊吹国務大臣 まさに今、能勢委員がお話しいただいたような、能勢委員のような勤労婦人がたくさん出てくれば、私は、今の残念な状況はなくなるのではないかと思つておりますし、そういう人たちが生き生きと働けるような施策は、先ほど来申し上げているように、労働省としても限られた財源の中で最大限努力をいたしておりますので、パンフレットをつくるとか、いろいろな出先の会合でございましてかを通じて、御注意がございましたことにはたえらるべく、さらにPRに努めていきたいと思つておりますので、どうぞ委員各位もよろしく選挙区で御宣伝をいただきますと思ひます。

○能勢委員 ありがとうございます。

次に、先ほど来、大村委員からも出ておりましたけれども、高齢者の雇用の現状と、私たちの現場の中でも、かつての看護の現場の中でも大変看護婦の問題等についても関連があるわけでありまして。

このように急速な高齢化の進展に伴ひまして、我が国の経済社会の活力を維持していくためには、今後の高齢者の人への、いつまでも現役として活躍できるような社会を築き上げていきたいというふうと思つていふわけであります。

先般、これは人口問題の研究グループの中で、大人になるのにも少し二十歳よりおくられているのじゃないかなと。老齢していくのも、かつての六十歳、いわゆる還暦の祝いとは十年ぐらい延びていふだろうと思つていふわけであります。

このたび労働省の方では、六十歳定年制というのを義務化していると聞いておりますけれども、私は、もっとこれを早い時期に、個人個人が――同じ六十歳でも現役を退いた人と勤めている人とは随分やはり輝きが違つておるわけでありまして、何としても、個人個人が生き生きと働けるための整備について、社会参加できる整備についてともに考えていきたいと思つていふわけであります。

現在の労働力人口の高齢化の現状と将来の見通しについて、労働省はどのようにお考えになつてゐるか、お伺いいたします。

○征矢政府委員 今後の労働力人口について展望いたしますと、少子・高齢化が進展すると思われるわけでございます。まず、高齢者について見ますと、昔に比べて健康で意欲に満ちた高齢者の方々がふえておりまして、労働力人口全体に占める六十歳以上の方々の割合につきましても、一九九七年の二・四％、約九百五十万人から、二〇一五年には二・六％、約千三百五十万人となりまして、約五人に一人の方が六十歳以上の高齢者となることを見込まれております。

一方、十五歳から五十九歳までの方々について見ますと、労働力人口全体に占めるこれらの方々の割合につきましても、一九九七年の八六・五％、約五千八百七十六万人から、二〇一五年には七九・五％、約五千二百二十万人に減少することが見込まれております。

○能勢委員 今も出ておりますけれども六十歳定年制の義務化が目前であるわけですが、大臣の所信表明の中にもございましたように、定年制の現状と、六十五歳まで働けるための雇用継続あるいは再就職等について、今労働省の中で六十五歳以上の方が継続雇用ができる、あるいは働ける体制についてどのような状況になつてゐるか、お願いいたします。

○征矢政府委員 平成九年の雇用管理調査によりますと、六十歳以上の定年制を採用している企業は九割を超えておりまして、本年四月からの義務化に向けて、六十歳以上定年制は着実に普及しているというふうな考えでおります。

また、御指摘の六十五歳までの継続雇用制度について、これは希望者全員に対して継続雇用ができる、こういう制度を有している企業の割合はまだ残念ながら約二割ということ、非常に少ない状況にございます。

○能勢委員 六十五歳までまだまだ厳しいわけであつて、私たちも、六十五歳以上を高齢という認

識を改めて、七十歳くらいが高齢だ。今平均寿命を見てみましても、御案内のとおり男子は七十七・〇一、女性は八十三・五九、特に女性の場合ですと、六十歳、六十五歳から後の人生も大変長うございます。私たちは、私自身もそうでありまして、皆さんで話すことは、介護保険導入等々でも、地域、地元へ帰りまして、死ぬるまで現役でいようじゃないか、死ぬるときが現役をのくときだというふうな訴えているところでもあります。

そのように、いずれにしましても個人差もございいます。高齢化に伴つて、国民各層の看護へのニーズも大変高まつてきておるわけです。私たちも皆様の希望にこたえるために、看護婦の確保の問題もございまして、一応看護婦の需給計画では順調だ、順調に推移しているというふうに厚生省も発表しているわけでありまして、しかしながら、働きやす環境がいいところは十分整つています。だから労働条件がよくなる中で看護婦の人材確保、あるいは看護婦が働きやすい職場推進ということ、大変確保にも大きな問題が出ております。

そういう意味で、今後積極的に労働状況のいい形に取り組んでいっていただきたい。その中にはもちろん保育所の問題もありまして労働時間の問題もあるでしょうし、そして救済の問題もあるでしょうけれども、もちろん労働省としても、私たちは免許は交付していただきましたけれども、働ける環境になりますときに全部、ハローワークにしても労働関係の中で私たちは健康管理等をいたしておつたわけでありまして、人材確保もやつておつたわけでありまして、労働大臣、こうした昨年問題になりました看護職は二十四時間通して働くわけでありまして、二交代、三交代合せてまことに二十四時間通して働くこと、国民の健康を守るという生きかたを持って、何時間働く、何時間労働という気持ちよりも、その瞬間はもう命を守るために命をなげうつ気持ちで国民の健康を守るという、こうした看護婦さんたちが本心に働きやすい環境をつくるということは大変大事になつてくると思ひますので、大臣のお考えをお聞かせい

ただきたいと思ひます。

○伊吹国務大臣 能勢委員はメディアの現場で大変な御経験がおりになりました、看護職員の現状についてはだれよりも御造詣が深いと思ひます。

実は資格を持つてゐる方は非常に多いでございますが、実際に働いていただいている方はその数に比べて少のうございます。今約八十八万人ぐらゐり必要なんですけれども、実際に働いていただいている方は百三万人程度しかございません。これから介護の問題や何かが出てまいりますと、さらに有資格の方に働いていただかねばならない分野がだんだん私は拡大してくると思ひます。

実は、私自身も看護技術の議員連盟の幹事長というのをやつておりまして、看護関係の皆さんの待遇改善に取り組んでゐるわけですが、今政府委員が申し上げましたような、子供さんを持ちながら働いていただけるような職場環境以外に、やはりこれは勤務が非常に厳しいことに比べて給与がどうであるかという問題が一つあります。この分野は、もう私が先生に申し上げるまでもありませんが、官主導で給与が決まってくるというところがかかなりありますので、人事院に対して待遇改善というのをいろいろお願いをしておるわけですが、先般の予算委員会でも人事院総裁がそこに積極的に取り組むということをお答えなさつたというところは、私は非常に結構なことだと思ひます。

そういう形で魅力のある職場にしていきながら、労働省としては看護労働力の確保の観点から、福祉重点の、先ほどおっしゃつたハローワークというのを各都道府県に置いておるもので、ここを通じて、潜在的な資格を持つておる方の登録だとかあるいは求人情報の提供だとか、そういうことをやっていきたい、こんなふうな思つております。

○能勢委員 今大臣から大変強いお答えをいただきましたが、私もこのことは早速にして私どもの組織、看護職百三万人あるいは百八十八万人の皆様にお伝えしていき、この資格を持った方たちがもう

一遍職場に魅力を感じて帰つていただく形をとつてまいりたいと思ひます。

続きまして、今大臣から出ましたけれども、いよいよ介護保険制度の創設、これは平成十二年、またまたマンパワーの問題であります。建物は予算をとり、あつという間に建つていくわけでありまして、この介護問題になりますときのマンパワーについて、大変労働省の担うところは大きいと思ひます。この保険制度を円滑に実施していくためには、介護サービスを担いますマンパワーについて、労働省の方にもいろいろ法律等々つくつていられつた。この介護労働者の確保対策をどのように進めていこうと思つていらつしやるかをお尋ねしたいと思ひます。

○征矢政府委員 御指摘のように、私も介護労働者の雇用管理の改善等に関する法律の実施をしてゐるわけでございますが、我が国におきまして急速な高齢化社会、高齢化の進展に伴ひまして、介護労働力への需要が増大してきてゐる、御指摘のとおりでございます。そのための法律として、介護労働者の福祉の増進、資質の向上、そういうことを目的として、平成四年にこの法律が制定されておるわけでありまして、

具体的な施策の内容をいたしましては、介護労働者の雇用管理の改善に関する相談援助事業の実施、雇用管理のための研修、福祉重点ハローワークなどの公共職業安定所にあります介護に従事する方々の就業の促進、公共職業能力開発施設や介護労働安定センターによりまして介護業務に従事するための必要な研修の実施等を行つてゐるところでございます。

○能勢委員 今お尋ねしたとおりでありますけれども、この介護労働力を確保していくために、私たちも現場の中では、労働省の公共職業安定所、ハローワークにみんなが求人を出していただくわけでありまして、その中で今労働省がやつていらつしやるホームヘルパー等の介護サービスを担うマンパワーの育成のための介護関係の公共職業訓練というのとはどんなになつてゐるだろうか。たくさ

んの職業訓練をやっている中のこの介護マンパ
ワ一の訓練、そして修了後に何か資格を与える形
を労働省とつていっしやるのかどうか、お尋ね
したいと思います。

○山中政府委員 先生の御指摘の公共職業能力開
発施設における介護労働者の育成コースについて
でございますが、先ほどの法律に基づきまして毎
年度着実に拡充をしているところでございます。
今年度につきましては、定員規模で申ししますと、
昨年度が千八百八十人の定員でありましたが今年度
は千五百二十人ということ、あるいは施設自体も、
今年度は昨年度に比べまして五施設多い二十七公
共職業能力開発施設で訓練を実施している、こん
な現状でございます。

また、先生御指摘の、訓練を修了された方々に
つきましては、その資格ですが、修了後は介護福
祉士または一級ホームヘルパーなどの資格を取得
している、こんなような状況でございます。

○能勢委員 続いて少しお尋ねします。今受けて
いる皆さんですが、男女比はどんなでございま
すか。

○山中政府委員 ちょっと資料を持ち合わせてお
りませんので、また……。

○能勢委員 確かに女性が社会進出する、男女と
もに介護の問題もいいますけれども、実際に私
たちの看護職の世界にも看護士が大変入ってき出
しました。しかしながら役割分担がやはりあるわ
けですね。排せつ後の援助にいたしましても、も
ちろん男子にできないことはないわけで、共同で
やるわけですから、もともと持つ男と女の特
性がありますので、この担っていくのも女性がや
り多いだろう。定年後の男性が改めて介護の訓
練を受けていくことも大事であるわけで、確かに
私の頭も切いかえて、男性にもできるということ
にしなければなりませんけれども、そういう特性
を見ますと、やはりヘルパーの皆さんも、私のか
つていました病院でもやはり女性が多いわけであ
ります。

そういう意味を含めて、どうかそのヘルパーの

皆さんたちの労働条件の問題、看護士さんの問題
等々を含めて、これも二十四時間体制であります。
現場をぜひ大臣も見ていただきたいし、この労働
状況も見ていただき、大変求められる職業であり
ますし大変厳しいことでもあるわけですので、よ
ろしくお願いしたいと思っております。

最後に、時間が迫りましたけれども、この介護
労働力は、今市町村が出しております数を見ると、
やはりヘルパーが足りないことがもう歴然で、今
一番厳しいのが人の確保であります。これについ
て、介護労働力の確保のために、労働大臣の御認
識といいますか取り組みと申しますか、お伺いさ
せていただいて、最後の質問にさせていただきます
と思います。

○伊吹国務大臣 先ほど先生がおっしゃいました
ように、これは建物だけを幾らつくったってだめ
なわけであります。特に高年齢の方が多くなれ
ばなるほど、例えば医師でも本場の名医というの
は、やはりメスさばきのうまい方なのか、それと
も患者に心の安らぎを与えられる方なのかという
ことを考えますと、介護福祉士としての基本的な
技術以外に、私はやはり人生経験とかそういうこ
とも大切だろうと思っております。

そこで、若い方が積極的にこういうお仕事に取
り組んでくださることも結構ですし、先ほど来
おっしゃっておられるように、六十・六十五の
方々がこういうお仕事を目標にいたいただくのも私
は結構だと思っております。介護の種類も、例えば老
人福祉施設から在宅とかショートステイに至るま
であるわけでございますから、いろいろな形の介
護サービスが提供されるわけでございますので、
今度厚生省と御一緒に労働省がお仕事をするとい
う部分は、女性の問題と介護の問題について私は
一番よかったですんではないかと思っております。
で、頑張ってくださいと思っております。

○能勢委員 どうも大臣、ありがとうございます。
以上をもつて私の質問を終わらせていただきます
す。ありがとうございます。

○田中委員長 次に、鍵田節哉君。

○鍵田委員 民友連の鍵田でございます。

私は、伊吹労働大臣の選挙区と重複をしてお
ります同じ近畿ブロックでございます。大変広うご
ざいまして、重複をしております大臣の選挙区
も走り回ったことございますが、こうして議論
をさせていただくことになるのは初めてでござい
ますので、初めから余りハードな議論もいかがか
と思ひますし、できまして、先日所信表明のお
話を聞かしていただきましたので、それに基づき
ます労働行政についての大臣の所信なり、また現
在の雇用なり労働情勢についての背景がどうなっ
ておるかというふうなことで、余り細かい数字
じやなしに、漠としたお話を聞かしていただい
ればというふうに思っております次第でございます。
現在の社会につきましましては、少子・高齢化社会
でありますとか、またボーダーレスやグローバル
経済というふうなことで一般に表現をされてお
るわけでありましても、そういう社会を迎えな
がらバブル経済の後始末で今大変苦勞してお
る。ボーダーレスの中でビッグバンも同時進行
しておるというふうな、もう本当に盆と正月、何
か結婚式と法事が一緒に来たような現在の状況で
ございまして、経済も社会も大変混沌としてお
るというのが実態ではないかというふうに思いま
す。

特に、経済の場合には半分が心理学の世界だ、
こう言われておるわけでございますが、先行きが
不透明であるというふうなことで余計不透明な状
態に今置かれておるんではないかというふうに
思っております。

それらが今後の労働行政にどのように影響して
くるのかということにつきまして、また、関連し
た施策を今後どのようにしていかれようとする
のか、そういうことについて個々の問題でお話を
させていただきたいし、また大臣の話を聞きたい
と思っております。

まず、高齢化社会とか少子・高齢化社会と言わ
れるわけでありましても、少子社会の中であ

るから老後の生活ということが大変大きな影響を
受けてくるわけでございます。少子社会でなけ
れば、高齢化社会というのは長寿社会ということ
で大変おめでたいと歓迎するべきことではないか
なというふうに今思っておりますわけでありま
す。要は、やはり少子社会である、女性が子供
を産まないというふうな状況になってきておるわけ
であります。まずこれの方を何とか解消してい
くということが大切なのではないかと思ひますが、
私自身幾ら努力をしようと思ひましても無理
でございますし、私自身も子供を産むわけには
きませんので、女性に頑張ってもらいたか
なというふうに思ひます。

ただ、現在の社会が男女共同参画社会というこ
とでいろいろな施策をとられてきておるわけ
でございますけれども、その中で、やはり女性が
子供さんを産みにくい、また育てにくいとい
ういろいろな環境があるのではなからうか。そ
ういう中で、雇用の面においても、子供さん
を産んだらまた育てたりする上で大変不利にな
るんではないか、そういうシステムを今後変えて
いかなくてはならないんじゃないか。

一たん退職をしまして再就職する場合などに
は、長期継続雇用という労働条件のもとでは
り女性は大変不利でございますし、そしてまた、
育児でございましてかそういう子育ての面では
育児休業制度などもできましたけれども、まだ
不十分でございます。いわゆる正社員として働
き続けるということが非常に難しい。そういうこ
とから、派遣労働やパート労働のいわゆる短時間
労働に頼らざるを得ないというふうなことになる
てきておるわけでございます。

派遣労働者も六十数万人、パート労働者も八百
万人ぐらゐ今おられるとか聞いておるわけござ
いますけれども、この人たちの賃金も、時間給で
いきますと一見正社員より高いように見えます
もあるんですけども、しかし、ボーナスはござ
いませんし、フリンジベネフィットの分でも大
きな格差がある。もちろんない場合が多いとい

うなことがございまして、そういう面でも女性が大変不利な状況になっておる。

こういう中でさらに労働基準法改正の提案が今なされておるわけでありましても、その中でいろいろな規制の緩和をされようとしておるわけでありましても、それが今後の女性の労働に対して大きな影響をしてくるのではなからうか。

今そういう規制緩和をされようとしておる要因の中には、経営側から、やはり経済の効率性、人件費の抑制というようなことからこういう声が出てきておられますし、また派遣企業などは、企業に派遣をする場合などに非常に使い勝手が悪い、だから何とかこういう規制を緩和してほしいというような声は今までもよく聞えてきたわけでございます。特におき方における規制緩和をしていくという事は、非常に劣悪な労働条件というものをたくさんつくっていく要因にはならないかという懸念がされるわけでございます。

まして、女性をもっと職場の中で活用していくこととございまして、そういう規制につきましても、これは女性だけじゃなく男性も含めても逆で規制をしていかななくてはならない、そして良好な雇用というものを保障していく、そのことが大切なのではないかと思ひます。この前もアメリカのニュースで、経営者が、大変な利益を上げまして、大きな成功報酬を片手で持つて、またもう一つの片手で大幅なレイオフをやしまして人員整理をやる。非情に、冷酷なぐらにレイオフはレイオフ、そして利益は利益という形でやられるような、そういう労働関係ということでは日本にもなじむのかどうか、そういう社会をつくっていくことがいいのかどうかということをお考えを、ひとつ大臣としてお話しただければと思ひます。具体的議論は今後またいろいろ法律の中でやらせていただきますけれども。

○伊吹国務大臣 まず、労働力というのは経済活動の中で不可欠な要素でございまして、これを市場経済、自由社会の原則から全く別のところ

で扱うということは、私はできないと思っております。しかしながら、労働力というものが人であるということとは、他の生産手段とは全く違うということも、これもまたはつきりしておかねばならないと思ひます。

そこで、経済は確かに国際化してきておりますし、先生が御指摘になりましたような社会的な変化もございまして、日本という国の成り立ち、そして日本社会の成り立ちの中で、終身雇用制というものがやはり基本であつて、これは日本の文化であるということは、私はそのような考えで労働行政に取り組みたいと思つております。

ただ、先生とや意見を異にいたしますのは、経営者サイドの要請によつて云々というお話がございましてけれども、実は、細かな議論はおのの法律の場面でさせていただきたいと思ひますが、銀行行政について護送船団ということが言われますけれども、働く人たちは、従来のような護送船団方式的なやり方を必ずしも是とする人ばかりではないと思ひます。

それから、女性の問題もおつしやいましたが、女性も、社会に出ていろいろな人と知り合つて、違う価値観に触れて人間的に成長していききたいという希望はみんな持つておられるわけです。しかし同時に、子育て、介護、これは何と女性だけに押しつけるわけはありませんが、これも日本の伝統や日本の流れからいって、女性にかなりウエイトがかかっているという現実はどう定できません。

その現実の中で女性も社会に参加していくためには、終身雇用で、自分は子供を産み育てないし、頑張つていきたいというのその方の価値観であつて、これは何ら非難されるべきことではありません。しかし、子供を産みながら、母としてまた妻として社会に参加していきたいという方もたくさんおられるわけで、そのような方に終身雇用以外のバイパスを開いておかないというのは、私は決していいことではないと思つておりますので、アメリカのやり方を日本に無定見に導入する

ということについては、労働分野にかかわらず私は余り賛成ではないのですが、むしろ働く人たちの立場からいって、いろいろな働き方のバイパスだけはつくつておく。つくりながら、終身雇用をできるだけ守つていく。

例えば、先ほど裁量労働制のことをおつしやいましたが、これをあくまで拒否すれば、多分経営者はそれを派遣型のものに変えてくると思ひます。ということとは、その企業においては、終身雇用制というものはやはりだんだん崩壊的につぶされていくということであつて、私は、やはり働く人たちが人間であるという基本で、いろいろ選択の自由を認めながら、働く人の基本的な最低限の権利だけは守つていきたい、こんなことを私の労働行政の基本にしたいと思つておるわけでございます。

○鎌田委員 私も、決して派遣労働やパートとか、それから裁量労働を全面的に否定しているわけでも何でもございせん。

ただ、それをやる場合にはそれなりのルールがあつて、やはり正規の従業員で、そして良好な労働条件も保障されておる、また労働環境も保障されておるというようなことがメーンにあつて、そしていろいろなニーズに応じた働き方をすること、していろいろなニーズに合った働き方をすること、それが大事だ。それが、今言われるような規制緩和が大層に導入されるというふうなことにつきましては、やはり労働環境全体が悪化する。そういう意味で、やはりちゃんとしたルールが必要なのではないかという観点から申し上げておるわけでございます。

例えば裁量労働でも、労働者側からもそれをやりたいと言つてくれる人もあるというふうな声も聞きます。しかしそれは、非常にしつかりした労働関係があり、そしてそれなりの労働条件も確保されておるところで、できれば自由な時間で働きたいとかいうような声もあることは事実であります。しかし、そういうところばかりではないわけですから、未組織の、労働組合も何もない、経営者から働きと言われたらだもう一生懸命働かなくて

はならない、自分で何の裁量権もないというふうな人までそういうものを広げていくことは、非常に危険がある。

もちろんいろいろセーフティネットはされておるようでありましても、しかし、これとてまだまだ我々にとつては不十分だということ議論のさなかでありますから、そういう面では、やはりもっと議論というものを深める、それから法律の問題を取り上げられてもいいのではないかと、いふうに思ひますけれども、その問題はまた後日の議論にしたいと思ひます。

昨年の通常国会で均等法も改正をされまして、いよいよ本格的な男女共同参画社会ということに向けて一歩を踏み出してきておるわけでございますけれども、現在、子供を産みました女性が大変働きづらくなつてきておるということは、先ほども指摘をさせていただいたわけでございます。今、エンゼルプランなどに基きましていろいろな施策も取り入れられておるようでございますけれども、各省庁とも連携をとるながら、労働省としてこれを積極的に進めていくという今後の方策につきまして、お考えがあればお聞かせをいただきたいと思ひます。

○太田(芳)政府委員 お答えいたします。先ほど申し上げましたが、労働省では、女性だけではなく、男女労働者が仕事と子育てを両立できるように支援していくということは重要な課題であるというふうな考えで、種々施策を進めておるわけでございます。例えば育児休業、介護休業を取得しやすく、職場復帰しやすい環境を整備することとか、それから育児や介護をしながら働き続けることのできる環境整備をするというふうなことも、またさらには育児、介護のために退職した方に対する再就職の支援をするというふうなことをやつておるわけでございます。

中でも、先ほどの熊野先生の質問にもございまして、事業所内の託児施設につきましては、少子化の中で一つのテーマであるというふうな考えでおるわけでございます。ここについては、予

当面 私は、日本の社会の現実の中で、女性と男性とが役割分担を固定化するという概念は少しずつやはり崩れていかざるを得ないだろうと思うので、そのところはよく私どもも現実として認識をしながら、そして、どちらかが子育てをし、どちらかが介護をするときに、しやすいやり方を考えていくための政策をつくっていくということ

例えば深夜業にしましても、医学的にはサーカディアンリズムというふうな言葉があるというふ

まず、労働時間の短縮については、先生御指摘のとおり、いろいろ家庭生活と仕事を調和させていく上でも大変重要な課題でございます。私も、ここ十数年、四十時間制の実現等を軸に進めてきた課題でございます。

ただ、昨年の十二月に私どもが三者構成の中央労働基準審議会から提出を受けました建議におきましては、こういった深夜業の問題につきまして、健康への配慮あるいは経済活動や国民生活の態様

の変化等を十分見きわめながら、今後過度の深夜業に対してどのような対応策が可能か引き続き検討を深めていくべきだ、労使の間でも一致したこういう建議を受けておるわけでございまして、そういった検討結果も踏まえて、今後対応について詰めてまいりたいというふうに思っているところでございます。

ただ、現在の時点でも、労働安全衛生法上、深夜業に常時従事する方については年二回の健康診断、あるいは深夜業に配置がえになった際の健康診断というようなものを義務づけまして、さらにその結果に基づいて、必要があれば作業の転換あるいは労働時間の短縮、そういったことの措置を事業主に義務づけておるわけでございまして、そういったことについても十分履行の確保に万全を期しながら、深夜業という問題につきまして、健康への問題も十分配慮しながら対策に万全を期していきたいと思っております。

○鎌田委員 ぜひともさらにきめ細かな施策を早急にやっていたきたい。特に、女性保護の規制につきまして撤廃されておるわけでございまして、施行に際しましては、その時点で完全にそういうふうなことが実施されておる、こういう状況をぜひともつくっていただきたいと思っております。

次に、先ほどから少子・高齢化という問題がございまして、これが今後経済に大きな影響を与えてくるわけでございまして、高齢者と女性の労働力としての活用といえますか、そういう面で、女性の問題については、できるだけ働きやすい環境をつくっていただきたいということで、先ほどからも質問を若干させていただきました。

高齢者雇用の問題で、特に総務庁の調査では、中高年者の人たちは六三、四％の人たちがやはり六十五歳ぐらいまでの雇用を望んでおる。さらには六十歳以上の人では五二・六％。六十歳以上でありますからもう働きたくないという人もおられるのじゃないかと思えます。しかし、こういう中高年者の方々の調査では、六〇％以上が定年後

も働ける継続雇用というものを望んでおる、こう言われておるわけでございまして。

特に四十歳—四十四歳ぐらいの人たちは、厚生年金も六十五歳からしかもらえないという現実がありますから、余計六十五歳ぐらいまでは働きたいというニーズが高いようございまして、四十歳から四十四歳までの人は七二％の人が仕事をしたい、こう言っておられるわけでございまして。

そういうことを考えますと、高齢者の人もそういうニーズがある、そして国全体としてもその人たちのいわゆる労働力としてこれからも活用していく、さらには厚生年金なんかの受給関係をさらに良好に保っていく、こういう面からも大いに活用していただくということが大事だと思うのです。

でも、まだまだ経営者の間では、六十歳定年をようやく達成したところだから六十五歳まではなかなかという声もあるようございまして。そう言っておる経営者がもう七十とか七十五とかの人が多いわけでございまして、時々経営者団体なんかに行つたときは嫌みを言うわけでございましてけれども、やはり一日も早く六十五歳ぐらいまでの継続雇用というものが実施されなくてはならないのではないかと、こう思っておるわけでございまして。

先ほど、これから高齢者の人口がどんどんふえてくるというふうなお話もあったわけでございまして、当面は、とにかくもう間もなく、二〇〇一年からですが、六十一歳になり、それから三年ごとに一歳ずつ上げていくということでございまして、私の場合にはまだいいのですが、私より少し若い人たちは大変これは影響してくるわけでございまして、やはり早急に六十五歳までの雇用というものは、生活という観点から見ても必要になってくるのじゃないかというふうにも思っております。

これ、女性の活用とともに、やはり高齢者の活用ということも本当に真剣に考えなくてはならない、こういうふうな思っておるわけでございまして。

ただ、やはり働き方という面では、六十歳ぐら

いまでと違つたいろいろなメニューが必要になつていこうかというふうにも思っておるわけでございましてけれども、そういう中で、やはり不安定な雇用であつたり、また過重な労働が強いられるというふうなことがないよう、そしてその中で女性も高齢者も活用ができるというふうな環境をつくつていかなければならない。それらについての労働省としての御決意をひとつお願いをしたいと思つておるのです。

○伊吹国務大臣 今先生お述べになりましたように、日本は少子化社会でございまして、あと十五年か二十年すれば、日本経済の最大のボトルネックは実は労働者になるわけですね。そこを埋めるのは、高齢の方をお願いをして、もうこれは引く手あまたになると思うのですが、お願いをして働いていただくか、女性にもっと社会に進出していただくか、外国から労働者を入れてくるか、この三つなのです。特に三番目のものは、経済原則を超えた大きな国家としての基本的な問題に行き当たると私は思いますので、最初の二つを先生が御指摘のように重点として考えていかねばならない。

問題は、二〇一三年に厚生年金が六十五歳支給というお話がございましたが、やはりここ二十年、十五年の間の問題なのです。この間にできるだけ経済を拡大して、そして六十歳定年と言われる方を何らかの形で六十五歳、場合によっては七十歳まで働いていただく。働いて所得を持っておられる方には年金の支給はどうするか。そして、働いていない間御遠慮なすつた方には将来倍返しをするような制度を考えていくとか、そういうことがやはり必要だろと思うのです。

ですから、基本的には、日本経済をやはりここ十年ほどは成長過程に乗せていくことが基本であつて、その中で、六十歳で一度切るならば、何らかの形で六十五歳、七十五歳まで希望しておられる方は全員継続雇用の形をとってくる。あるいは、企業じゃなくて公共施設において、例えば介護、ボランティア活動的なもの、社会文化的な

ものの働き口を見つける。また、見つかるためには、それらの方に給与をお払いできるだけの財源、つまり税財源を公共機関が持つだけの日本経済でなければならぬわけですから。

私も事あるごとに先生と同じように、もう七十幾つにもなつた相談役か何かはけ物みたいな会社経営を断つておりながら、六十でやめさせるといふのはちょっとどうなんだというやうなことを時々申し上げたりして、今やつと、やつとという表現はまたしかられるかも知れませんが、何らかの形で六十五まで働けるような仕組みをつくつてくだつた会社は約八〇％でございます。

ただ、残念ながら、希望しておられる方がすべて六十五まで働いておられる会社は二〇％しかありません。したがって、これを定着するためには、まず経済運営に万全を期す。経済が大きくならなければ、企業に無理強いをしたら、企業は必ずつぶれて、本当は働く人たちの働き場がなくなりますので、総合的な大きな問題でございまして、一生懸命取り組みたいと思っております。

○鎌田委員 ありがとうございます。

今も経済の活力を増していく、規模を大きくしていくというふうなことも大切だという大臣のお話を伺つたわけでございまして、私も何十年も人間をやつておりますから、今までの経済の状況などについては把握しておるつもりでございます。この十数年の間に、例えばバブル経済が起つたり、そしてそれが破綻して今大変な苦しみを味わつておるのですけれども、やはり日本の国というのは、資源を輸入して、物をつくつて、それを販売して成り立つてきた国であります。いろいろな国のあり方はあるでしょう。シンガポールみたいな金融とかそういうものを中心にして、軽工業中心で、またこれから立ち上がつていくというふうな国もあるでしょう。日本みたいにくれだけ大きな国になつて、総合的な経済力を持つておる国において、あのバブル期のように、もう物づくりは終わった、だからそういうふうな

ものは発展途上国のコストの安いところで物をつくらせて、企画をしたり、また販売をしたり、あとはいろいろな証券だとかそういうもので、我々から言わせたらマネーゲームだ、こう言うのです。が、そういうことをやってきた結果が今の状況になつておるわけでありまして、やはり物づくりというのを忘れるといけないというふうな私自身もその当時から言つておつたわけでありましたが、今その実感をおるわけでありまして。

そういう反省からしまして、私は昨年のこの委員会でも、物づくりを大切に、そういう施策というものを労働省としても十分考えていただきたい、こういうことで、特に中小企業の集積しております産業における地域雇用の問題でありまして、これをとりあげさせていただきます、また法律でもそういうことで出していただいておりますから、これについての議論をしてまいつたわけでございますけれども、やはり物づくりというものを考えたら、もちろん通産省の施策もありますし労働省の施策もあるのですが、それだけでは十分じゃないかと思うわけですね。

例えば、バブル期には、大学の理工系を卒業しましたも、そういう製造業に行かないで銀行や証券会社に就職をするというふうな例が往々にしてあつたわけでございます、むしろ製造業の方は人材確保できないという事で嘆いておつたわけでございますが、やはり、バブルがはじけた結果、非常にそういう状況を反省しなくてはならないという環境は今できつたわけでありまして。

しかし、じゃ製造業で働いている人たちがそれなりに正しく労働評価されておるかということになりますと、必ずしもそうではない。先日米、銀行の労働条件などについてもいろいろ言われておりますけれども、製造業なんか比べますと、賃金も、退職金やそういうものでも大きな格差があるという実態が出てきておるわけでありまして、やはり物づくりが大切であれば物づくりをしておる人間に対してのちゃんとした評価がなされ

る、そしてまた、物づくりすることが非常に大切なんだ、そういうことを学校教育や家庭教育で教えていくということも大切でございます。そういうことを教える先生だとか教員だとか、それから両親だとかというものがそれをつちり教えていくというふうなことを考えますと、やはり通産、労働、さらには文部、この三つにまたがってこれらの施策をやつていただかなければならない。

そういうことで、ものづくり基盤技術振興基本法というのを今議員立法で出そうとして努力をしておるわけでございますけれども、そういうことにつきまして、労働省の方としての、労働省ということも役人じゃありません、政府の、特に大臣の御見解をお聞かせいただきたいと思ひます。

○伊吹国務大臣 今先生がお話いただいたことについて、私は全く同意見でございます。金融であるとか通信とかサービスというものの重要性は私は決して否定はいたしません、これは物の生産活動が大きくなるに付随して出てきていけるものであつて、根本がなくなつてしまつて、それから生まれたものだけが残るなどということはあり得ないことであると思つております。

いわゆるものづくり基本法案というのを読ませていただきましたが、私は一政治家としては大変共感を持っておりますが、ここに書いてございませうな技能の開発でございますとか、あるいは職業教育的なものは今各省で、こういう法体系のもとではありませんが、いろいろやられていくわけですね。これをさらに充実してやつていくたいし、もう一つ、物づくりという観点からはや離れるかも知れませんが、人づくりという教育改革というか、これが私はやはり基本的に大切だろつと思つております。

鍵田先生も私も同世代だと思ひますが、終戦直後から今日の日本経済の繁栄と、その果実を使つた行き届いた、世界に類を見ないような諸制度と生活水準の向上を果たしていただいた根本は、やはり私は、明治維新以降の教育、あるいはそれ以前の商人道、武士道、たたき込まれてきた日本人

の自助、自律、自己責任を全うする気持ち、あるいは公に尽くすというその責任感、そういうものを諸先輩が利用して今日をつくつてくださったと思ひます。

昔は、鉛筆を削り、おはしで御飯を食べていたのが、鉛筆も削れないし、おはしも持てないというところから、だんだんだんだん手で物をつくるという器用さ、技術というものが衰えてきて、それが実は先端産業を支える一番大きな力を失わせていると私は思ひますので、与野党間でこの法案をどういふふうにかから扱つてくださつていくのか、一政治家としては大変共感を持って読ませていただきました。

○鍵田委員 あと時間が五分ぐらいになつてまいりましたので、ちよつとまとめて御質問したいと思ひます。

まず、人事院が先日発表しました国家公務員のセクハラの問題がございましたね。何か公務員も結構多いようございまして、こういうことにつきますと、これはもちろん人事院があれされることと、労働省としては直接は公務員のセクハラ問題にはタッチされないのかもわかりませんが、しかし、均等法を通じて、労働省としてこのセクハラ問題について取り上げてつとやつていただいておりますわけでありまして、特に、職場におけるセクハラ問題について取り上げてつとやつていただいております関係上、公務員の問題についていかが考えておられるかということ、どのように対処されようとしておられるかということが一点。

それからもう一つは、今国会に、法務省の所管でありますけれども、司法試験法の問題がございまして、ここで労働法が今まで選択科目の中に入つておつたのを外すというようにことが報道されておつたわけでありまして、我々としては、こういう法案が出てくるというのは非常に寂しいな、でも寂しいだけで済むのかなという気がするわけなんです。

やはり我々としては、労働法というのは今まで、社会の弱い立場にある人たちを保護する、

そういうものと、労使関係を安定をさせて、それがまた日本の経済の発展にもつながつてきたという側面もございまして、そういう面から見ると、社会の中の重要な法案として、これはぜひともこれからも司法を志す人はこの問題について研究もしてもらいたい、勉強もしてもらいたいと思つたわけですが、この二つについて簡単にひとこと。

○伊吹国務大臣 まず最初の問題については、官公庁の労務管理というのは、御承知のように労働基準法等の範囲外の人事院の問題ではあります、そういうことは別にして、これは何も女性がセクハラを受けるというのではなくて男性が受ける場合も当然あるわけでありまして、お互いに職業上の立場を利用して異性に対してその個人の尊厳を傷つけるようなことは、当然あつてはならないと思ひますし、我々自身も実は特別公務員でございまして、我々の仲間からもそういうことのないようにぜひしつかりといたしたいと思ひます。

それから、労働法制の問題については、御承知のよう事実があるということをおも事務局から伺いました。いろいろ法務省に伺つてみますと、従来選択必須科目というのにしておつた刑事訴訟法と民事訴訟法の双方を必須科目、必ず試験に出るというのにしたので、受験者の負担を緩和するためという理由を申しておつたようございまして。

しかし、先生のおっしゃつたのと全く私も同意見で、これから労働法規というものの重要性は決して少なくなることはございせんので、合格をした人が法曹界に出ていける前に、司法修習生としての研修がございまして、この際に必ず労働法規をきちんと教えてもらいたいということを申し入れて、法務省としてもその趣旨にのつとつて努力をいたしますという回答を得ております。

○鍵田委員 もう時間が来たようございましてのでこれで終わりますけれども、やはり労働行政だけではなくと思ひます、いろいろな行政につきましても、私は、人間というものがこうしてこの世

に生まれて、そして生活をしておるといふことは、やはり自分自身は幸せになりたい、こう思つて努力をしておるわけでございまして、そのことにつきましては、これは男女、そして年齢、また国籍、そういうものの関係なしに、みんなが本当に幸せになりたい、また自分の家族を幸せにしたいと願つて働いておるわけでございまして。この権利は絶対にだれからも侵されてはならないものだと思つております。

そういうことを考えますと、やはり人間性の尊厳、人間の尊厳ということが、いろいろな施策をやる場合に一番基本ではないか、これを外して施策をやられるとそこに混乱が起こってくるわけでございまして、今後、労働法をいろいろと改正をする場合にも、まずこのことを忘れないで、社会的な弱者の人たちを守り、そして人間性の尊厳を大切にしたい、そういう政策をぜひともやつていただきたい。

そういうことで、特に法律は弱者の人を救済をし、保護していく、そのことが大切である。特に労働基準法なんかはその最たるものだと思いますので、一言大臣の所見を聞かせていただいて、終わります。

○伊吹国務大臣 私、再三御答弁の中で申し上げておりますように、労働力というのは経済の大きな要素であります。人間であるという基本をしっかりとわきまえてやりたいと思ひますし、経営者や労働組合の大幹部の尊厳ではなくて、働く人の尊厳を守るために努力をさせていただきま

す。

○鎌田委員 ありがとうございます。

○田中委員長 次に、中桐伸五君。

○中桐委員 民主党の中桐でございます。まず最初の質問といたしまして、雇用政策について、大臣を中心とする今後の政策の基本についてお伺いしたいと思ひます。

今、橋本内閣が行つてきました経済構造改革、財政構造改革の今日の現状の中で、このままだと政策を続けていくとするならば、失業率が、現在三・七％であるところが約倍近くふえるのではないかと、そして企業倒産がサービス業にも拡大をし、相当数の企業の経営の危機が進行するのではないかと、そういうこと数年の見通しが議論をされております。

日本の失業率統計は、ヨーロッパ等と比べますと統計のとり方が違うということでありまして、ざつと見て約二倍ぐらいの見当で見れば必要があるというふうには私は理解をしております。そういうことになりましたと、失業率が一〇％台に達するおそれがあるという議論をいたしておるところであります。

一方で、雇用状況というものが、サービス産業など産業構造の変化ということに伴い、また、今日までの開発中心型の先進国へのキャッチアップのシステム、そういうもので高度な経済成長をし、さまざまな企業の中における雇用対策において、全体のパイの拡大の中で問題が吸収されていく雇用情勢が大幅に変つてくる。つまり、昨年の経済成長が〇・七％という数字が出されたようでありまして、ことしも一％前後の成長が望めないのではないかという予測が出てくるということから見ましても、安定した経済成長とはとても言えない状況が今ありますから、そういう中で、雇用政策というものを一体どのように位置づけていくのかということ、これはもう日本の将来の、安心できる社会が築き上げられるかどうかという非常に重要な分野であるだろうというふうに認識をいたしております。

そういう意味において、今日の雇用情勢というものについて労働大臣はどのようにお考えになり、どのように現状を評価されておるか、まずお聞きしたいと思います。

○伊吹国務大臣 先般来の同様の御質問にもお答えを申し上げておりますように、現在の雇用状況は、先生は三・七とおっしゃいましたが、これは男子労働者三・七という意味だろうと思ひます。が、失業率や有効求人倍率から見ましても、日本の従来の数値から見れば大変厳しい状況にあるということ、これは、労働行政を預かる者として十分認識をいたしております。

そこで、当面は景況状況によつて雇用というのは左右されるわけでございまして、では三・五になつた経済悪化の原因は何だということを突き詰めて、その病巣を取り除かねばならないわけですから、これは橋本内閣の財政構造改革云々というお話がございましたけれども、六つの改革を掲げておりますが、財政構造改革法案というのは国会で通していただいてその予算を組んでいただいても、まだその予算を衆議院を通過させていただいております。その中で、財政構造改革の基本的な考えのつとめた施策というものは、実は実際はまだ動いていないということなのです。それから規制緩和と自由化は一部進んでおります。それから金融改革はかなりの部分進んでおります。それから社会保険改革については、医療費の改定等を取引的にはややつたということ、その何分の一かの部分が実現された。

では、なぜ今日景況が悪くなったのかといふ、それはむしろ、バブル期にうけにり過ぎたものが金融機関に来て、その金融機関の決りのために、まじめに働いている企業や中小企業はみんな困つてしまつていくというものが私は今の現状だと思ひます。

したがって、金融二法を通していただいて、きょうの閣議でやつと資本注入ということの閣議決定が四行について行われたわけですから、これらの金融機関の融資が潤沢に行われることによつて中小企業等に安心感を与えて、不安が不安を呼び、信用不安が実物経済の不安にならないような体制をつくれれば、私は、現在の雇用状況というのは、先生とはやや違った動きをしていくのではないかと見ております。

○中桐委員 これは大蔵委員会とか予算委員会ではありますので、経済政策あるいは金融政策の細かい各論を議論するつもりはございませんが、問題は、今大臣がおっしゃつたように、バブルのときの処理という問題、バブルの影響ということ、言われたのは全くそのとおりであります。しかし、バブルの前までの高度経済成長のときに一体どのような雇用政策なりあるいは社会資本の整備が行われてきたかということが、実は今日の少子・高齢化社会の中で、いわば少子化の問題に対する社会資本の整備、保育所の整備であるとかそういったものを含めた社会資本の整備、あるいはコミュニティのビジョン、都市計画、そういったものがどうなのかということが、実は今の少子・高齢化社会の極めて重要な問題になつており、かつ、いわゆる企業とその中で働いている働き方というものを大きく規定する問題だろうと思つたのです。その点についてはちよつと別後ほど時間があれば議論をしたいと思います。

先ほどの雇用政策の問題であります。いづれにいたしましても、先進国と言われているG7のいづれの国においても、安定した経済成長というもの、三％前後の成長率の経済成長というものを確保する必要がある、それが完全雇用というものを實現していくためには必要だということに私は考えるものであります。

その際に、雇用政策とは一体どのような形で位置づけられたいかということになると思つたのでありますが、私は、これから日本も成熟社会に入っていくというふうな認識をしております。その成熟社会といふものの動き方、そして雇用という問題を考へてみたときに、日本の場合は極めて短期間で高齢化が進行した。そして、いわば労働力の大都市集中型の、ダイナミックなといふか大規模な労働力の移動が短期間に行われた。そういう中で、少子化が進むということもあつて、そしてまた産業構造が極めて大きく変化してくる、サービス経済化してくる、そういう中で雇用形態は極めて多様な雇用形態を現出しておつて、そして、先ほど物づくりの話がありましたが、いわゆる製造業を中心とする雇用構造がこれまた非常に短期間に大

幅な変化を来してきた。

そういう中で一つ言えることは、非常に雇用が多様な形態をとって来るようになってきた。その多様な雇用形態、特にサービス業を中心とした多様な雇用形態の中で、女性の参入が中心となりながら、女性労働者の新たな問題といえますか女性労働者の要求というもののどこにたえていくかという問題が一つ起こっているだろうというふうに思います。

それからもう一つは、高齢化が進行する中で長寿化が進んできて、安定な生活の確保というだけではなく、新たな生きがいというものを求める高齢者の要求、こういったものにどう対応するかというところになってくるのではないかと考えています。

その中で、安定な経済成長を確保するためには、男女共同参画社会のプログラムを実行しながら女性労働者が社会に、職場に参加することが不可欠だと私は思います。また、高齢者の雇用が、六十五歳までといわず七十歳まで、あるいはそれ以上に働ける人は働くという、しかもそれは単に生活の糧を求めてというだけではなく、生きがいということも含めての雇用の場を確保し創出していくということが必要だろうというふうに思います。

【田中委員長退席、河上委員長代理着席】

そう考えますと、いわば経済成長という形でのいわゆる労働力の確保というか、そういう意味での量に着眼した雇用創出策、これは極めてドラッグチックにやらなければいけないのではないかと。その際、これは労働大臣だけではとてもできないこととありますが、しかし、例えばアメリカがやっているように、情報戦略を重点的にやることによって新たな経済政策でもあり雇用の創出であるというふうな形、あるいはさまざまなベンチャー企業の創出策、そういったものがアメリカの経済活性化策と同時に雇用創出策として行われてきているだろうと思うのです。

そういう中で今度の予算を見てみると、ベン

チャー企業、特に中小企業を中心にしたベンチャー企業の対策のための財源確保であるとかそういうことが行われているというところはわかるわけですが、いわゆる雇用の創出という観点からいって、全体の経済政策というものの、これとの関連で、労働大臣を初めとする労働省は一体どのようなビジョンで、つまり、ベンチャーの対策もさることながら、全体の経済戦略、例えば情報通信産業の活性化とか、そういうものを含めた経済政策との関連で雇用創出政策をどのように考えているのか、その点について御意見があればいただきたい。

○伊吹国務大臣 大変重要な御指摘であらうと思います。

私が労働大臣を拝命いたしましたして、労働省に参りまして受けた第一の印象は、何と経済政策に対して発言をしない役所だろうということでした。

先ほど来申し上げておりますように、中長期的にはニュービジネスをつくり出すことによって雇用の受け皿というのはできますし、短期的には経済運営に對してある程度の発言権を持つて発言をしない限りは、有効需要を動かすことはできませんので、雇用というものは確保できません。

そこで、御指摘のように、私も経済関係閣僚会議その他、公式、非公式に党や関係大臣にはいろいろなお話を申し上げておりますが、労働省の予算の中にそれがどう出てくるかというのは、人の面の援助としか出てまいりません。

従来、お話しになっておりましたように高度成長時代の公共事業費の使い方等にかなり問題があつて、今ようやくPFIという民間資金の導入ということが言われています。これは、財政で直接やれば十兆円から十兆円のお金が必要ですが、しかし、民間から資金導入をして、今利子が仮に三%といたしますと十兆円に對しての利子は三千億でございまして、三千億だけは一般会計で負担をして、十兆円の仕事をやらせる。

れたアクアラインですね。それから関西空港。今そういう中で企画されておりますのが中部空港。これからは今先生が御指摘になりましたような、これは収益が伴わないとできませんので、通信とか、あるいは生活環境、例えば古くなった公営住宅の建てかえとか、こういうところにかなり重点を置いた施策が考えられていくということは、我々も閣僚の一員としていろいろ意見を申し上げたりした中で感じておることでございます。

○中桐委員 いわゆる雇用創出政策というものの労働省が積極的に発言をするということ、今の大臣の立場を私非常に評価させていただきたいと思うので、ぜひそういうふうな今後進めていっていただきたいというふうに思うわけです。

もう一つは、私も医者出身なんです、予防医学をやっております、例えば失業保険というところを考へてみまして、これは、市場のルールのもとで自己努力も含めて切磋琢磨していく、その中で市場の欠点としてそこに弱者という人脱落を生み出す、そういうものに對するセーフティーネットという形のいわば貧困救済的雇用対策というものがこれまでの重点ではなかったかというふうに私は考えるわけであります。

しかし、私は、医学でいえば予防医学でありますが、経済政策というものと労働政策、その一つの雇用政策、これを結合させて、より積極的な失業保険によつて所得の再分配でセーフティーネットを守る、そういういわば後手後手の、ある意味では受動的といえますかそういうふうな雇用政策というもののから、もちろんその要素は必要であります、そういうものではなく、基本的には市場のルールというものをきちんと公正な形で運営していくということと同時に、先ほど言いましたような雇用情勢、雇用状況が大幅に流動化する社会、これは成熟社会の一つのあらわれだろうと思うのでありますが、そういう中で、例えば今日まで重点的に行われた、医療でいえば対症療法的な、援助の手を差し伸べる、そういう政策から、これからは、市場のルールの中でさまざまな

脱着、雇用のミスマッチングが起こる、そういうことに対して敏速に対応して、人間百人いれば百人十色ですから、その百人十色の労働者が自分のよりよい、マッチできる職場を確保できる機会を提供するためにはどうしたらいいの。つまり、より積極的な雇用政策というものに変えていく必要があるのではないかと。つまり、私の考え方で申し上げるならば、よりよい条件の雇用創出をするためには、経済政策の観点から雇用政策をきちんと位置づけなければいけない。

しかも、先ほど労働省は、いわゆる一人一人の労働者のための対策という形に重点があつた。それはそれでまた必要なだけだけれども、それは雇用保険を何とか収支をうまくやっていければいいというのではなくて、一人一人の労働者が自分の個性をフルに発揮できて、気がついていない自分の能力を気がついていく、それを伸ばせられる、多様化した仕事の中でその仕事をこなして得る能力を持った労働者を育成するということをサポートする、そういう政策。つまり、狭い意味の経済政策と労働政策を結合させる、そういう政策が私は必要なのではないかと思うのですが、いかがでしょうか。

○伊吹国務大臣 全く御指摘のとおりだと思います。

先ほど来、雇用創出の経済政策というお話も絡めて、ドクターでいらつしやる先生にこういう例を持ち出して御答弁を申し上げるのは失礼かも知れませんが、失業保険というのは熱が出たときに飲みます解熱剤のようなもので、職業開発訓練だとかなんかにいうのはいざというときに備えるためのビタミン剤のようなもの。しかし、基本的には大切なのは基礎体力をしっかりとしておくということ、これは日常の健康管理なんです。その健康管理の最大のは、先ほど来お話しになって、マクロの経済政策に對して労働省としてどれだけの発言権を維持するかということ。

それから同時に、その発言権を維持するために、雇用だけを大きくするのなら幾つもの答えが簡単に出てまいります。消費だけ伸ばすというの

なら幾つもの答えが簡単に出てまいります。しかし、政府をお預かりしているというのはいやほりホームドクターのようなものであつて、あらゆるXYZのすべての方程式の共通解を求めねばならないので、労働というところだけを考へていられないから手ぬるいという批判を受けていますし、消費ということだけからの観点の方はこんないい制度があるんだとおっしゃいますが、全体を見て、健康管理をしている医者と違うものはいろいろな目配りが必要であつて、その目配りをする中で、雇用確保という面からどう発言ができるかというのが労働省の値打ちだろう、私はこんなふうにも思つております。

○中桐委員 労働省は個性を發揮していただきたいというふうに思います。

雇用政策の中の経済政策ということの一方の分野の労働者の個々人の能力育成政策といひますか、そういったものを少し議論してまいりたいというふうに思ふのです。

先ほど言いましたように、雇用保険というシステムを基本にして日本の雇用政策というものが制度としては機能してきたというふうに考へるのであります。その雇用保険という制度、この制度の各論に入るのは今回はやめまして、今日までの日本の労働者の能力の開発、育成の仕組みというよりも、歴史的な今日までの仕組みというものを考へて、その仕組みを、何を承継しなければいけないのか、何をい点として継承しなければいけないのかということ、今や二十一世紀直前、成熟社会の中で考へてみる必要があるのではないかとこのように思ひます。

私のいろいろな文獻の調査によれば、先ほど何人も質問者の方が話をされた中でも大臣が答弁されておりますが、日本の終身雇用制というものが、よく、日本の経済的ミラクルというふうなものも含めて、コーポレートガバナンスとかいろいろなこと議論されているようにあります。一概に日本の終身雇用制というふうに簡単に言えない点があるのではないかとこのように国際比較の中

で簡単に出てくるのでありますが、なぜか終身雇用で日本の勤続年数が長いのだというふうな認識が一般化しているとすれば、そこでは議論をきかんとやらなければいけないのではないかと。

これは、アメリカ、イギリス、ドイツ、フランスと日本の平均勤続年数を比較した、年次は一九九三年のOECDのレポートですからやや古いとも言えますが、しかしそう大幅に変化はないだろう、そうしますと、日本は全体で十・九年、それに対してドイツ、フランスは十・四年、十・一年です。日本は長いといつてもドイツ、フランスとはほぼ同じレベル。アングロサクソン系のアメリカ、イギリスが六・七、七・九と、イギリスがちょうど日本、ドイツ、フランスとの中間にあつて、アメリカが一番短い。先ほど労働大臣が、アメリカナイズされる、アメリカの仕組みをそのまま持つてくるといふことについては賛同しかねるというの、そういう意味で言えば、非常に平均勤続年数が短いという、雇用が最も流動する先進国の一つだろつというふうに考へていいと思ふのです。

そういうことが平均値からわかるのですが、これを大企業と中小企業に分ければ、大企業は十三・六で、中企業が十・四で、小企業が九・二と、極めて大企業が長いのであつて、これはちよつと外国の分析データが長いのでわかりませんが、中小企業は短い。しかし中小企業の数が多いですから、結局その平均値になるということであつて、つまり、そんなに勤続年数が日本で長いというのは、平均的な労働者の姿というよりも大企業の問題です。

そこで、これまでの職業能力開発というものが中小企業の場合にどういふふうに行われてきたのか。そして、これから特に日本の場合の職業能力開発というのは、まだ十分な情報全部私の頭にインプットされておられませんが、職業能力開発というの、一応企業、その雇用者、労働者と両方が提出した相互の負担で職業能力開発が行われ、かつ特に日本のコーポレートガバナンスからい

ば、オン・ザ・ジョブ・トレーニングを初めとする企業の中の人材育成システム、別の言葉からいうと、労働能力の育成という点での汎用性という点が低いのではないかとこの問題、この問題が実は今雇用が流動化を激しくしている中で、雇用能力の開発をするときに汎用システム、つまり汎用的な雇用開発能力システムをつくらうとしていくのか。

つまり、多分これから安定経済成長ができれば、三・四前後の成長だとすると、これまでのように企業が企業内で職業能力を開発するというウエートが保てるのかどうか。そして、それは大企業と中小企業では違ふと思ひますから、そのあたりの、つまり平均的な雇用能力開発がなくなつて、大企業の変貌とそれから中小企業というものにおける雇用能力開発というものと、これまでの日本が労使の負担でやつてきた雇用能力の開発、それがやや財政的に税が投入されているということがあつたとしても、ベースは労使だと思ふのだけども、そこらあたりは今後どうなるか、またたこのようにしたいと思ふのか、その点をまずお聞きしたいと思ふ。

○伊吹国務大臣 雇用保険等を通じて具体的などのような施策を行っているかというのとは後ほど政府委員からお答えをさせていただきますが、まず最初に、アメリカ型の雇用形態を日本へ持つてくるのは云々ということ申し上げましたのは、勤務年限が長いとか短いとかという問題よりも、基本的に経営者が、働く人々を派遣会社との契約によつて受け入れていくというものが企業の大宗を占めるという形は余り感心しないのではないかとこのことを実は私は申し上げたわけであり

ます。と申し上げたのは、今先生がおっしゃったことにも関連するわけですが、戦後先輩たちがここまで頑張つていただいて、これだけ行き届いた制度、これだけの生活水準の国をつくり上げていただいたのは、やはり大企業を中心とした終身雇用制のもとで、経営者も安心しながら技術開発の投

資、職業訓練の投資をできますし、また健康診断の投資もできますし、一方、働く方たちも安心して帰属意識を持つて働いてこられた、そこに明治維新以降の日本人に対する教育というものがプラスされた、こういうふうには思ふわけですが。

そして、中小企業の方たちにとつて職業訓練がなされてきたかといへば、多分学校教育にプラスアルファ、ある程度のものでしかなかったといふ、私のうちも実は中小企業の経営者なんです、そういう感じがいたします。しかし、豊かになつて行き届いた制度があるがゆゑに私たちは多様な働き方を求めることが可能になり、またそのような価値観を持つて行動される若い世代の方が多くなつてくると終身雇用制というものも徐々に崩れてまいります。そういう場合、いろいろな働き方があるときには、労働移動をやる場合の一つの大きなポイントになる職業訓練といふものがある程度国が乗り出していかないとけないのじゃないかという気が私はいたしております。

大体そのような考え方に沿つて雇用保険特会を通じていろいろな施策を少しずつ積み重ねてきていくということをごさいますので、その具体的なことについては政府委員からの答弁をお許しただきたいと思ひます。

○征矢政府委員 ただいま先生、職業能力開発につきまして大変鋭い御指摘がございました。先生おっしゃるようなことがございます。いわゆる高度成長期におきましては、ただいま大臣申し上げましたように、右肩上がりの成長の中でずっと同じ企業に勤続できる、そういう中で、企業がいわば自己責任で自分の労働者についてOJTで能力開発する、こういうことが一般的に行われておりました。これは日本の特徴であります。これは御指摘のように、そういう意味では汎用性が非常に狭うございまして、例えばトヨタの労働者が日産に移つたら全然使えない、こういう問題があつたわけでございますが、それは移る必要がなかったの、そういう訓練が行われていた。これは企業

負担で行われておりまして、その負担も非常にかかる、こういう問題がございました。

それが、こういう時代になりますと、ただいま御指摘のように、非常に変化が激しくなつて、あるいは労働者、技能も非常に変わる。したがって、それに対応しなければならぬ、こういう中で、職業能力開発、こういうことになりまして、そういう汎用性の低い、コストのかかる能力開発というのはなかなか効果も少ないし、できない、こういう問題が出てまいっております。

したがって、そういう観点から、それにどう対応するかという点について、今回雇用保険法の改正法案の中で検討いたしておりますのは、むしろ労働者が積極的に、自分がどういう方向に行くかというようなことを考えた場合に、自分で能力開発できるようにする、これは事業主と関係なしに、自分が、例えば土曜日曜、あるいは夜間、あるいは通信制でもいいわけですが、そういう形で自分の能力開発をする、こういうことを支援するという考え方でございます。したがって、雇用保険制度の労使折半の保険料で賄うというシステムを今回の改正法案の中で検討したわけでございまして、そういうシステムを活用することによって労働者が自分の能力開発する、それによって新しい職場に移り得るようになっていく、こういうことが非常に重要になってきているのではないかと。

中小企業につきましては、従来も自分のところで訓練するというのはなかなか難しい問題がございまして、これは、業界の団体で共同で訓練を行うとか、あるいは、私どもの外郭団体であります雇用促進事業団が各地域で能力開発の施設を持っております、そういうところで連携をとって訓練をするとか、そういう形でやっております。中小企業の場合には一般的には汎用性は大企業よりやや広いかと思ひますので、そういう形で共同の訓練をやっておりますが、そういう訓練というのは恐らく今後必要であらうというふうに考えております。

○中桐委員 この国会で雇用保険の改正の審議が

行われますので、もう時間もなくなりましたので雇用の問題についてはこれぐらいにしたいのですが、雇用保険の問題の審議をするときにも、先ほど労働大臣が、政府が基本的な方向性を出さなければいけないと。公的財源をどのように配分していくかという細かい問題はさておいて、政府が何らかの形で次代に合った雇用政策というもののビジョンをつくらなければいけないということについては、これは大変急がれるというふうに私は思いますし、ちよつと名前を忘れましたが日経連も新時代のビジョンを出していることでもあり、これはひとつやはり政治の場でも、この問題は極めて重要な問題ですので、いわゆる企業の役割、労働者の役割、そして政府の役割、これらを十分議論して、明確なものを一日も早く出すことを要望しておきたいというふうに思ひます。

時間が余りなくなつたのでありますが、私の前に多くの方が質問されましたのでかなり解決しているのですが、議論したい次のテーマとして、企業のあり方、ひいては働き方といひますか、そのルール。これは、この通常国会でも労働基準法の改正の問題を審議するわけでありますが、これと非常に密接に関連があります。細かい労働基準法の話はその法案の審議のところでやることとして、その審議をするに当たつての前提というものをやや議論してみたいというふうに私は思うわけであります。

特に私が非常に痛感するのは、私、今の仕事をやる前の仕事のときには、働く人の健康という観点から、外国に行くことも多かったわけでありましたが、国際会議や、あるいは国際的ないろいろな団体との議論をする場があったわけでありまして、そこで、例えば国際会議で一時非常に注目されたのは、過労死という言葉が国際用語になつていまして、過労死に關係するような学会報告とかいろいろの場での報告、ケースレポートみたいなものが発表されると、非常にたくさん関心を持つわけですね。大体三千時間も働いて死んだとか、この問題は今日日本の大きな社会問題なのだと

発表すると、日本というのは労働組合はどうなっているのだ、労働基準のスタンダードというのは一体どうなっているのだ、いや労働基準法というのがありますよ、しかし、その労働基準法というのは一体守られているのかという話になる。つまり、そのレポートをする人は、社会問題の日本の長時間労働というものをレポートするためにレポートしているのですが、そのレポートをしていないのが労働組合だったりするわけですが、そうすると、ヨーロッパの労働組合の代表は、冗談じゃない、そんなのは労働組合があると言わない、本当に日本の労働組合は一体何をやっているのだ、こういう話になるわけです。

つまり、労働基準法というスタンダードがあるかと聞かなければいけないような状況が報告される。そういう過労死の問題で、労働災害補償制度で認定させたのだといつてやや自慢げに報告するところもあるわけであつて、冗談じゃないと。全然受け取り方が違うわけでありまして。

つまりそういうことが起こつてきている現状の中で、企業というものが、そしてその中の働き方というものが、高度経済成長の中で、そこに重点があつて、長時間労働でどんどん来た。そして、都市の構造も、都市というかコミュニティもいけば大都市圏中型の、長男が残つて、次男以降だあつと行つて、その長男も農村構造が変わつて、いよいよもつて故郷のない人たちのコミュニティがいついづついできてしまつた。そういう中で、依然として景気調整機能で労働時間を調整する。これは日本も外国も同じだと思ふのだけれども、しかし、そのベースが違つて、つまり、開発主導型の国づくりの中で一番重症になつてくるのは、大都市圏のコミュニティの崩壊ということではないかと私は思ふ。

その中で少子化が起こつてくるのは必然だ。介護の悩みが生ずるのは必然だ。その中で、多分今の日本の家庭は、もし介護の必要が出てきたときにどうしようか、そのためには貯金も要る、それから稼げるときに稼いでおかなければという形に

なつていてのではないかと。つまり、商品としての非常に高いサービスを、高いか低いかにいうのはいろいろあると思うけれども、とにかく何でもかんでも買わなければいけない、サービスを。それは社会が安心をシステムとしてつくり上げていないわけだから。そして、家庭はそういうサービスをかうためのストックや、あるいは残業をすることによって安心を担保しなければいけない、そういう働き方になつていてのではないのか。

つまり、都市計画もないということもあるし、いろいろな問題があるわけだけれども、一体どういう生活を、ビジョンを描いて日本は社会をつくつてきたのかということからいふと、その辺は余り考えないで、とにかく所得倍増があればいいんだというふうな形で来た。つまり、本来高度経済成長で余力のあつたときに社会資本を整備しないまま今日まで来てしまつたものだから、しかも高齢化は急速だ、少子化も急速に起こつていて、さあ、どうするんだと、そこらじゅうもう大変なことになつてきているのが現状ではないか。

そういう中で、やはり企業というものが生計の基本的な、これは農林水産業もありますけれども、重要なウエイトを占めている。その企業が社会の中でどういふ社会的機能を果たすのか。その中で働き方というものが目立って来ると、これはもう大変コストがかかる、しかも不安な社会になつてしまふ。實際なつていてというふうに思ふのである。

そこで、私は、これは労働基準法とかを審議する前提として、一体そういうワークルールとかさういつたものが、いわゆる人間の二十四時間の生活時間を大まかに三つの生活時間に分けてみる、およそ企業に大半の時間がとられてしまつていて、働いている人の。そこが、どうやたら構造改革できるのだろうか。つまり生活時間の構造改革。

それともう一つは、特に都市部で、大都市は、東京は通勤時間が二時間というのはざらだ、片道一時間半から二時間通つていて。そうすると合

計すると三時間から四時間。その上にまだ企業の中で働かなければいけない。とんでもない生活時間のひずみが起こっているわけです。それをどうするんだ。しかも、その中に今度、女性が職場に進出する。これは当然、男女共同参画社会ということで労働の機会が保障されるということが必要條件になってくるわけですから、そうなるが家庭というのとは一体どうなってしまうんだ、特に大都市を中心に。ここが非常に重要な問題で、じゃ、これをどうしたらいいかという問題ですね。生活時間構造改革と同時に、都市計画も含めた生活空間の構造改革もしないと、日本は大変な国になる。そこで、私は、ワークルールがなぜきちんとコントロールできないのかというところに焦点を、議論したいことはいろいろあるのだけれども、そこを一つの重要なポイントに議論をしたいのです。

そこで、考えてみますと、今まで労働組合というものが機能していた力量というものが、だんだん組織率が低下している。これは、労働組合の人たちが一生懸命やっていたとしてもそうなる。つまり、これはサービス産業構造化と非常に密接な関連があったという側面が出てきているということでもあります。

そうすると、労働組合の組織率が低下してきている今日の中にあつて、労使自治という形で行われてきたワークルールのチェック、あるいは確立を、果たしてそういう形の労働組合ベースが少なくなってくる中で労使自治というもののこのままゆだねていいのか。また、地方労働委員会等の制度を考えてみても、紛争処理は労働組合を中心にした、ベースになった紛争処理の仕組みになっている。

そういうことから考えても、労使自治というのは労働組合だけではないのですけれども、労働組合がないところの労使自治のルールなんというものはきちんとしたものがあるんだと。ということがあつて、また、紛争処理システムからいっても、労働委員会制度というのは労働組合を

ベースにした話であつて、大半の労働者がそれでカバーされていない、そういう問題が企業内にあつて、それがもう一つは、ここまで開発至上主義で来た日本が急に価値観の大転換ができないということがあつて、労使がどうしても、経済が低成長になったらその労働時間で調整する、好景氣になつたらその労働時間でまた調整してそれをふやすというふうな形で来るとすれば、私はもう一つ、つまり社会的なコントロールの仕組みが労使に対して要するのじゃないのか。

ナショナルスタンダードは政府が検討して関係者の意見も聞きながら決めるとして、ナショナルスタンダードと同時に、その公正なルール、企業がどういふ働き方を社会的に要請されるか、そういう社会的な観点から見た働き方のルール、もののをきちんと守らせる。その仕組みを、労使の、つまり企業内での仕組みと同時に、地域社会の観点から地域をつくる必要があるのではないのか。それは、労働組合というベースで言うのではなくて、労働組合がないところでも企業内ではきちんとした仕組みをつくり、そして一人一人の労働者に分解してちゃんとその問題がスピーディーに解決できるような地域システム、しかもこれは第三者機関、つまり企業内のルールの中に取り込まれてしまつていく価値観ではない、つまり介護や少子化の問題をどうするか、そういう生活者の観点から、企業というものを、働き方をチェックできるような第三者的な機関、第三者の入った機関。

この二つが、つまり企業の内部のチェックの仕組みと、地域における、企業の外における地域にそのチェックをするシステムが必要なのではないか。つまり、規制緩和を大胆にやると同時に、もう一度きちんと機能できる規制の仕組みのあり方、ある意味では規制改革という規制強化というものがあつて、大臣並びにその関係の方々に、どなたでも結構ですからお願いいたします。

(河上委員長代理退席、委員長着席)

○伊吹国務大臣 大変大きな日本の歴史的ビジョンでございまして、私はお答えをするにはまことに知識が足りないのですが、実は、今先生のお話を伺つておりながら、アメリカの碩学、これは大変な学者ですが、ラッシュという方がおられます。この方は残念ながら先般お亡くなりになりましたが、その方の遺書ともいふべき著書に「エリートの反逆」という著書があります。この中で、市場にすべてをゆだねるこの結果出てきたアメリカ社会の荒廃がいろいろ書かれておつて、そこで、家族とコミュニティといふ大切さが市場原理の十分などところを補つていくということがいろいろ書いてありまして、中桐先生は日本のラッシュだなどと思つて私は話を聞いておつたわけです。ただ、橋本内閣としては、まだかなり実態的にも余裕がある現状においては、今先生がおっしゃつたような方向にやはり少ししじを切らないといけないのじゃないかという作業を始めていますと私は思うのです。すべてあなた任せ、すべて政府任せのところは市場原理へ持つていく。しかし、市場原理に持つていったとして、それが万端ではないということに十分認識しながら持つていく。

そして、そういう意味からいって、私は、例えば生産活動に全く関係のない、大変失礼でございしますが先生が所属しておられた自治労においても組織率は年々低下してきておるわけでございますから、これは日本が全体的に非常に豊かになったということの残念な結果なのか、誇るべき結果なのかと思ひます。しかしながら、率直に言えば、労働省をお預かりしている立場からいいますと、やはり働く人たちの代表といふものはいていた方が仕事はやりやすいですね。

ところが、それが今おっしゃつたように二十数%の組織率で、特にホワイトカラー労働者について組織率はもっと低いという現状からいいますと、例えば今回の労働基準法の改正案でいざ御審議をいただくかねばいけないのですが、労使双方の代表から成る労働委員会的な自治を入れていく

とか、これはコミュニティの代表ということでありますが、各都道府県にございます労働基準局が労使関係の紛争にかなり積極的に入つていって紛争解決を促す仕組みとか、こういうものが盛り込まれておるわけです。ただ、おっしゃるとおり、日本は大統領制ではございせんけれども、大統領的な方が大きなビジョンをつくる中で、労働政策がどうだ、産業政策はどうだという流れができていくというのは本来の姿かも知れません。

しかし、病氣にもいろいろ治療法があるわけでございますので、今先生がおっしゃつたようなことについては、労働法規の中では、十分とは言いませんが、少しの措置はしてあるということと申し述べておきたいと思ひます。

○中桐委員 基本的な方向性は今度の労働基準法の改正の中にもちりばめられているのではないかと私は思つておるわけでありまして。しかし、それは各論の中から急にほうと、何か将来の全体の仕組みになるような形で入つていけるところがちよつと氣に食わないわけでありまして。つまり、今私がいろいろ幅の広い話をしましたけれども、企業というもののコントロールというものが、つまりこれから市場のルールというものをとつと前面に出す必要があるわけですね。そのことをやると同時にダイレギュレーションというのをやらないといけないと思ひます。これはもうセツトだと思ひますね。

そのダイレギュレーションをやるときに、日本の今までのレギュレーション、つまりレギュレーションしてきたその仕組みというのが、どこがうまくいって、どこが問題であつたのかということを議論しなければいけない。そして、いいところは残せばいいのだけれども、不十分なところを補強しないと、ダイレギュレーションばかりが先行してしまつと大変なまたまたピンチになる。だからこれはセツトだ。だから、その意味において、基本的には個別紛争処理システムというのは方向性はわかりまして、それから労働委員会というものがあ

れているのも方向性はわかりますが、この仕組みでいいのかという問題があるわけですね。

ですから、ディレギュレーションをやるときには、これからは相当のペナルティー、裁量的な判断による何かをそれとつけけるのではなくて、きちんとしたルールを決めたら、そのペナルティーはきついですよ。つまり、それは市場に任せるのだから、そのかわり、それを逸脱したものにたいしては厳しいペナルティーが来ますよ。それも出口行政に持っていくわけですから、そのペナルティーをチェックするためのルールというもの、企業の中の論理だけではなくて、社会的な観点も含めたルールとしてどうやってつくっていくかということでもあります。

つまり、私はいろいろなところのディレギュレーションには反対ではありませんので、企業の中における労使のコントロールと、そして地域におけるコントロールをディレギュレーションの観点からきちんと議論してくれないといけないのではないかと、このことを申し上げて、とにかく、私の時間が参りましたので、本日の質問を終わります。どうもありがとうございました。

○田中委員長 この際、暫時休憩いたします。

午後零時四十分休憩

午後三時六分開議

○田中委員長 休憩前に引き続き会議を開きます。

質疑を続行いたします。河上重雄君。

○河上委員 委員の皆さんには大変お疲れだと思いますが、頑張って質問をさせていただきたいと思ひます。

きょうは三十分という短い時間でありまして、私は、当面の課題であります諸問題の二点について限定してお尋ねをしたいと思ひます。一点は山一証券の倒産に伴う雇用問題、それからもう一点は、時間がありましたら昨今の雇用情勢について触れさせていただきたいと思ひております。

まず、山一証券の自主廃業、倒産は、働く方や社会に大変大きな影響を与えたと思ひております。大手は倒産しない、こういう神話もあったわけですが、その意味で神話が崩れたという点、あるいは、私の会社は本当に大丈夫なんだろうかと、働く方々の雇用に対する不安という問題もこの問題は与えた、こう考えておられるわけでございます。

加えて、特に山一証券の場合には、大変残念なことではありますが、証券役員等が逮捕されるという問題もありまして、いまだ窓口業務、通常業務等も継続している一般社員の方々のお気持ちを思うと、大変複雑であろう、このように考えている次第でございます。どうぞ頑張っていただきたいと思います。

そういう状況を通じて、関連企業を含めた約一万人を超える山一証券の破綻による雇用の影響を重視いたしまして、労働省は、大蔵あるいは文部、そして東京都等を含めて、もちろん山一証券も入るわけでありまして、いち早く雇用問題協議会を設置して取り組み、対応方に入らねばならない。この事実は私は可なりと思ひております。

山一証券は、既に一月末には約二千二百名の解雇、そして二月末には約二千四百名解雇をいたしました、最終的に三月末には一たん全員が解雇される。こういう推移の中で現在を迎えているやに何とおりますけれども、私は、今回の質問に当たりまして、これら山一証券の社員の方々の二月末現在の再就職状況の報告を受けました。

それによりまして、かなりばらつきがあるわけでありまして、全従業員九千三百七十三名のうち再就職内定者三千七百四名、内定率四〇%。そして年齢別に見てみますと、四十歳未満の方が内定率四六%、四十歳から五十歳の方で内定率三五%、五十歳以上になりますと二五%というふうな、中高年の方々に比べて内定率が極めて低い水準にある、このように考えております。一月末現在の全従業員に対する内定率は二一%であつ

たものが、二月末では今申し上げましたように四一%と推移しつつも、中高年者のサラリーマンの方々を軸にして考えますと、いまだ低い水準にあることは否めない事実でございます。

こうした状況等の中から、中高年者が低い水準にあるという問題と課題は一体どの辺にあるのか、まずこの点につきまして報告をいただければ幸いです。

○征矢政府委員 ただいま御指摘の山一証券従業員の再就職の内定状況でございますが、二月末時点で四一%にとどまっているその理由でございますが、三点ほどございます。会社が自主廃業を決定した後においても、支店を中心に清算業務が繁忙をきわめ、従業員にとつて再就職活動を行う時間が少なかったこと。それから、山一証券が受理してきた求人と求職希望とのミスマッチが多いこと。また、たゞいま御指摘のように、中高年向けの求人が少なく、四十五歳以上の従業員の方の再就職が困難な状況でございます。

それから、三月になりまして、三千店舗、メリルリンチ社が、三月になりまして、三千店舗、メリルリンチ社の営業を行うということで求人が出たわけでございますが、これが山一証券従業員の方を雇用する意向がはつきりいたしましたために、二月時点ではその求人動向を見守っていた方も多かったこと。そのようなことが原因であろうというふうなことでございます。

○河上委員 報道によると、かなり多くの企業から、山一証券の今回の問題に対して、受け入れてもいいというメッセージがありました。山一の社員の方々に対しては大変いいお話だと思ひておられるわけでございます。今申し上げたように、二月末段階では実数にしますと約三千七百名の再雇用を決めているわけですが、業種でも産業別でも結構でございますが、特にどんな企業に内定いたしましたか、この点につきまして御報告できれば、ここでお願いを申し上げたいと思ひます。

○征矢政府委員 内定された方の再就職先につきまして、これは統計的ななかなか把握が難しいところでございますので、数量的に申し上げることは困難で

すが、証券会社あるいは生命保険会社、銀行等の、従来の仕事の延長線上で働ける金融関係の業務がやはり一番多いというふうに聞いております。それ以外につきましても、商社であるとかサービス関係であるとか、あるいは製造業、場合によっては建設業など、幅広い範囲にわたつて再就職の内定が決まっているというふう聞いております。

内定先の企業規模もいたしましては、これはやはり大企業を中心とする場合が多く、中小企業に内定している方は比較的小数であるという報告を受けております。

○河上委員 三月末で一過全員解雇という状況になるわけでありまして、今の点につきましても、これからの課題という観点から、まとまりましたらぜひ報告をお願いしたいと思ひております。

それを踏まえて、今後、残りした六割内外の方々の内定状況の見通しはどういうふうになつていくのか、労働省としての御見解をいただきたい。

○征矢政府委員 今後の内定見通しにつきましては、ただいま申し上げましたように、三月に入りましてメリルリンチ社から約二千名の求人のございました。これに対する採用内定が始まつておりました。三月末までかどうかというのには必ずしもはつきりしないにしろ、この二千名は恐らく全部枠が埋まるものというふうなことでございます。これが全体の大体二六%程度に相当いたします。それから、三月いっぱいでは会社がなくなりました後清算業務要員として数百人規模で再雇用、これは中高年者を中心に再雇用するという予定と聞いております。したがって、それらを合わせると七割を超えるのではないかとこのように考えております。

そのほか従来の求人が相当あるわけでございますが、二万八千人あるわけでございますが、それについての就職問題の努力、これは引き続き行つていく。それから三月以降、四月になりますと会社はなくなるわけでございますから、その後につきましては、私どもの公共職業安定機関がそれを

引き受けまして対処する、こんなスケジュールになろうかと思ひます。

○河上委員 その中で、先ほどもちよつと触れましたが、中高年の内定状況が厳しい環境にある。経済的な負担も一番強いられる世代でございまして、なかなか大変だと思ひわけでございます。もちろん、就職それから次のステップは御本人が第一義的に決めることが専らであると考えますけれども、山一における中高年の内定率が低いという現状等も勘案しつつ、やはり何らかの対策の必要性が、こゝまで雇用協議会等設置してお取り組みになられていくわけでありまして、必要があるとは私に考えるわけでありまして、山一の場合の中高年齢対策といひますか、この点、今までのいろいろとやつてこられたのですが、なお加えてやるべき対策はどのようにお考えになつていらつしやいますでしょうか。

○伊吹国務大臣 先生も我が省の政務次官をしていただいたいて、いろいろ御心配をいただいたいてるわけでございます。

自由社会、市場経済においては、今御指摘になりましたように、まず一義的にはやはり御本人が御努力をなさり、選択をなさる。それよりも何よりも、やはり会社をこういう状態にしてしまった経営者といひものが自己責任をとつて従業員の方々に力を尽くすというのが筋であります。しかし、これだけ大きな規模になりますと、今御指摘のように、なかなかそういうわけにもまいりません。特に中高年齢の方は、率直に申しまして、価値観が多様化してくる前に御就職になつて、ビジネス戦士として唯一の価値観を持って会社のために頑張つてこられて、職業能力開発を個人的にやつてみようなどという雰囲気や時間もなかつた方が多いのではないかと私は思ふのです。

そこで、もちろん御本人たちにも今までのような給与、今までのようなプライドといひものは少しは我慢していただかなければいけないと思ひますが、まず山一証券の關係の職業者が集中をされます公共職業安定所や人材銀行に特別の窓口を設けております。

そして、これは山一に限つたことではありませんが、先般私は、各経済団体の首脳をこちらから御訪問いたしまして、おのおの地元の団体の所属企業に少しでも中高年齢、特にホワイトカラーの方々の働き口を出していただきたい、もし求人があれば職安の方からお伺いをいたしますので出していただきたいということを実はお願いしてございます。

職安現場の諸君も職業安定局の諸君も今そのことで随分努力をいたしておりますが、大体月末ごとに新規求人統計を集計いたしまして、毎月、翌月の半ばごろまでは労働本省に報告をもらひ、おくれれているところにはまた督促をしながら、ともかく職を見つけて出して、そして御希望の方との突き合わせといひかマッチングをさせていたきたい、こんなふうな思つております。

○河上委員 後ほど触れようと思つておりましたが、大臣の方からも人材銀行のお話が出ましたので、この際あわせて、私も、今回の問題あるいは将来起り得るであろう状況の中では、この活用をもう少し工夫する必要がある、やる必要があるのではないかと思つて一人でございます。

ちなみに、労働省として、この人材銀行の臨時措置として、東京、大阪の人材銀行に十人ずつ求人開拓推進員を補充された。さらに、この二月末に、三月から新たに全国で三百人の求人開拓推進員を委嘱することを県の機関を通じて指示をなさり、今準備中である、こういう報告を受けております。これは準備期間もかかりますので、すぐさまには開拓推進員増員に結びつかない場合もあるかもしれません。しかし今後、これは失業率の動向等の議論を通じてお話しした方がわかりやすいわけでありまして、場合によっては倒産等の事態に至り、失業率が高まることも予想されておりますし、むしろこの人材銀行はともていいアイデアでもあるわけでありまして、増員を視野に入れて、前向きにこれは労働省としても取り組む

必要があるのではないのか。

一つは、増員という観点から、もう少し地域も考慮しなくてはならないのでしよう。首都圏あるいは近畿圏等々核となる地域に対しては、補充という視野で増員を一遍考える必要があると思ひますし、もう一点、今、征矢局長の御報告にもありましたけれども、当座、金融機関関連に内定した方々が多いという実態がありました。

しかし、今後これはどうなるかわかりませんが、建設業等々の失業者が今増加傾向にある中で、さらにこれから上回る場合もあるかもしれません。そのためにはこの推進員の皆さん方も、金融機関という分野だけではなくて、建設業、あるいは将来を予測しつつ多種の分野に対する推進員の掌握、そしてそれが実行に移れるような体制、段取り、これらもきめ細かく、この人材銀行の活用を通じながら、こういう対応、対策を固めるべきではないだろうか、このように御提案を申し上げさせていただきますか、この点についてはいかがでございますでしょうか。

○征矢政府委員 求人開拓推進員についての御提案でございますが、二点目の御提案は御指摘のとおりでございますが、これは銀行に限定して対処するという点ではなくて、諸情勢に機動的に対応するという観点から制度として考えているものでございまして。当面の課題が、山一の問題があればその問題を重点にやるということもございまして、全国二十六カ所ございまして、そういうところと連携をとりながら対処していく、こういうものでございまして。

当面、三月から三百人規模で出発をさせようというところでございまして、これにつきましまして、当面の諸情勢の中で私ども三百人の配置で考えているわけでございますが、今後の動向によつて、これをどうするかということにつきましては今後の検討課題というふうにさせていただきますと思ひます。

公共職業安定所と地域の経済団体との連携を強化すること、より幅広い求人の確保を図り、さらに収集した求人を活用した就職面接会を積極的に開催することなどによりまして、中高年ホワイトカラー、これは業種を限らず、そういう方々等の再就職支援をさらに強化してまいりたいというふうにご考えております。

○河上委員 局長、前向きに検討したいという方向でとらえていただいてよろしいですね。大臣、よろしいですね。

もう一点、この倒産の状況の中で一点だけ確認をさせていただきます。山一は別にいたしまして、これは従業員数でございますが、阪和銀行八百五十四名、それから日産生命の四千二百一十六名、東海興業の一千五百四十名、多田建設の八百五十四名、三洋証券二千六百四十六名、北海道拓殖銀行五千五百四十九名、徳陽シテイ銀行一千二百八十九名、それに山一の約一万名、こういうかなり大型の規模の倒産、これが直近であつたわけでございます。

今、山一について具体的にお尋ねをいたしました確認もさせていただきますが、今挙げました山一以外の企業の再就職の状況、これは一つ一つというふうには申し上げませんが、概括して、今どんなような状況になつておるのか、御報告いただけますでしょうか。

○征矢政府委員 ただいま御指摘の最近の大型倒産等の事例でございますが、これはそれぞれ現地におきまして関係機関あるいは関係団体等によりまして雇用対策協議会等を設置して対処しているところでございます。

個別に、阪和銀行あるいは日産生命につきましては、これは既に従業員が全員解雇されております。解雇時点では再就職先が決まっていた方は、阪和銀行については約七割、日産生命につきましては約九割となつております。

また、北海道拓殖銀行、徳陽シテイ銀行につき

ましては、これは営業譲渡が行われる予定でございまして、現在譲渡先となる会社と従業員との具体的な受け入れ数や受け入れ時期等について検討を進めているというふう聞いております。

東海興業、ヤオハンジャパン、あるいは三洋証券等につきましては、会社更生法の手続に従いまして会社の再建に向けた取り組みを行っているところでございまして、会社の整理による解雇は行われていないというふうに承知いたしております。

○河上委員 いろいろな場面面で御対応をひとつよろしく願いをいたします。

もう一点、この問題の中で、大変残念なことながら、四百九十名がこの四月から山一証券へ学校を卒業されて入ることになっておった。その方々は皆内定取り消しという事態に直面したわけでございます。その四百九十名の中で既に他社内定を把握できている者という立場からの数字でありまして、二百四十一名、四九％、約五〇％の方々が内定先を決めた、こういう実態下にあるように思いますが、残る半分の方々は今のような現状で、今後これらの内定取り消し者に対する対応は何かあるのだろうか、もしあるとするならばどんなものが考えられるか、この点につきましてお願いを申し上げます。

○征矢政府委員 山一証券の採用内定取り消し者の方は四百九十人おられるわけですが、これに対する求人としては、八百二十二社から三千四百三十一名の求人がございまして、

ただいま御指摘のように、二月末段階で二百四十一名の方が内定しているわけですが、これは山一証券が直接学生から他社への採用内定を確認した方でございます。実は確認できない方も相当数おられるようでございます。言ってみれば山一証券とはもう関係なくなっているわけですから、そういう意味で確認できない。

私どもは、文部省とも連携をとりながら対処しているわけですが、数量的にはなかなか把握できないのですが、そのほかにも他社に採用

内定している学生の方は相当数いるのではないかとこのように考えております。

いずれにいたしましても、採用内定取り消し者で就職先がまだ決まっていなかった学生の方につきましては、私どもは、学生職業センター等におきまして大学等の新卒者を対象とする求人を三月時点で約六万五千件公開しております。引き続き求人情報の提供や職業紹介を行うなど、積極的な就職支援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 わかりました。

この点から外れますが、実は私は、三、四年前でしたか四、五年前になりますが、この内定取り消し問題を予算委員会でも議論いたしました。公表制度が誕生したわけでございます。その意味で注目をしているわけですが、

この山一証券の場合を除きまして、これは残念ながら倒産という状況の中での内定取り消しでありまして、それからいなければならぬ内定取り消しのケースの場合、本年の場合ですと、山一を離れまして、全般的に内定取り消しの実態は現在どんな状況下にあるのか、御報告ください。

○征矢政府委員 本年度、金融機関の破綻を初めといたします企業の大規模倒産が続いていること等によりまして相当数の採用内定取り消しが発生しております。またことに残念でございますが、現時点で私どもが把握しております採用内定取り消しのうち、企業倒産によるものがやはり相当多く、約八五％程度でございます。倒産を理由としないう割合になっております。

○河上委員 これ以上時間もありませんので、山一以外の内定取り消しのケースにつきましては一五％の部分をご個人としては前の議論でやったつもりでございますが、経済の悪化という状況は十分わかるのですが、なおかつ、大臣、極めてひどいケースはきつと制度に基づいてやらなくてはならないと、私はこの点はもう議論いたしません

が、あえて言い切っておきますので、よろしく御対応をお願いしたいと思いますわけでございます。

もうあと二、三分しかございません。雇用情勢全般についてお尋ねをいたしたかったわけですが、一つだけ、まとめてお伺いをさせていただきます。

今の山一の問題に触れまして、特に男性失業率が三・七と過去最悪を記録いたしました。まさに雇用情勢の厳しさを示す結果となっておりますわけですが、特に男性失業率を年齢別で見ますと、

リストラの対象と見られます五十五歳—六十四歳の層で五・八％という実に高位の水準で、五カ月連続前年同月比を上回っている実態がございまして。さらに、解雇など非自発的離職者が十三万人増加して実数として六十六万、この数字も極めて厳しい雇用情勢を指し示しているわけでありまして。一方、退職を求めて自発的に離職した者が六万人減少している。この辺もまさに、今の経済全般を反映して、雇用問題の深刻さをあらわす指標だと思っております。

産業別、あるいはさまざまなところでのいろいろなデータ等が出ておりますが、いずれにしても、労働関係の指標については厳しい数字が並ぶわけでありまして、その意味では、今後の景気回復の不透明さ、そして今申し上げましたように、今後の倒産が指摘される中で、なお一層雇用情勢といものは厳しい環境に進んでいくのではないかと私は心配をいたしております。労働省としての見解、並びにこの厳しい雇用情勢のもとで何らかの対応が求められる状況にあると私は思っております。

これまで労働省も、雇用安定策の一環として、雇調金、さらには雇用安定助成金等々で対応をいたしましたが、果たしてこれでこれから迎える雇用情勢に対応できるだろうかという心配と懸念を持っております。

その意味で、的確な雇用情勢をつかみながら、何らかの新しい対策、対応や、あるいは現行の仕組みを強化充実させる考えをお持ちになつてい

らつしやるかどうか、あわせて、ぜひとも大臣に御見解をお尋ねしたいと思っております。

○伊吹国務大臣 現下の一番重要な問題についてのお尋ねでございます。

午前中、鍵田委員、中柳委員にもお答え申し上げましたように、中長期的には、ニュービジネスというものをくり出すための規制緩和あるいは技術開発等が何より雇用のかぎを握っていると思っておりますが、当面は、率直に言ってやはり景気に左右されると私は思います。そうすると、今のこの厳しい雇用情勢を生み出した景気というか、不景気というか、景況悪化というか、この原因は一体何なんだ。やはりそれを取り除くことによつて雇用の環境が整備されてくるわけでございます。

そこで、財政構造改革のせいでとか、構造改革を進める云々という話がありますが、実は財政構造改革というのは、法案が通つて、それに従つて予算編成が行われて、その予算すらまだ実は通していただけていないわけでございます。規制緩和は若干進んでおりますが、金融構造改革は法案が進んで半分ぐらい、それから医療保険を初めとする福祉の改革は緒にたばかり。

では原因は何かといえ、やはりパブルのところが一身に集めた金融機関の不良債権による経営悪化。それが不安が不安を呼び、そして貸し出しに対する慎重姿勢の結果、まじめに働いておられる中小企業や中堅企業が結果的に資金がつかないで困つてい。困つていのがゆえに、うちのお父さんの会社は大丈夫だろうかとか私のもらつている手形を出したお店はつぶれないのだろうかとかいうことを皆さんがお考えになるので、やはり財布のひもが、万一のときに備えるために、結局、消費性向が下がつてしまつていわけですね。本来であれば、有効需要が下がつておつて消費性向が一定であるけれどもという場合には、減税だとかどうだとかという話は私はかなりきくと思うのですが。

したがって、やはり最大の景気対策は、本院の御理解をいただいて、きょう初めて閣議でその注

入が閣議決定をいたしました金融二法による銀行への自己資本の充実策。これがもう二兆円などと言わずに、準備したものであれば本来使つていただくという申請が出てこなければならぬと私は思うのです。それによつて資金繰りがある程度緩和されてくれば、企画庁長官は桜の花の咲くころと言つておられますが、先生御承知のように統計数字は大体二カ月ずつおくれます。参議院選前には何らかの形をつけたいなど、お互いに政治家ですから、そのように考えております。

○河上委員 もう一点ありましたが、もう時間が来て、次のバッターに食い込んでおりますので、ぜひよろしくお願ひを申し上げます。ありがとうございます。

○田中委員長 次に、榊屋敬悟君。

○榊屋委員 河上委員に続きまして質疑をさせていただきます。私は、視点を変えまして、介護労働者の雇用対策といひますか、確保・雇用対策について、二十分少々議論させていただきますかと思ひます。

午前中の質疑で能勢委員の方から看護婦の問題は出ましたので、これはちよつと横へ置いて、実は労働省所管の介護労働者の雇用管理の改善等に関する法律、これが平成四年にできました。ただ、私も当時は福祉の現場におりまして大変関心を持って見ておつたわけでありましたが、この法律は、厚生省所管の社会福祉事業法、あるいは福祉人材確保法と呼ばれておりますけれども、一連の対策がその当時とられまして、厚生行政、労働行政相まつて今後の介護労働力の需要に対応していこう、こういうことになつたというふうに理解をしております。今日までそれなりの役割を果たしてきましたというふうには私は理解をしております。ただ、あの当時は、これからの大変な高齢化社会の中で介護労働力の確保は大変じゃないかという認識もありました。

し、あるいはまた大きな要素は、法律が通りまして介護保険制度がいよいよ導入される、この準備段階に入つてきておるということを考えますときに、この介護労働力の確保あるいは雇用対策というものの、この二つの両者の法律の役割分担などは再確認をして点検をする必要もあるだろうし、私は、正直なところ、いよいよこれからこの法律の役割が出てくるのか、こんなふうと思つております。

そこで、何点かきょうは大臣にぜひ認識をいただきたいということで問題点を出したいと思つたのです。きょうは実は時間もありませんから厚生省の説明員、呼んでおりません。昨日、厚生省とも協議をしまして、その内容も踏まえて報告をしながら大臣とお話をしたいと思つておるのです。

一つは、平成四年に労働省の介護労働者の雇用管理の改善等に関する法律、それから厚生省の人材確保法、この二つができたときのすみ分けは、実はあの当時の国会でも随分議論がありました。その議論を整理しますと、端的に言うと、社会福祉事業法に言うところの社会福祉事業は厚生省の方でやつてくださいますよ、そして、その他の民間事業者がやる民間介護事業は労働省のこの法律でやりますよ、こんな整理であつたかなというふう

に思つております。ところが大臣、最近では、二つのカテゴリーがあると思うのですが、社会福祉法人が行う社会福祉事業、それから民間事業者がやる民間介護事業、この間のグループが、端的に言いますと民間事業者がやる社会福祉事業なるものがほとんど出てくる可能性はある。既に出ておりますし、これから、現在も介護保険導入を見通して、民間へほとんど事業を委託しよう、あるいは民間活力を活用しようというふうになつておりますから、この間のグループが、下手をすれば、介護労働者の雇用管理という観点から、若干のすき間ができるのではないかとこのことを大変に危惧をいたしております。このことをきょうは申し上げたいわけであり

具体的にいいますと、今申し上げた民間事業者がやる社会福祉事業、例えばホームヘルプサービス等は厚生省の福祉人材確保法の対象にはなる、このように厚生省も言つておりますし、介護保険が始まりますと都道府県の指定を受けるということになるのですが、それでも当然ながら社会福祉事業として位置づけられ、向こうの福祉人材確保法の対象にはなる。そして、福祉人材確保法では、厚生大臣がやはりきちんとした基本指針を定める。

この中には、雇用管理の問題も随分詳しく厚生大臣はお定めただいて、全国のもういう業者に対してやはり雇用管理を徹底しよう、こういう趣旨はあるのでありますが、問題なのは、まさに今の時点、どんな民間事業者を活用する、そこへ委託をする、介護保険では指定をするという場合には、現場ではどういう基準でやるかといひますと、ガイドラインを国が示して、そのガイドラインに合っているかどうかを県なり市町村が判断してください、こうなつてゐるのです。

ところが、このガイドラインの段階にありますが、大臣も御承知でしょうが、厚生省のいわゆる措置費の最低基準、この考え方がすつと出てきまして、いわゆるサービスを提供するための職員の配置でありますとか、それからそれぞれのサービスの提供するためのサービスのレベルの問題でありますとか、その辺はきつちりうたつてあるのですが、雇用管理になりますとやはりどうしても弱くなるのであります。

そこで、こうした民間事業者が社会福祉事業をやるような場合に、特にこちらのサイドの介護労働者雇用管理改善法では対象になるのか、あるいは対象があるのか、その辺を最初に具体的に尋ねたいと思ひます。

○征矢政府委員 介護労働者の雇用管理に關しましては、労働省として、ただいま御指摘もございましたが、介護労働雇用管理改善法に基づきまして、介護事業者を対象とする相談援助などの対策

を行つてゐるところでございます。同時に、雇環境の整備のための施策につきましては、社会福祉事業の事業者に対する施策は厚生省、社会福祉事業以外の事業者に対する施策は労働省がそれぞれ担当するということで、両省が分担して実施しているところでございます。

ただし、ただいまも御指摘ございましたように、介護労働を取り巻く環境、これが、平成十二年度から介護保険法の施行が決まるなど、介護労働雇用管理改善法制定当時とは大きく環境が変化しております。ただいまのような中間的な介護事業者が今後ふえることも十分予想されるところでございます。

このため、私どもも、これらの介護事業者につきましても雇用管理の改善が適切に進められるよう、厚生省とも今後よく相談をしてみたいというふう考えております。

○榊屋委員 基本的な姿勢は理解ができました。

ただ、具体的な取り扱ひは、もう一回確認をさせていただきます。この介護労働者雇用管理改善法等に関する法律、これは労働省の戦略として、当然ながらこの法律も、社会福祉法人で社会福祉事業をやられてゐるような場合、あるいは民間事業者が社会福祉事業をやつてゐるような場合、全部その対象にはしてゐる。全部をまず大きくくつて雇用管理をしつかり進めましよう。それで、具体的に法律の実行としては、やはり特定事業主というものを指定をして、その指定を受けた事業主については労働行政としていろいろなサポートをしようという仕組みなんです。基本的にはやはり事業主が主体的に雇用管理に取り組むという、この方針は私もよく理解できます。

ただ、今申し上げたように、特定事業主ということになりますと、今の中間グループがこれからできてくるわけでありまして、もう一回確認します。民間事業者が純粋に社会福祉事業のみをやるような会社をつくつて、これから介護の中で頑張ろう、こういった場合は、この特定事業主の対

であります。ぜひすき間のない——実は大臣、十二年度が始まってからでは遅いのであります。まさにことし十年、十一年が期間でありますから、私は、機会を見てぜひ一度事務方の準備もしていただいて御協議をお願いしたい、こういうふうに申し上げたいと思います。

時間もありませんが、最後、この法律で実は今最大に恩恵に浴しておるといいますか、対象として動いているのが、実はありていに言うとう料職業紹介、家政婦紹介所の部分があるかと思えます。

それで、私は、家政婦紹介所を介護保険の中で有効に活用してもらいたいということで、実は現場でいろいろな活動をしているつもりでございすが、厚生、労働、深い谷間の中で、なかなか思うに任せません。家政婦紹介所も本場に努力をし、請負の形態をとりながら、介護保険の世界の中でしっかり仕事をできるように、業態転換等しっかり取り組みをされている。先般も私、鹿児島に行きまして、鹿児島では十幾つの紹介所が集まりまして出資をし、新しい請負の会社をつくって介護保険の中で頑張ろう、こういうお取り組みをされておられるところもありました。

ただ、いかんせん厚生行政に入っていくには随分お悩みを持っておられて、やはりそういう方々を、これは介護労働安定センターというものをやるのでありますから、ぜひ引き続き御支援をお願いしたいということをお願いしたいと思っております。

つきましては、例えば具体的な事例といたしまして、実は介護労働安定センター、僕は小泉さんにもぜひ報告しなきゃいかぬと思うのですが、二級のホームヘルパーの養成などというのは日本一だそうでありまして、介護労働安定センターのこの法律の仕掛けで大変に大きな人の数を養成できたということをお聞きまして、私は改めて認識をしたのであります。実は現場では、そういう一人一人の資質の向上と同時に、今や介護保険で一番問題になっているのはケアマネジャーをいかにつ

くるか。全国四万人というような話がありまして、どうもこの十年度六月以降試験が始まるようでありまして、試験を受けて、試験に合格すれば一週間程度研修を受ける、そして修了すればケアマネジャーとして地域で活動できるという仕組みになるわけでありまして、実は介護労働安定センターが家政婦さん方多くを研修して二級のホームヘルパーさんに衣がえもしていただき、現場も業態転換をした。頑張っているところはそういう事例があるわけでありまして。

今度はやはりこのケアマネジャーにしっかり合格するように、いろいろな介護労働安定センターの支援策として、あるいは介護労働者の雇用管理の改善等に関する法律の施策の中に、例えばケアマネジャーの資格助成といいますが、認定促進、研修促進の施策でありますとか、もう一つ言いますと、在宅介護支援センターあたりをどれだけこれから民間事業者として取り組んでいくかということも極めて大事な要素でありますから、そうした具体的な支援策も私はこの法律の中でぜひ御検討いただきたいということをお願いしたいと思っておりますが、御見解をお伺いいたします。

〔鎌田委員長代理退席、委員長着席〕

○征矢政府委員 ただいま御指摘の御提案でございますが、私ども、介護労働安定センターにおきまして研修等を重点的に行っているところでございまして、今後恐らく高齢化社会の中でさらにこの分野は伸びていく、伸ばすべきではないかというふうに考えております。

具体的な支援について、介護保険法の施行という新しい環境の中で、例えば家政婦紹介所あるいは家政婦の方々その経験や知識を生かして一層の力の発揮ができるようにという助成をしたらいかなど、介護労働安定センターによる支援の強化策などについて今後さらに検討してまいりたいというふうに思っています。

○榊原委員 先ほど、今までの実績が余りないと。これからまさに実績を生み出さなきゃいかぬ部分でありますので、ぜひそうした観点で御検討をお

願ひ申し上げたいと思います。

最後に、大臣にもう一回お願いしたいのですが、昔、家政婦さん方は十六万人ぐらいいいた。ところが今は随分変わってまいりました。さつき申し上げたように、ホームヘルプサービスの研修も受け、さあ頑張ろう、こうなっても、厚生サイドが、家政婦紹介所から来る家政婦さん方は家事援助だけです、なかなかあなたたちは介護できないんだというふうなことで、安易にどうも敬遠される節がありまして、業態転換をやれば本気になって頑張っている人については、小泉さん、しっかり意識してくださいというふうなことも機会があつたら声をかけていただきたい。最後にちよつとお願ひを申し上げて、大臣の御見解を。

○伊吹国務大臣 お話の趣旨はよく承りました。そして、何よりも介護をする場合には、もちろん資格ということも今おっしゃったわけですが、資格があるから名義士かということになると、私は必ずしもそうじゃないと思うのです。手術がうまい医者は必ずしも名義医ならず、患者の心に安らぎを与える医師こそ名義医であるということもありますから、長年御経験を積まれた家政婦の人たちはやはりそれなりの人生のお値打ちがあると思はれますので、よく御要望は受けとめさせていただきますかと思ひます。

○榊原委員 ありがとうございます。今の声を皆さんにも伝えたいな、このように思っております。

以上で終わります。

○田中委員長 次に、青山丘君。
○青山(丘)委員 労働大臣、お疲れのところですが、今しばらくおつき合いをいただきたいと思ひます。また、質問の形式はとりませんが、私は大臣所信に対して質問をいたしますけれども、意見の交換だと思つて、そういうのはできるだけお互いに共通の認識を持ちたい、そういう意味でひとつお答えをいただきたいと思ひます。
既に答弁では触れておられますけれども、私からも少し触れさせていたきたいのは、やはり一

つは、最近の不況について触れていかなければ雇用失業情勢についてお話しできないというふうに思ひますので。

最近政策不況と言われております。誤解を招くかもしれませんが、山不況と言われておりまして、それは決して名前ではありません、山一と拓銀のことでございます。そういう影響を受けてまして企業の倒産件数もふえておりまして、雇用不安が相当広まっていることは事実。

そして、最近の雇用失業情勢の示された数字を見ても、なかなか厳しい。二百三十万人の失業者、三・五％の失業率、大変厳しい状況だと私は思ひます。雇用者数で見ても、なるほど伸びは鈍化しておりますけれども、やはりこれは小康状態というべきでしょう。

それから、雇用者数の産業別を見てまいりますと、運輸・通信、それから製造、建設業、これらのやはり日本を實際に支えてきたところで落ち込んできています。サービス業、卸・小売業はまあ堅調に推移してきておる。しかし、実際の日本の産業、経済を長い間支えてきた建設関係、製造業、この減少はなかなか深刻なものがあつて、この三カ月ずつと落ち込んできております。企業心理も冷えてきておりまして、そういう意味では消費に影響が出てきます。

どうしても景気対策が必要という段階になってきておることは事実。私はもう半年も前から必要だと。ただ、この問題は先ほどちよつと触れられたのですが、ちよつと質疑の中でもう終わりがけましまして、だからこれは一番最初に本当は触れなければならぬと思つたが、労働委員会ではこれはまた時問があれば労働大臣とじっくりお話をしたいと思ひますけれども、今の雇用失業情勢、労働大臣として本当にどう受けとめておられるのか、私からも質問しておきたいと思ひます。

○伊吹国務大臣 本日の委員会で再三お答えを申し上げておりますように、現在の有効求人倍率、失業率というのは、日本のかつての数字から見ても大変厳しい数字である、これは労働省をお預かり

している立場の者としては特にそのように考えておられます。

問題は、したがって中期的にはともかく短期的にこれをどうするかということでございますが、景気動向にまさに左右されるということだと思ひますので、この景気を悪くした原因は何だ。先ほど来お話し申し上げているとおり、建設業のお話もございましたが、金融、不動産、建設、建設もまあ特に土地の手当てをしたところ、こういうところはバブル崩壊後土地が動かなくなり、結局金利を払いながら資産として運用できない、仕掛かり品を持つていてという状況ですから、収益が大変悪くなっているわけです。

そういう状況でございますから、一般の方々も、自分のお父さんの勤めている会社は、銀行がえらい調子が悪いと言われているが、銀行からお金を借りられなくて大丈夫なのだろうかというお気持ちに與様は当然なられる。またお店の御主人も、手形で代金をもらったけれども、果たしてこの手形は落ちるのだろうかと思はれる。そのために防衛的に消費というものを抑えて、結果的に貯蓄がふえていく。これは消費性向が落ちずに消費額が落ちていく場合は、私は減税だとかそういうことは非常に有効だと思ふのです。しかし今は、そういう不安が不安を呼んでみんなが自己防衛的に小さく固まってしまうような、私流に言えばこれは信用不安不況だと思つております。

きょう、やつと閣議で四つの銀行への資本注入が始まりました。これから残りの銀行からの申請についてもほとんど許可されると思ひますので、銀行がこれをまじめに働いている中小企業、中堅企業にしっかりと融資をするということ。そして、一年締めれば黒字決算をしているのに、一カ月の資金繰りがつかないから苦しいなどということにならないように、これは最大の景気対策であり、そして雇用対策になる、私はそういうふうに見ております。

○青山(正)委員 雇用失業情勢というのはやはり景気に非常に大きく影響を受けてくることは、お

互いに同じ考え方、受けとめ方だと思ふのです。ただ、社会が変わつてきておるなということを感じておりますし、バブルの深刻なツケを今受けているということも事実です。

それから、景気対策の中で重要なことは、やはり一つは、政治に対する社会の信頼感があれば、その景気対策はかなりの効果をあらわしてけるといふことが一つ。それから、最も古い失業対策というふうな受け取られてはいけないうのはないかと私は思ふのは、長い間建設業が失業者をかなり受け入れてきた現実はやはり見過ごしてはならない。しかし社会は、社会はというか政治は、今のところ公共事業がだんだんとすぼめられていくような機運、長期的に見ると必ずしもそうではないのですけれども、現時点ではそんな印象も社会は受けとめてきておるといふことを考えますと、公共事業が失業対策になつていくことはもう語られて長い、余りにも当然ではありますけれども、このこともやはり考えの中には重く理解しておいていただかないといけないうと私は思ふのです。その点はいかがでしょうか。

○伊吹国務大臣 これはもう青山委員一番よく御存じでございますが、財政構造改革も体力のある間にやらねばならないということも橋本内閣では考へて、そしてさきの国会で財政構造改革の法案を議決をして、それに従つて予算編成をしたというのには実は平成十年度予算が初めてでございます。この平成十年度予算は、残念ながらまだ本院の議決を経ておりませんし、参議院の議決も経ておりません。したがつて、財政構造改革のつとつたシーズというのか、対民間市場への支払いは一銭も行われていないわけです。

ということとは、それにもかからず建設業が今不況であるというとは何かといへば、バブルのときにかなり工事をとるために土地をお手当てになつた、そしてその手当てをされた土地は動かさないのが金利だけは取られていてという状況にあるということが一つ。それから、全体的に、今

申し上げたような不安が不安を呼ぶからという形で、結果的に新規の民需等が出てこないということもございいます。

そこで、公共事業が、これはケインズの時代から雇用創出のための大きな手段であつたということとは私も否定いたしません。極端なことを言えば、ケインズのエジプトのピラミッドじゃありませんが、あちらの砂をこちらへ持つていき、こちらに砂をこちらへ持つていきということでも有効需要は創出されます。しかし、そういうことはあつてはならないわけでありまして、結局は国民の税金を使うわけでございますから、財政再建とか財政カット法案と言わずに財政構造改革法案と名づけているのは、私はやはりそれなりの意味があると思ふのです。

というのは、シーズの内容を変えなければならぬということ。具体的には公共事業も、直轄事業であれば一兆円の有効需要をつくるために一兆円の国費が要ります。地方の選択に任せれば、補助率三分の一であれば地方は三分の二の財源をおつくりにならないといけません。国は三分の一の一般会計負担で済みます。今言われているPFIという手法が御承知のようにございます。これは、青山委員の地元の中郡空港もこれでやろうということになつていくわけですが、関西空港とか、先般のアクアラインとか、あるいはこれから新しい容積率のもとで建て直される公営住宅とか、あるいは通信の分野とか、こういうものに民間資金を入れて、ただ、金利だけはみんな一般会計で見ようじゃないかと、公共的な性格もあるから。

一兆円の事業に要る一般会計の負担は、金利が三%とすれば三百億です。そういうことも絡めて、最終的に、有効需要は減らないけれども、雇用の維持力は減らないけれども、できるだけ後世にツケを残さないようなやり方でやっていくんだということをみんなが知恵を出し合つて、そして種を見つけてやっていくということ、結果的には今の日本の状況に合うんじゃないか、私はそんなふう

うに思つております。

○青山(正)委員 この問題は実は労働委員会でも余り深くやるところではないかもしれませんが、しかし、長く建設業が失業者に対して受け皿になつてきたという役割を大きくここで転換してしまふことが、先々どのような影響が出てくるかということも幅広い思考の中で考えていつていただかなければならないことだと私は思つたものですから、触れさせていただきました。

それから、ちよつと一点だけ。朝も主要先進国との失業率の比較が出ておりましたが、日本はまだ、三・五%、二百三十万人の失業者といつても、失業率から見れば主要先進国の中では低い方です。

考へてみますと、一九八五年、当時日本の失業率は二・六%。カナダやイギリス、ドイツ、フランス、イタリアはほとんど一〇%くらい。アメリカは少し低くて当時七・二%。そのほかの先進国は大体一〇%前後。非常に高い失業率でございました。ところが、アメリカ、カナダ、イギリスは非常に失業率が下がつてきておりまして、大きな成果を上げていますけれども、欧州各国、ドイツ、フランス、イタリアあたりではまだ一〇%を超えていて、むしろ一九八五年時代よりも悪くなつていく。そういうことが出てきておりまして、これはいろんな理由があると思ひますけれども、日本が非常に低い失業率を確保してきた、これは日本の労働行政が長い間大きな成果を上げてきたという意味では、私は率直に評価できると思ひます。

ただ、そういう中でも、今は非常に高い失業率になつてきておる。そういうことも考えながら、西欧先進国との失業率の違いをどのように分析して受けとめて理解をしておられるのか、少しお話しただきたいと思ひます。

○伊吹国務大臣 確かに数字の上では今、青山委員が示していただいたとおり推移をたどつていてと思ひます。私は、日本が低い失業率で推移できたのは、やはり先人の努力と日本人の質が

非常によかった結果、右肩上がりの経済成長が維持できたからであって、その中で終身雇用制という日本の伝統文化のあらわれのようなものをやはり律儀に守ってこれたということに大きな影響があると思います。

それから、今お挙げになった数字の中で、アメリカと、それから欧州でいえばイギリスだと思ひますが、失業率が今のところ落ちてきているというか低くなつてきております。景氣も率直に言うとかかなりいいと言われていますが、これらの国は、今大変評判が悪くて我々も苦しい中でやっておりますが、これよりもっと厳しい批判を受けながら、サッチャーという方とレーガンという方が一応あくを抜いた後で、今ブレアとクリントンが我が世の春を謳歌しているという面も一つ私は歴史の事実としてやはり受けとめておかねばならないと思ひます。

それからもう一つ、アメリカはなるほど失業率は低くなってきましたが、しかし、それでも日本より高い。しかし、働く人の実質賃金はこのところどれぐらい上がっているんだろうかという議論が、アメリカについてはよくなされます。これは、私はやはり実質賃金を上げながら失業率を低く抑える国でありたいと思いますし、ヨーロッパのように、税負担が日本よりべらぼうに高い国で、いろいろな社会保障給付で支えていかねばならないという国にもやはりなりたくないと思いますから、私は今苦しいときだと思いますが、日本の国でございます、もし自分の会社が赤字会社であつたらどうするんだろうかということを、やはり国民一人一人、またその国民の代表である政治家お一人お一人が考えて対処すべき歴史的な時期に来ているのではないかと私は思っております。

○青山正委員 大臣、実は、私は少し古いタイプの人間かなと時々思います、自分でも。

例えば、日本の失業率がこんなにうまく来たのも、一つはやはり終身雇用制度を確立してきた日本のこの労働行政の成果かなと、率直に。それから、今おっしゃったとおり、日本は賃金格差が比

較的少なく、これはある意味での反省点であるけれども、失業率が低かつたのは、それは富の格差を雇用することによつて補つてきた、そして職場が確保されることによつて国民生活も守られてきたという部分は率直にありますよね。これを私は古いと言わないで、率直に、得た成果というもののはやはり、そのまま温存する必要はないのですけれども、大切に評価をしていかなければいけないというのが一つ。

今は若い人たちが、学校は卒業したけれども何だか自分はフリーターだとかなんとか言つてなかなか本当の目標を持たないで、金を稼ぐだけ、まあ小遣い稼ぎと言つては失礼ですが、そんな形になつていくのはよくないという気がいたしますので、私は、これまで進めてきた労働行政の基本について、本当はもつと自信を持つてこれからも進めていっていただく部分が多いと思います。

後からちよつと触れますが、もちろん中高年齢者の人たちの職業能力を開発していかねければならないというような仕事もありますし、女性がもつと、少子化にならないで仕事へ、職場へ出られるような、そういう社会をつくっていかねければならないという部分もありますから、それはそれとして、これまでのことについての一定の理解を、これからはやはりなお、していきたいと思ひます。

それから、先ほどと触れておりましたけれども、山一証券の自主廃業に伴ひまして離職をされた方々の再就職活動について少し触れたいと思いますが……（発言する者あり）いやいや、私が触れたいのは一般論で触れるのですけれども、三十五歳までの若手の方々は案外引き手が多くあつたと、先ほどのお話にも出ておりました。しかし、四十五歳から五十五歳くらいといへば一番の働き盛り、そして家計の出費も一番高い、そういう年代の人たちの再就職の引き合いが非常に少ない。これは、ある程度の経験を積んだ人たちの力を社会に、職場に活用できないというのは、一つは、

社会全体にとっての不幸なこと。

そういう意味で、中高年齢者のいわゆるホワイ
トカラーの就職問題について具体的な対策をき
ちつとらなければならないときが今だと思いま
すが、大臣の御見解はいかがでしょうか。

○伊吹國務大臣 青山委員御指摘のような現状にあることは、私は率直に認めたと思います。

私もお答えを申し上げておりましたように、日本の終身雇用制というものは、やはりこれを守っていくということは基本的な私の考えであるわけで、そのためには、終身雇用制が大きなメンロードとして守っていくような経済状況を常に維持していくし、長期的には、働き場所が、税が高い

からといって海外に逃げるとか、土地が高いから、立地条件が悪いからといって海外に逃げるとか、そういうことのないような環境条件もやはり整備しておかねばならない。そういう中で、終身雇用制を大きな基本に据えておれば、少なくとも定年までは普通は中高年齢層の就職問題というのは起こるわけがないわけです。

ところが、現実には、今不況期で、大型倒産等が生じておりますからそういう状況が出てきておりますので、これは午前中もお答えしましたよう

に、私ともはもう待ちの行政はやらない。通達を出しておればそれで事済めりというわけではない。職安に座りながら求人と求職を突き合わせている仕事はもうやめよう、こちらもセールスマンとしてお願いに行つて、新しい職を出していただく、そして求職をされる人にそれを示ししようにじゃないかということ、実はホワイトカラー等雇用支援ネットワークというものを始めたわけでございます。

愛知県の方にも、中小企業団体中央会や商工会議所等からお願いが実は行っておりますので、先生も地元の有効な議員として、ぜひ御協力をいただきましたと思っております。

ますが、片方で、中小企業者から見ますと、欲しい新規の学卒者が実は以前に比べればなかなか来てくれないようになってきておるといような一面もまた出てきておりまして、その辺は、就職希望者の立場と、採用したいという企業の立場とかなりのミスマッチがある。大体世の中は、自分で思っている自分の能力と、他から見る自分に対する評価というのは大分差がありまして、おれは三菱に当然入れるのだと思っても、三菱の方でちよつと悪いけれどもあなたとはと。ところが、中小企業者は意欲を持った新規の学卒者をぜひ入りたいという希望があります。しかし、そこはなかなか困難になってきておる。

それで、就職協定が廃止されてきて、そのことによって今のような成果が出たと理解しておられ、かつ、しかしなおこういう問題はこれからしっかりこういう形で取り組んでいきたいというような方針がありましたら、ひとつぜひ聞かせていただきたいと思います。

○伊吹國務大臣　これはもう青山委員よく御承知のとおりでございますが、就職協定そのものは実は労働省の手を離れておりまして、これは文部省がやっておりますでございます。

一般論として言えば、就職協定というルールがあれば、必ずルールを抜け駆けをしようという者が出てくるというのは世の通弊であります。抜け駆けをするのが出てきて規制とカルルールとかというものが意味がないということであるならば、自由に競争させればいいじゃないかという動きが必ず出てまいります。しかし、自由に競争させれば、今度は、今おっしゃったように、強い者、有利なところがいい人を先にみんな採ってしまつて、そうじゃないところがいい人材が採れない。つまり、よく言われる弱肉強食という姿が出てくるわけです。

私は、労働省としては、本来、ルールを守る企業経営者のもとに就職協定があれば、それが一番いいことじゃないかと思っておりますので、ここ二、三年は少し不景気もあってかなり混乱すると

思いますが、しかるべきときにやはり経済団体とお話をし、そして文部省にも、自由競争の弊害が大きいのであれば、そしてそのことは、人材を採るということだけじゃなくて、学生の諸君が、どこまで親のすねをかじっておるか自分でアルバイトをしたのかわかりませんが、お金を払っているにふさわしい勉強の時間があるのかということも、私は実は心配をいたしておるわけでございます。

○青山(正)委員 実は私は、この一点で本当に日本の将来いいのかなと心配することがあります。学卒者が、自分で自分を評価して、一定の企業を目指して就職活動をやります。これは、かなりブランド志向が強くなりまして、しかし、社会や企業がそれだけの評価をその新規の学卒者にしていくのかという、なかなかそうではない。このミスマッチがかなり永遠の問題としてこれからもあるのです。例えば東南アジアの青年やアメリカやヨーロッパの人たちが、本当にこの分野で例えば技術者として自分は生きていきたいのでこの専門的な勉強をやってきた、そしてこれからの分野で生きていきたい、そういう人たちが会社に入ってきたときの力量と、単純なブランド志向で、技術者としての勉強を一定にしていた、そういう新規の学卒者が研究者や技術者として活躍している企業との間に、力量の差が将来出てきたら、これは日本全体にとってもなかなか深刻な問題だ。

そういう意味で、少し何か就職に対する意識が、行政に頼ったり、それから社会に頼ったり企業に頼ったり、あるいは親やそういう周りに依存していくような社会的な風潮があるとすれば、これは大変なことになっていくのではないかと。だからこういうことを申し上げるのですが、大臣として御所見があったら、一言。

○伊吹国務大臣 政治家としては大変大切な議論でございますが、やや人生観、価値観にかかわるようなことでもございますので、どう人間が生きていくか、人間の生きる幸せというのは何かとい

うようなことにもかかわってくるのだと思えます。私は、やはり学校の教育というものは、基本的に、少なくとも国民の税金を使っている間は公的なものに奉仕をするということをお教えるのが基本だと思っておりますし、教育基本法を何度も読み返してみても、やはりそのような精神で書かれているように思います。

ところが現実には、残念ながら、社会の中でお金をたくさん稼げる、あるいは力のあるポストにつけるといふその階段を上るためのふり落とした程度も学校教育の中でやっていくというものが今の常だと思っております。それが結局、今御指摘になったような企業の選択にまで及んでいて、当面です。しかし実際は、そこへ入ってみたい、後、本当に幸せだったのだろうかということとはよくあると思えます。何度もあると思えます。

そして、日本はそういうことを許すだけの豊かな経済力を持つ国に先輩がしてくださったがゆえに、今おっしゃったフリーターだとか、あるいは、もちろん、人生経験がないときの一度の選択で一生を縛られたくないので自分は幾つかの企業を登録をして渡りたいとか、いろいろな人が出てきていくことは、私は否定いたしません。しかし、私の大学時代のことを思い出すと、あのとき給料がよかったですか超一流であったという企業の中で、今隆々とやっておる企業は非常に少ないように思えます。

ですから、やはり自助と自律と自己責任をしっかりと持った教育を子供のころからたたき込んでおけば、今先生がおっしゃったような選択にたえられるような日本人が私は出てくるのじゃないかと思っております。

○青山(正)委員 一点、女性の職場、少子化のことで少し触れたいと思います。

女性が生涯に産む子供の数を合計特殊出生率というのだそうだけれども、この合計特殊出生率が昨年は一・四二五、史上最低水準となっております。実は、私は、少子化が進むことで労働力が減少していく、そのことが経済成長の低下につな

がると思っております。出生率を回復する、これは労働省の仕事じゃないとおっしゃられるかもしれませんが、これは夫婦の問題だと言わないで、女性が社会に出ていく、それから仕事と家庭をきちっと両立することができればならないと思えます。企業は雇用形態を見直していく必要もあるのではないかと。長時間労働は当たり前で、転勤も当然、こういう社会ではなかなか女性が社会に進出できていけないというような考え方を私自身が持つておりますので、企業の雇用形態を見直していく必要性が出ておると思えますが、いかがでしょうか。

○太田(金方)政府委員 お答えいたします。

先生御承知のように、現在合計特殊出生率は非常に下がってきておるわけでございまして、先ほども申しましたけれども、男女労働者がともに家庭生活と職業生活を両立できる就業環境をつくるということが非常に重要であるというふうに考えておるわけでございまして。その中には、先生御指摘のように労働時間の問題も含めて、また雇用管理の問題も含めて広く多くの方々に御議論を進めていただくということが極めて重要であるというふうに考えております。

○青山(正)委員 そういう意味で、先般、男女雇用機会均等法、それから週四十時間、我々も法律を一緒につくってきたのですが、ぜひひとつ……。

今、NHKの朝のテレビ番組はごらんになることとはないでしょうか。大臣、ごらんになりますか。実は「甘辛しやん」というのを今やっていますが、昼にござらんになる機会がたまに一週間に一回ぐらいあるかもしれないが、あれは女性が神酒造という会社の当主でして、ご主人が家事、育児を一生懸命、自分は産んでいませんけれども、食事をつくったり洗濯なんかもやっていて、みちがらりと見たら、随分変わった家庭があるものなど。でも、私は、これはいいことだ、これがや

はり多様な社会でこれから必要かなと感じました。

大臣、ごらんになりましたか、テレビ。

○伊吹国務大臣 私は、閣議等で見られないときを除いては、大体宿舎を出ます前、八時半に終わりますので、ほとんど欠かさず見ております。

今おっしゃった部分についても、女性と男性の役割というものは、やはりともに助け合ってやっていかなければならないという意味では、非常に重要なことではないか、いいなと思つたのと同時に、今おっしゃっていた当主である泉ちゃんのお母さんが小さな子供のときに、樋口可南子さんのお母さんに連れられて神酒造に奉公するわけですね。それはちょうど先生や私の世代が大学を出たころか大学にいたころなんです。そのころ、神家の当主というものが、当主といってもこれは大奥さんなんだけれども、非常に厳しくしつめるというのか、今の人のならとても耐えられない。雇用保険が充実しているのならばその雇用保険を当てにして次の職を探したいというようなことになるほど厳しくしつめるのです。それを、しかしほかに働き場所がないからぐつとこらえながらその神酒造で頑張るという場面もあるのです。

だから、私は日本の労働の需給関係の歴史を見ようと思いたなと思つて見ておりました。

○青山(正)委員 ちょっともう一点だけ。

最近高齢化社会に入ってきましたが、本当に充実したい社会というのは、高齢者も生き生きと仕事に取り組むことができるような社会、これは単に所得が得られるとか生きがいがあるとか健康であるとかというようなそういう見方ではなくて、一人の人間が生きていくときにどこに充実感や喜びや幸せを感じていくかという意味では高齢者が働くということはいいことで、必ずしもお年寄りには楽して、つまり仕事から離れてもらつてあとは福祉で手厚く見ていくということだけではない、むしろそういう見方の方が、余り偏るのはよい社会とは言えないと私は考えています。

と六十五歳までの継続雇用の進捗状況と今後の高齢者雇用について、深く掘り下げてはまた改めてきちんとやりたいので、大臣としての所感を聞かせていただければ。

○伊吹国務大臣 御承知のように、六十歳定年制というのはほぼ定着したと考えていただいて結構かと思いますが、六十五歳まで引き続き何らかの形で働いていただくという仕組みを持つておられる企業は大体八割ございます。しかし、希望者がどれだけ働いているかというと約二〇%ということ。お金だけというのなら、税金をどんどん取って、そして給付金を渡せばそれでいいのかわかりません。しかし、それは財政が大赤字になるという別の問題がございますが、それを抜きにすれば、お金で解決するということがなそうということもわかりません。

しかし、やはり人間の生きていて一番大切なことは、みずからこの世に存在するということを他人に認めてもらっている存在感にあると私は思います。それは、働くことによってその存在感を際立たせるという要素が非常に多いわけですから、日本は終身雇用制で、例えば失業率三・五というお話があっても、企業が給与は負担しているけれども仕事がなく窓際に座っているという目に見えない失業率というのは、決して私は幸せな状況ではないと思うのです。

そういうことからしますと、二〇一三年には厚生年金が六十五歳になるからその間を埋めるためにどうだとかという話ではなくて、やはり存在感を実感しながら生きていく幸せをかみしめるために、日本経済をそれになえられるような状態に維持発展させながらやはり六十五歳まで、あるいは場合によっては七十歳まで何らかの形で、定年制とは申しませんが、何らかの形で社会に参加し、働き得るような社会を目指すのが、自由民主党だけではなくて、各政党を通して政治家の責任だと私は思っております。

○青山(正)委員 この間消費税率を一体どれぐらいに上げれば福祉に十分な原資が確保できるのか

という議論をやっておる最中に、そういう発想にならないで、やはりもっと多くの人が働きたいという場合には働ける社会がいい社会じゃないかというふうには私は思いましたので、そんな話を始めて……。

私は、やはり失業率を下げていかなければいけない、失業者を少なくしていきたいという立場から今までもずっといろいろな議論をさせていただきましたが、最後に、幸せな労働者のイメージというのはどういうものだと大臣は考え、本当に幸せな労働者像とはこういうものか、幸せな労働者の家族像というのはこういうものかというものをひとつ、これは我々みんなが追求していくことなのですから、大臣としてどのような見解を持っておられるか伺いして、それで終わります。

○伊吹国務大臣 これは各人の価値観によるものでございますし、生まれてから育ってきた今に至るまでの教育、経験によるものでございますから、一般像をどうということは申し上げるべきではないかと私は思いますが、伊吹、おまえはどうありたいかと言われれば、私は、お金はないよりもある方がいいと思っておりますけれども、ただ、お金はあるけれどもつましく暮らせるだけの人間でありたいと私は思っております。

○青山(正)委員 また改めて質問を続けます。

○田中委員長 次に、大森猛君。

○大森委員 日本共産党の大森猛でございます。四日ほど前、三月九日に平成十年一月分の速報として家計調査報告が出されましたけれども、勤労者世帯はマイナスの五・九%、四十六カ月ぶりの落ち込みということになっております。しかも、全世帯でいけば、昨年まで五年連続マイナスが続く、これは昭和三十八年の調査開始以来初めてというふうな状況で、消費の冷え込みはもう通り越して、消費は凍りついているんじゃないか、今、大変深刻な状態にあるのではないかと思います。

そういう中で、最近、日本総合研究所、日本総研が「将来所得の減少が萎縮させる家計行動」、こういう大変興味深い研究報告を発表しております。

すけれども、それによると、家計行動の萎縮、これで今後十年間で約八%個人消費が落ち込んでしまふ。その構造的な要因として二つ挙げているわけなんです。一つが社会保障の連続改善、もう一つが賃金制度の変化、雇用と労働問題、こういうことになっておるわけですから、こういう中で、今回政府は、労働基準法あるいは派遣労働者法など労働法制の全面的な改定を提出されるわけでありまして。

そこで、私は端的にお伺いしたいと思うのですが、これらの制度改定によって労働者の所得が上がるのか、それとも押し下げられるのか、さらに、労働時間は短縮されるのかふえるのか、この点で大臣の認識を端的にお聞きしたいと思います。

○伊吹国務大臣 大変失礼でございますが、私は基本的に、認識をやや異にいたしております。というのは、労働者の賃金がふえるのか時間が減るのか、労働者に対するそういう一律的な保護船団の考え方を少しづつ変えていくというのが今回の法改正でございますから、人によつては大きい時間短縮されるでしょうし給与もふえるでしょうし、場合によつては減る方もあるかも知れません。しかし、それよりも何よりももっと大切なことは、今回の法律によつて上がる下がる、短くなる長くなるということよりも基本的に大切なことは、やはり経済の底上げをすることによってみなが、今までそうであつたように、豊かになつていくことだと私は思っております。

○大森委員 大臣は護送船団という言葉が大好きなようですが、今度の所信表明ではありませんけれども、他の政府広報誌の中では、今の法制は頑張った者も頑張らない者もともに護送船団だといふようなこともおっしゃっているわけなんです。私は、今の厳しい経済状況の中で頑張っている者を抱えた企業が本当にやっつけていけるかという状況で、このことを職場等でお話しすると、皆さん大変怒りを持たれるわけなんです。

私も日本共産党は、今度の労働法制の一連の改定、その中には変形労働制あるいは裁量労働、

有期雇用あるいは派遣労働等々あるわけなんですけれども、これらは本来、労基法から照らしても、大変問題があるからその限定的な、特殊例外的な適用しかされてこなかった。それを今度は外して、大きく労働者全体をいっば対象にしていくということ、これは雇用にも労働者全体の生活にもやはり甚大な影響が出てくるんじゃないかということ、私も、それらの雇用形態について、この間、それらに従事する労働者の皆さんに直接当たって、調査を行つてまいりました。

その結果は、確かにおっしゃる通りに、それは所得のふえる人もあるかもしれないけれども、平均的にみれば全体として収入は減る、労働時間はふえる。さらに申し上げれば、きょう午前中にも大臣の労働行政の一つの理念としておっしゃつたパイパスを多様に確保するというお話について、例えば、ある商社等では、正規社員にかつてどんどん派遣社員が入り、脱法的な作業をしているわけです。来年、恐らく新規一般職は不採用、採らないだろう、既にそれを公式に発表している企業もあるという中で、こういう労働法制の改定が進められたら、逆にパイパスは不安定雇用の形態にすつとなつて、それだけが拡大されていくということになるのじゃないかということを、この間の調査を通じて大いに私は感じたところであります。

これらについてはまた別途、別の委員会あるいは今後の労働委員会でも改めて質問し、見解もただしていききたいと私は思うのですが、きょうここでは、雇用の問題も大変深刻ですので、労働時間短縮問題についてお尋ねしたいと思ひます。

一九八八年五月に「世界とともに生きる日本経済運営五カ年計画」で「年間総労働時間を計画期間中に、千八百時間程度に下げ得る限り短縮する。」これは当時、国際公約とも言われたわけでありまして、結果としてはこの目標を達成できなかった。続いて一九九二年に「生活大国五カ年計画」、さらに明確な目標として九六年までに千八百時間、こういうことを閣議決定したわ

けでありますけれども、その達成状況、それから一九九六年で主要五カ国と比較して日本はどうか、さらに一体いつまでに達成するのか、この三点についてお聞きしたいと思います。

○伊藤(正)政府委員 今おっしゃった具体的な数字については後で政府委員から答弁させていただきますが、基本的な考え方を少し申し上げたいと思います。

まずその前に、今般御審議をお願いするため本院に提出いたしました労働基準法について、裁量労働制を全労働者とおっしゃいましたが、そういう内容にはなっておりません。これは、事務の本ワイトカラーにこの裁量労働制という御提案をしてあります。それから、派遣職員等脱法的なということをおっしゃいましたが、派遣職員は法律に認められているものであって、脱法的な労働者ではないので、この点もひとつ訂正させていただきます。

さて、今おっしゃったように、この十年間で約二百時間の労働時間の短縮が達成されてきておるわけでございまして、現在のところ、年間の総労働時間は大体千九百時間というところになっております。これは、やはり市場経済で我々は生きておるわけですから、計画経済や社会主義経済で生きているわけではございませんので、この原理原則に合う中で時間は短縮していきませんと、働いている人たちの収入というものは払えなくなるわけでございまして、経済運営の失敗をできるだけ最小限に抑えながら、勤務時間の短縮にはこれからの一生懸命取り組みたいと思っております。

○伊藤(正)政府委員 お尋ねのございました労働時間の数字の方についてお答えを申し上げます。

年間の総労働時間につきましては、主要五カ国との比較という御指摘でございますが、毎月勤労統計によりまして最新の年間の総労働時間は、三十人以上の規模で見まして千九百時間となっておりますわけでございますが、ただ、諸外国と比較する場合には、どうしても製造業の生産労働者に限られ

ますのと、時点がやや古くなるわけでございます。

一九九六年の時点で、製造業の生産労働者の年間の総労働時間は、我が国の場合千九百九十三時間でございます。これが、四十時間制が年途中から実施されました九七年は千九百八十三時間になりました。アメリカが同様の数字で千九百八十六時間、イギリスが千九百四十三時間となっております。大体日本と同水準。ただ、フランスが千六百八十時間、ドイツが千五百十七時間ということで、それに比べますと日本の水準はかなり長いという実情にございます。

○大森委員 先ほど私が脱法的と申し上げたのは、本来限定された業務外の派遣職員の仕事に既に現実にはあるということ、そういう実態があるということ、これは大臣も認識していただかなければいけないと思います。

それで、今御報告にありましたように、同じ市場経済の原理原則の中でやっているドイツ、フランスと、三百時間からあるいはそれ以上大きな開きが出ています。しかも、国際公約が十年たつて達成できない。二度にわたって閣議決定しながらいまだに達成できないというのは、やはりこれは問題だと思ふのです。

さらに問題なのは、こういう今の日本の千九百九十三時間、こういう年間労働時間が、日本の労働の労働実態を本当に反映していない数字じゃないかということでありまして。

それは、直接にはいわゆるサービス残業。このサービス残業について、労働省としてはどのよう

に把握をされているでしょうか。

○伊藤(正)政府委員 サービス残業の実態についてのお尋ねでございますが、これを統計的に把握する方法は、正直ございませぬ。

ただ、私も全国の労働基準監督署を通じて、あるいはそこに持ち込まれた申告あるいは定期的な監督、そういうものを通じて、実際の就業の実態とそれから三六協定の照合、またそれに基づく割り増し賃金の支払いの有無等を点検いたしております、もし必要があれば割り

増し賃金等の支払いは是正を勧告をいたして、問題の解決に当たっているところでございます。

○大森委員 実は、このサービス残業というのが日本ではもう構造的に、しかも少々の時間ではない、広範に行われているんじゃないかと、今もお話あったように、労働省として正確に把握する努力をやられています。労働省として正確に把握する努力をやられています。労働省として正確に把握する努力をやられています。

これは、実は予算委員会、六年前になります。間の上で正確に把握する努力をやられていない。これは、実は予算委員会、六年前になります。間の上で正確に把握する努力をやられていない。これは、実は予算委員会、六年前になります。

では、どのくらい労働実態と労働省の統計では開きがあるかということ、今資料をお配りをさせていただきます。開きがあるかということ、今資料をお配りをさせていただきます。

「働き過ぎと健康障害」、これは経済企画庁経済研究所編集発行「経済分析」の九四年一月号。主任研究員の徳永芳郎氏の研究報告であるわけでありまして、政府の労働時間調査、企業側から調査する労働省の毎勤統計と労働者側から調査する総務庁の労働力調査、それぞれを年間に換算して比較検討したものであります。

例えば、一九九二年、平成四年で見ますと、毎勤統計の方をものとしましたものでは千九百八十二時間。これが、労働力調査、総務庁調査をものとしましたものでは二千三百九時間と、実に三百二十七時間の大きな開きが生まれているわけですね。多いときにはこれが四百時間近い。

どうしてこういう開きが生まれているのか。統計上の問題ではなくて、その基本的な要因がどこにあるのかという辺をお答えいただきたいと思います。

○伊藤(正)政府委員 ただいま労働力調査と毎月勤労統計調査によりまして労働時間の調査結果の数字の違いについてのお尋ねでございますが、やはりこれは、先生は統計上の違いではなくてという御指摘でございますが、統計の仕組みがかなり違う調査でございます。

例えば、毎月勤労統計調査は全期間を通じて調査をするのに対して、労働力調査は月末の一週間でございます。御案内のように、月末の一週間というのは普通の企業の場合かなり多忙な時期がそこ含まれます。すると、年間をならして見ますと、当然ながら、例えばゴールデンウィーク、それからお盆等の夏休みの時期というものが通常含まれてまいります。また十二月につきまして、この月末一週間というものは二十日から二十六日という特別扱いがされている調査でございます。当然そういった部分でこの両調査の違いは、むしろ労働力調査の方が多目に出るという傾向は、これは統計の仕組みからやむを得ないものと考えております。

またさらに、毎月勤労統計調査は事業主調査でございますが、労働力調査の方は世帯単位個人の調査でございます。したがって、調査の要領等をごらんいただければ御理解いただけます。に、いわば本人が働いたとして申告するよう形での調査になりますので、どちらかといいますと在社時間全体、そういったものが調査結果にあらわれてくる傾向がございます。

そういったことから両調査の違いが出てくるものでございまして、いわゆるサービス残業という御指摘ございましたが、これは、そういったものと別に、いわば労働基準法違反の姿でございますから、私どもの臨検、監督等々からあらわれてくるものが実態に近いのではないかとというふうに考えております。

○大森委員 統計学上は実際いろいろ議論はあると思いますが、問題は、そこに横たわっている傾向の問題だと思ふのですが、この徳永氏が解

明されているのですが、こういう開きが生まれている最大の理由は、企業側からの調査である毎勤統計では、いわゆるサービス残業、ふろしき残業や中間管理職の残業が計上漏れになっていることにある、これはお配りした資料にも書いてありますけれども、明快に回答しているわけですね。しかも徳永氏は、両者を比較検討、相当詳細に検討されているわけなんです。働きの過ぎと健康障害という分析目的に照らしてみても、労働力調査の労働時間の方が実態をより正確に反映している、この指摘をしているわけですね。

ですから、六年前、当時の近藤首相が、正確に把握できるような統計をとれるように調査し検討と、これはその後どういう努力をされたかわかりませんが、やはりこれはきちんと言わなければならない。

しかも、もう一つの問題は、いわゆる裁量労働制あるいはみなし労働、こういう形で、労使間であらかじめ決めた労働時間という中で実態的な労働者の労働時間の管理はもう事実上免除されるということも、年間総労働時間が労働実態を反映しないその原因の大きなものにやっています。のじゃないかと思えます。

そういう労働の実態からかけ離れた年間の総労働時間でもいまだに達成できない。そこで、では、なぜ目標を達成できないかということでありまして、けれども、私は、大きな原因として二つあると。

一つは、労働省が今年度の国会に提出された資料によっても、購買力平価による実労働時間当たりの賃金が主要五カ国中最低になっているということなんです。一九九六年、日本は一〇〇として、アメリカ一四〇、ドイツ一七二、イギリス一〇一、フランス一二六。ですから、時間当たりの賃金が少ないから長時間働かないと生活できない、こういう実態があるということがまず一つです。

もう一つ大きな原因は、労働時間の上限規制がない、事実上長時間労働が青天井になっている。そのもとで次々と過労死が発生しているのじゃないか。先ほどの労働力調査でも、過労死のボーダー

ラインは一般に三千時間ではないかと言われているわけなんです。三千百二十時間以上の労働者は一体何人いるのだ、一九九六年で五百七十七万人、今日日本でいるということです。

今、労働省のモデル試算で、年間千八百時間、これを本当に達成するためには所定外時間は百四十七時間しかない。ですから、労働省として今残された道というのは、所定外労働時間百四十七時間以内と法律できちんと決めるか、それとも国際公約を放棄するか、どちらかしかないのではないかと考えますが、いかがですか。

○伊藤(正)政府委員 御指摘がありました点について、私も受けておるところを御説明させていただきますと存じます。

まず一つ、賃金との関係で長時間労働をせざるを得ないのではないかと、こういう御指摘ございました。この点につきましては、例えば一例を挙げ

て申し上げれば、購買力平価で比較いたしますと日本の賃金一〇〇、アメリカは一四〇ぐらいいなります。その場合、先ほど製造業の生産労働者につきまして御説明申し上げましたが、その中に含まれている残業時間は、日本の場合百六十八時間、アメリカの場合二百三十四時間でございます。むしろ購買力平価で比較した賃金水準とは逆転をいたしておるわけでございまして、そういったことから、一概には残業の問題について説明は困難であらうというふうに受けとめております。

ただ、先生、この残業時間の問題につきまして上限規制がない、こういう御指摘ございましたが、ただいま国会に御提案申し上げております労働基準法におきましては、新たに、労働基準法に基づきまして労働大臣が時間外労働の上限に関する基準というものを定め、労使の方に、三六協定を結ぶ際にはこれに適合したものになるようにしなければならぬという遵守義務を設けて、そういった形で時間外労働というものを適切な形へ持つていくという思いを込めておりますので、ぜひよろしく御審議をお願いしたいというふうに思っております。

また、千八百時間に向けての、放棄するかという問題でございますが、この千八百時間について御理解をいただきたいのは、千八百時間というものが最低基準ではなくて、我が国の労働者の一般的な勤く姿が千八百時間というものに近づいていくことが目標でございます。したがって、これを超えて働いている方がいることをもって千八百時間が達成できないということではなくて、一般的な水準が、あるいは一般的な勤く方々の姿が千八百時間に近づいていくことが目標でございます。すので、そういった意味では、私も、今回御提案を申し上げておる労働基準法等の成立した段階では、そういったことも十分活用させていただきながら、引き続きこの千八百時間というものを目指してまいりたいというふうに思っております。

○大森委員 今回の労基法の改定のお話がありましたが、行政指導の根拠を法律で決めたいというの、労働法専門家等の大方の共通の意見であるというのを申し上げておきたいと思っております。またこれは今後の法案審査の中でも申し上げていきたいと思っております。

上限規制の問題で問題なのは、昨年の女子保護規定撤廃との関係で上限規制が取り払われた女性労働者だと思つて、百五十時間の上限が取り払われて、来年四月から施行の予定になっているわけなんです。先日、国会内で女性労働者と女性議員及び労働委員との懇談会が開かれ、百数十名が参加された。私も、議員としては黒一点でありましたけれども参加して、直接女性労働者の訴えを聞いてまいりました。出版、民間放送、看護婦、教員、国家・地方の公務員等々、本場にもう息詰まるような、胸が詰まるような深刻な職場実態が報告されました。

その一つ、今紹介したいのが、きょうもう一つお配りをした、コンビニエーター労働に携わる商船会社A社に勤務する二十八歳の女性であります。時間の関係で詳しくはお読みをいただきました

思うのですが、とにかく、九二年四月に健康で入社して、三年目で、ここには十キロ、私に報告されておるのは十五キロ減ってしまった。生理も二年間とまった。最多月の時間外労働が百五時間と大変な状況ですね。この勤務日程、右側にありますけれども、三月一日から十七日までの生活時間帯です。日曜日二日を除く十五日のうち、午後六時に仕事を終わったのはたったの一日。連日残業で、終電またはタクシーの深夜帰宅が実に七日と大変なことになっているわけでありまして。

大臣は、所信表明で、「人間として存在する喜びである労働」というようなことを言われたわけでありまして、とてもこれはそういうことではないと思えます。母性すら破壊されてしまうような、そういう厳しい女性の訴え。男女共通規制を法律で明記する必要があるのじゃないかと思えますが、簡潔に答えをいただきたい。

○伊藤(正)政府委員 ただいまいただきました資料を拝見いたしました。こういった形で月百十五時間に及ぶ残業があるということ、これは大変我々としても憂慮すべきことだというふうに思っております。

先ほど申し上げましたように、時間外労働というものを適切な水準で抑制され、こういった形のもので生まれない姿を目指しまして、今回の労働基準法の改正案を御提案申し上げて、御審議をお願いしたいというふうに考えておるわけでございますが、その中で時間外労働の上限に関する基準、そういったものの徹底を期していければ、私も、こういった事態について適切な対応ができ、また、こういった事態の未然の防止にもつながっていくことができるというふうに思っております。

○大森委員 一九九六年ですから今から五十二年ほど前なんです。現在の労働基準法をつくる過程の中で、実は政府も上限規制を明確に、法定時間を盛り込んだ草案をつくっていたのですね。当時、第五次案になるわけなんです。労働法制審議会小委員会に提出された労働条件基準法、その

第三十三条、これが現在の三十六条のいわば原案でありますけれども、この中で、一日について三時間以内、一週について九時間以内、一年について百五十時間以内、こういう形で明確に法定しているわけであります。

五十二年前にこういう形で草案を出した、これを既に出しているわけですから、今こそこれは労基法改定の中で明確にすべきじゃないかというのを重ねて要求して、次の質問に入りたいと思います。

昨年の十二月六日に、横浜市鶴見区の東京ガス扇島工場の液化天然ガス地下タンク建設現場で、三人の労働者が約四十五メートルの作業用ゴンドラに乗って検査中に発火し、積んであった掃除用の布、洗浄液等に引火して火災が広がり、三人はゴンドラから逃げようとしてタンクの床に墜落し、三人とも亡くなるといふ大変痛ましい災害が発生いたしました。

我が党も調査団を派遣しまして、この労働災害の調査を可能な範囲で行ってきたわけでありましたけれども、この火災の発生の原因、これはもう究明されたかどうか。既にもう工事は再開され、終了したという報告も聞いておりますけれども、工事再開を認めた理由は何かというあたりをまずお聞きしたいと思います。

○伊藤(庄)政府委員 御指摘の事故については大変私どもにとつても痛ましい、残念な事故として受けとめておりまして、承知をいたしておるところでございます。

この災害につきましては、災害発生後、労働省本省からも担当官を現地に派遣して、現地の所轄の労働基準監督署とも災害調査に入つた事実でございます。

事故については、先生御指摘ございましたように、建設中の地下の貯槽内で溶接等の点検作業をゴンドラに乗って行つておる段階で、洗浄液等に何らかの形で引火したためにこういった災害が発生したというものでございます。その引火した原因が問題でございますが、いろいろな形の事案が

考えられる。それは静電気の問題等々あるわけでございますが、そういった点につきまして、現在専門家の方にお願ひもいたしまして原因の究明に努めておるところでございます。

それから、こういった作業の再開について認めたのかという御指摘でございますが、災害の原因調査とあわせまして、こういった事故を発生させないための措置、こういった点につきまして、事業主の方に十分指導改善を促しました。その結果、洗浄液等については水溶性の燃えにくいものを使う、その他引火等のおそれのあるいろいろな点について、技術的な面も加えまして必要な配慮がなされる、そういった改善がなされて、私ども、現地で改善の実情も確認した上で、そういった災害の発生が起る可能性が一応ないというふうに判断できた段階で作業の再開を認めたところでございます。

○大森委員 この事件では、亡くなられた若い青年が派遣労働者じゃないかという話も聞いております。この受注、発注の関係も、数回にわたる発注で大変複雑で、その中で労働安全衛生に対する責任は一体だれが持つのか、こういう面で非常に問題が多い事件ではなかったかと思ひます。

その点で、労働安全衛生法との関係で労働省としてはどういふ対応をされているでしょうか。

○伊藤(庄)政府委員 まず、今回の災害につきましては、災害が起きたのは、貯槽内の工事を請け負つていたいわば下請の段階で発生したことは御指摘のとおりでございます。これは、地下の貯槽内の溶接の検査というかなり専門的な作業の分野でございます。そういった形で専門の業者に下請が出されていたという事案でございます。

ただ、派遣労働者ではないかという御指摘につきましては、これは事実はそのようございませんで、一人の方は二十年來この企業に勤めておられた方、またその他の方も、在籍期間はたしか六カ月から七カ月という短かつたかと記憶しておりますが、いずれも常用労働者の方でございます。

それで、安全衛生法上、こうした数次の下請にまたがる建設工事につきまして、元請の事業主、元請の事業者に、安全につきましての種々の義務を課しております。連絡調整、あるいはこういった下請業者に対して安全上のいろいろな指導助言の義務等を課しております。私ども、こういった災害の発生を機に、そういった点についての履行を一層強く指導いたしたところでございます。

それから、先ほど申し上げましたように、こういった災害の発生が繰り返されないように事業の再開の前に十全な指導、点検、確認を行つて、災害の未然防止に十分万全を期しまして、この事業の再開をようやく認めたということでございます。

○大森委員 私が申し上げたのは、労安法に従つて司法警察官の職務をきちんと果たすべきじゃないか、きちんと捜査に入るべきじゃないかということですが、その点はどうですか。

○伊藤(庄)政府委員 先ほど申し上げましたように、この災害の発生原因につきましては、専門家等の協力も得ながら現在進めておりますし、労働安全衛生法との関係で違反事実があるかどうかにつきましては、目下所轄の監督署におきまして捜査中でございます。

○大森委員 この二十五歳の青年の労災補償、死亡遺族補償一時金というのが総額で約八百七十八万円、これは労災保険の趣旨からして最低の補償ということでしょうか、一人の青年の死亡の一時補償としては余りにも少ないんじゃないか。今回労災保険料八百五十億円引き下げが行われる、そういう計画がありますけれども、そういう保険料の引き下げをやるのであれば、給付の内容をぜひ改善していただきたいという要望を述べて、まだ若干時間がありますので、最後に一、二点だけお聞きをしたいと思ひます。

地方最低賃金審議会の男女構成についてでありますけれども、きょう総理府にもお見えいただいたんですが、九六年の男女共同参画二〇〇〇年プランでの国の審議会等委員への女性の参画の促進

について、その目標についてお聞きをしたいと思ひます。

○有松説明員 国の審議会等委員への女性の参画の促進につきましては、男女共同参画推進本部におきまして、平成八年の五月に定めまして、当面、平成十二年末までのできるだけ早い時期に二〇%を達成するという目標に向けて鋭意取り組んでいるところでございます。

特に、職務指定ですとか団体推薦等の委員におきまして女性委員の割合が全体の割合に比べて低いということがございますので、委員を推薦していただいている団体等に対して官房長官名で女性委員の推薦について協力を御依頼するなど、登用促進のための努力を重ねてきているところでございます。

○大森委員 時間が来ましたので最後に一問だけ伺つて質問を終わりたいと思ひますが、今、将来三割、二〇〇〇年末までのできるだけ早い時期に二割というお話もあつたわけなんです。この地方最低賃金審議会を調べてみますと、各県段階で公労使それぞれ委員がいます。各県段階で労働者側の委員というのは四十七都道府県で二百三十九名、その中で女性の労働者側委員が何人かといへばわずか一人、政府の各審議会の到達点から比べても大変おくれた状況にあると思ひますね。

そこで、私は神奈川県に住んでおりますけれども、神奈川県で見れば、全雇用者の約四〇%が女性だ、しかも女性の四一%がパート、臨時等の不安定な身分に置かれております。最低賃金が与える影響、そういう意味でも非常に大きいと思ひます。もともと男女間格差の問題、正規労働者とパート労働者の格差、大企業と中小企業労働者の格差、こういうものがある中で、地方最賃審議会の労働者委員に女性がいるということの意味は、今日ますますこれは大きくなっているのではないかと思ひます。

四月には地方最賃審議会委員の任命が行われるというぐあいに聞いておりますけれども、労働省

としても、そうした現場で働く女性の代表を積極的に任命するという点で、ぜひ大臣の積極的な御所見をお願いして、質問を終わりたいと思います。

○伊吹国務大臣 ただいま女性問題担当の総理府の方からもお答えいたしました実情や、あるいは政府の基本的な方針にのっとりながら適正に措置をしまいたいと思っております。

○大森委員 終わります。

○田中委員長 次に、濱田健一君。

○濱田(健)委員 本日は伊吹大臣の所信に対する質疑ということで、長時間、大臣本心に御苦勞までございました。あと二十分少々時間を拝借して質疑をさせていただきたいと思っております。

雇用保険法と駐漁法もつるしがありたということとございまして、いよいよ来週からは法案の審議ということになりそうですが、きょうは大臣の所信の中身に從つて、これから法案の審議をしていくための基本的な部分について四点左右御意見といたしますかお話を聞かせていただきたいと思いますように思います。

一点目は、きょうも大臣何回が使われましたが、日本型の終身雇用というのをメーンロードとしながら、新しい働き方を希望する皆さんにさまざまな形態の働く場所なり仕組みなりを提供していくのが今度の労基法の改正の中身だということなことでございます。契約労働、そして裁量労働制等々、いろいろなものがございますし、法案の中身も、一定の歯止めをかける中身というふうには、私たちが党としても努力をさせていただいたことをお礼を申し上げたいというふうに思っているところでございます。

今度の労基法の中身を、例えば経営の側の皆さんと時々お話をすると、例えば、契約労働、今期限のない労働以外のいわゆる契約労働は一年ごとの更新しかできないというのを三年という形が出てきたり、ホワイトカラーの裁量労働制というように部分で、非常に使い勝手がいいというふうなニュアンスでのお話も出てまいりまして、どういう意味だという、私たちの立場からいうと不安

といいますが、そういうものも若干あるわけでございます。

やはり、労基法が憲法二十七条の第二項に基づく法律というふうにとらえたときに、公正な労働基準の確立と、働く者にとつての、使用者側と対等に論議しながら、働く者がめっちゃくちゃに使われない、適正な賃金で雇われるという意味の最低の保障を定めたものという役割は、戦後大きなものがあつたというふうに思っております。

ただ、それが法の精神にのっとりてうまく現場で機能してきたか、現在も機能しているかということについては、さまざまなトラブル等々ございまして、いろいろな見方があるわけでございますが、これから雇用関係がさまざまな変化していく中でもこれまでの労基法の持つ基本的な原理原則というものは変わらないものというふうに認識しつつ法案の審議に入りたいというふうに思っているんですが、大臣、いかがでございますでしょうか。

○伊吹国務大臣 まず、労働基準法について、基本的な考え方は、私は、先生の今表明されました見解と全く同じでございます。

そして、その中でいろいろ、働く希望、働き方の形態の多様化というものが要求されているわけでございますから、その道はやはり開いておきたい。しかし、その道を開くために、結果的に今御引用のございましたような経営サイドだけが使い勝手のいいというものであつてはやはりならない。そう思うがゆえに、議院内閣制の趣旨にのつとつて、与党を構成しておられる社民党の皆さんの御意見を組合との窓口としながら、今回かなりの程度のことを直して実はこれまで来たという経緯は、一番よく先生が御存じだろうと思つてます。

それから、もう一つは、基本的に、労働基準法というのには、お上に管理監督をさせるという、率直に言えば、一種の警察権をもって労使関係を監督させるという部分がやはり非常に強いと思つております。労働力というものは、再三申し上げておりますように基本的には人間に関するものでございまして、そういう部分を否定してはいけな

いと私は思いますが、願わくは、労働組合も組織率をもう少し上げていただいて、魅力ある労働組合として、経営側に対等にお話をさせていただく自治権を確立していただくことを、私は本望に望んでおります。

○濱田(健)委員 大臣が今答弁いただいたとおり、本場に労働者の代表の方と使われる皆さんと対等にきちつと内部で論議ができる環境というものが一番大事であつて、お上という言葉を使われませんでしたけれども、そこが手を出し口を出しということよりも、本場に原理原則はそこだということとは、私も十分理解しております。

この論議がいつから始まるか、ちよつとまだわかりませんが、先ほど申し上げた、新しい生き方を希望する労働者にはというこの大臣が述べられた部分というものを本場に基本にしなければならぬというのを思いながら、法案の審議に当たらせてもらいたいというふうに思うところでございます。

二点目ですが、今、職安審で論議をされております派遣法でございます。

この導入がなされた当時、日本社会党だったわけでございますけれども、いわゆる日本型の常用雇用にかわる派遣雇用といいますが、これが主になつては困るよということ、当時の社会党は反対したということでございます。

今度、所信にも書かれておりますとおり、適用対象業務の範囲、派遣期間、労働者保護のための措置等を改正されるということでございますけれども、私たちが、これまでこの派遣の状況、現場的なトラブルといいますが、こういうものを労働相談等々で見てきたときに、やはり雇用責任と使用者の責任という部分がどこできちつと区分され、確保されるかというところが問題点としていっぱい浮かび上がつてきているところでございまして、そういう面からいうと、多分、適用の範囲が広がっていく法案になるというふうに思うわけでございますが、常用労働にかわるもので、限りなくいわゆる派遣労働というものがあつていく

ことがあつてはならないという基本的なスタンスを私たちは持っているんですが、大臣はいかがでございますでしょうか。

○伊吹国務大臣 私は、日本型の終身雇用制というものの意味はかなり高く評価をしております。それは、単に働く人たちの立場というだけではなくて、経営者にも非常にいい仕組みじゃないかというふうにも思います。そして何よりも、日本の国民として、働くことによつて生活をしていくという上で安心できるということは、やはりいい制度じゃないかと私は思っているんです。

戦後、派遣型を主としていた、特定の国の名前を挙げるのはいかがかと思いますが、国の製品と同じ日本の製品が国際市場で競争をして、終身雇用、つまり不況期にも派遣お断りといつてきた日本の方が、労働コストを下げてたくさん売れて、そして、今日の豊かさを確立して、この行き届いた制度をつくり上げて、生活水準を上げてきたということのやはり一番最後のところは、日本人の労働者としての質がよかつたということだと思つてます。これは、手に技術があるとかよく働くということじゃなくて、やはり、自助、自律の気概を持っていたとか、公たるものに尽くすという気持をしつかりと持っていたとか、そういうところだと思つてます。

そういう気持が、残念ながら今や薄れてきているから、外国と競争をするために派遣労働の範囲を広げるということは、私はあつてならぬと思つてます。基本的には、やはり終身雇用というものを基本にして、終身雇用を守つていけるような教育を家庭においても、学校においてもしっかりとやりながら、派遣労働というのはいりパイパスでやられていく。そして、確かに、ILO条約に沿つてやるわけですから範囲が若干は広がつてくると思つてます。しかし、そのときに、働く人たちが本来法律に從つて受けるべき社会保険だとか何かというふうなことがどこかへ行つてしまふということだけはあつてはならないよ、これだけ

は審議会に十分お願いするようにということは、私は担当局長に指示をしておりますので、いずれまた法案が出てまいりましたら、ぜひそのあたりも御審議をいただきたいと思っております。

○濱田(健)委員 きよの労働委員会は、教育と労働というような感じの話もいつぱい出てまいりまして、私もかつて教師をしておりまして、大臣の教育論と労働の関係というのを、すばらしい話を拝察させてもらって、いい勉強になったというふうに思っております。今お話しなされたような形で、これは審議の日程も詰まっているようでございますので、こういう形になるかわかりませんが、基本的な態度として対応させていただきたいなというふうに思っております。

三点目ですけれども、いろいろなときに労働相談を受けるわけですが、やはり、賃金の未払いだ、労働時間が守られない、当然、就労規則がないというような基本的な部分でトラブルが起きております。

つい二日ぐらい前でしたが、タクシーの運転手さんたちとお話をしましたら、福島だったと思うのですが、とにかく規制緩和の中で車の台数はふえたわ、お客さんは景気の低迷の中で乗り手が少ないわというので、会社の方が社会保険をぶった切ってしまったって国民健康保険に変えるなというようなことを言い出したという話があった。それはもう雇い主という基本的なところを間違っているんじゃないですかという話もしたところでございます。

個別的な労働紛争というのが、さまざまな動きの中身というのが出てきたときにもっともとてふえることが予想されると思えますし、中桐委員の方も、けさ、ペナルティーを厳しく、罰則を厳しくというようなお話等ありましたが、先ほど大臣がおっしゃいましたとおり、労働組合の組織率が低下している、組織されている労働者が二三%前後しかないという状況の中で、ますます個別紛争の解決というものがやりにくくなるのじゃないかなという危惧を持っております。

大臣の所信の中にも、解雇や賃金不払い事案等労働条件をめぐる問題についても、全国の労働基準監督署の迅速的確な対処に努めるというふうな記述がなされておりました、いわゆる労働の現場を監視するという意味では、個人としても党としても、基準監督署で働かれる職員の増加というものは物すごく大事だ、職安も含めてそうでございますけれども、思っているわけですが、この個別紛争の多発を予想される、予想してしまつたらいけないかもしれないが、そういう危惧の中で、基本的にどういう方向性でこれに対処しようとしているのかというところをお願いしたいと思っております。

○伊吹国務大臣 私は、先ほど来申し上げておりますように、大きな労使関係は、やはり人間の問題でございますから、国家の監視のもとにあるべきだということですが、でき得べくば組合と経営者の間の自治によつて解決されていく部分ができるだけ出てくれば、これはもう結構なことだと思っております。

ただ、残念ながら組織率が非常に低い。あるいはまた、もう組合に入らなくてもある程度の生活水準が維持できるという豊かなところまで来たのかなという感じもいたします。

私は、この労働基準局、行革の中でエージェンシーにするなという話があった、とんでもないことだ、一種の行政警察権の行使のようなものを民間に任せるなどということはあつてはならないということ、とりあえずこれは現状維持にしたいわけですが、できるだけそういう面でも話し合いの中へ入っていきけるような仕組みもつくつてやっていきたいと思えますし、どうか働く方の方も、自助の気概を失わずに、お上に頼らずにという御努力も重ねていただきたいと思っております。

○濱田(健)委員 四点目ですけれども、いわゆる男女共生社会の中で、介護、育児等々、家庭的責任を持つ男女が平等に両方ともきちっとした仕事ができるようにというのは、労働省、当然これ

らの労働政策としてやっていかれるわけでございます。

けさの能勢委員の質問に、ことしの予算にもそういうことのできる幾つかの施策を講じているというふうな大臣の方から御回答をいただいたわけですが、例えば事業内託児所の助成金の拡充とか、育児・介護費用の助成金の拡充とかというものが数字として出てきておりました、特に体調不調時への対応型の託児所というのは、労働者の要求というものは、これプラスお医者さんがいたらというところまで多分行っていると思うのです。ただ、企業内に企業医としておられる方々とかこれがある意味で企業の中でうまく結びついていけるような仕組みを労使で考えてもらえば、この手当てされたお金というのをもまた生きてくるというふうな私自身これを見ながら感じたところでございます。

いわゆる育児、介護を含めて、深夜業の解禁という部分も心配をされておられる皆さん方も相当数いらっしゃるわけですが、法的な整備について今一定の方向性を示されておりますが、今後の展望等について、もしありましたら大臣の方からお答えいただきたいと思います。

○太田(芳)政府委員 お答えいたします。

働く方々が、性別にかかわらず、育児と仕事、介護といったような家庭責任をとるに果たしていくことが非常に重要な課題であるというふうなことを考えているわけでございます。育児休業法が成立いたしました、これは一歳に満たない子供を養育する男女労働者が育児休業をすることができ、これを平成七年からすべての事業主に義務づけられていくところでございまして、さらに、雇用保険法の方から育児休業給付というものも支給されておるわけでございます。

そしてまた、平成十一年四月からは、育児・介護休業法に基づき、今度は介護休業制度が義務化されるわけでございます。そしてまた、国会に御提出申し上げております雇用保険法の改正案の中にもこの介護休業期間中の経済的援助というこ

とも盛り込まれているわけでございます。またさらに、平成十一年四月から、育児、介護を行う男女労働者に深夜業を制限するという措置も施行されるということになっておるわけでございます。

このように、法律はかなり整備をされてきておるわけでございますので、私もといたしましては、男女がともに仕事と家庭責任を担えるよう、そういう社会をつくり上げていくように、これらの制度が着実に浸透していくように、今後全力を挙げて取り組んでいきたいというふうに考えております。

○濱田(健)委員 今、局長がいろいろと並べてくれたのですが、やはり日本的な男性と女性の役割分担というところが、きょうも大臣の方からも幾つか出たわけですが、やはり地方に行けば行くほど、男性がなぜ育児休業をとるのかとか介護休暇をとるのかというふうな古い思いというのが残っている。やはりこういうところの啓発というのが、今つくられてきた制度をより生きたものにするには大事なかなというふうに感じながら今話を聞いたところでございます。

深夜業の歯どめの問題かれこれ、今与党のプロジェクトの中でもいろんな調査しながら、どう反映させていくのか検討させていただいておりまして、すけれども、とにかく子供たちの問題を含めて、今パタフライナイフ、いろいろ心配されておりますが、男女ともしつかり働く場所、働く環境というのをつくりながら、家庭という人間の生活の基本といえますか、その部分をきちっと確立できる法制度というものが今後とも検討を続けなければならぬというふうに思っているところでございます。

時間がなくなりました。私も今、一人の自殺者の問題を抱えております。労働相談でございます。道路公団の業務を引き受けた小さな建設会社の職員でございましたけれども、いわゆる地方の高速道路の横にある町道とか県道あたりを整備する仕事だったんだけど、そういうものをつくつて

いくためにいわゆる土地を買い上げる仕事まで道路公園から押しつけられる。そのことが、国の借金、補助金を出すための取引みたいな感じだったという話も、本当かうそかわかりませんが、聞きながら、自分の本業をさておいて、そういう土地の買い上げ交渉とかそういうものをしていらつしたという話でございまして、實際上、今労働基準監督署に労災認定の申請もさしていただいているところでございます。

今度第九次の労働災害防止計画、この予算書の中にも予算的な手当てが載っておりますが、どういふところに力点を置かれておられるのか、そして、労災補償、いわゆる東京だけじゃなくて地方にも迅速に解決できるような仕組みをつくっていかれようとして検討しておられるというふうにお聞きしておりますが、その辺をちょっと御披露いただければ幸いです。

○伊藤(正)政府委員 ただいま、業務上の問題が及ぼす精神的な問題によります自殺の問題について御指摘ございました。

私も、労働大臣から閣議にも報告して内容を確定いたしました新しい労働災害防止計画、その中でもこういった問題について力点を置いておりました、もちろん労働災害防止計画でございまして、から死亡災害の撲滅等がまず重点になります。同時に、私どもの言葉で言えば産業保健、メンタルヘルス等も含めました健康の問題についての体制整備を重要事項として挙げております。そういった角度から、そういった事業の発生を防止していくということもまず最大の課題として私ども取り組んでまいりたいと思っております。

もし不幸にございましたら、そういった場合の対応でございしますが、そういった場合につきましては、現在は、各窓口の方から労働本省に事業を上げさせて専門の方と相談して労災の業務起因性を判断しているところでございますが、今般、そういった問題につきまして第一線の職員がこういった問題について知識を十分持てるように、また、それに基づいて的確な調査、判断ができるよ

うに、そのよりどころとなるものを、専門家の方に集まっていたら作りたいということでも取り組んでいただいております。そういったものも、若干お時間をちょうだいすることになると思いますが、鋭意詰めてまいりたいと思っております。

○濱田(健)委員 時間が来ましたので、これで終わりたいと思います。

国税庁に準備しておりました二つの質問でございせんが、これは大蔵の中でもございまして、そのままとつておいていただきたいというふうに思います。

○田中委員長 次に、本日付託になりました内閣提出、雇用保険法及び船員保険法の一部を改正する法律案を議題とし、趣旨の説明を聴取いたします。伊吹労働大臣。

雇用保険法及び船員保険法の一部を改正する法律案
〔本号末尾に掲載〕

○伊吹労働大臣 ただいま議題となりました雇用保険法及び船員保険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。

我が国における雇用を取り巻く状況は、産業構造の変化や急速な高齢化の進展等から新たな対応を求められており、また、我が国の財政が危機的状況にある中で、各分野において財政構造改革への対応が求められております。

このような状況に的確に対応した雇用保険制度のあり方について、中央職業安定審議会の雇用保険部会において二年にわたる検討が行われ、昨年末に報告をいただいたところであります。

政府といたしましては、この報告を踏まえつつ、この法律案を作成し、関係審議会の全会一致の答

申をいただき、提出した次第であります。次に、この法律案の内容につきまして、概要を御説明申し上げます。

第一は、雇用保険法の一部改正であります。その一は、教育訓練給付制度の創設であります。

職業能力開発が求められている中で、労働者の主体的な能力開発の取り組みを支援するため、みずから費用を負担して一定の教育訓練を受けた被保険者等に対し、教育訓練給付金を支給することとしたしております。

その二は、介護休業給付制度の創設であります。急速な高齢化の進展に対応して、労働者が介護休業を取得しやすくし、その後の円滑な職場復帰を援助、促進するため、家族を介護するための休業を取得した被保険者に対し、介護休業給付金を支給することとしたしております。

なお、教育訓練給付及び介護休業給付については、これまでの失業等給付と同様、非課税とすることとしたしております。

その三は、高年齢求職者給付金の支給額等を見直すこととあります。

六十五歳以降に離職した場合に支給される高年齢求職者給付金について、年金との整合性等を踏まえ、その支給額を見直すとともに、これに要する費用に係る国庫負担を廃止することとしたしております。

その四は、失業等給付に要する費用に係る国庫負担を見直すこととあります。財政構造改革の趣旨を踏まえ、失業等給付に要する費用に係る国庫の負担額について、平成十年度以後当分の間に、現在国庫が負担することとされている額の七割に相当する額とするなどとしたしております。

第二は、船員保険法の一部改正であります。

船員保険についても、雇用保険と同様の趣旨から、教育訓練給付及び介護休業給付を創設すること、高年齢求職者給付金の支給額等を変更すること等の改正を行うこととしたしております。

以上、雇用保険法及び船員保険法の一部を改正する法律案の提案理由及びその内容の概要について御説明申し上げます。

何とぞ、御審議の上、速やかに御可決あらんことをお願い申し上げます。

○田中委員長 以上で趣旨の説明は終わりました。

次回は、公報をもつてお知らせをすることとし、本日は、これにて散会いたします。

午後五時五十九分散会

雇用保険法及び船員保険法の一部を改正する法律案
雇用保険法及び船員保険法の一部を改正する法律

〔雇用保険法の一部改正〕
第一条 雇用保険法(昭和四十九年法律第百十六号)の一部を次のように改正する。

目次中「第五節 就職促進給付(第五十六条の二、第六十条)」を「第五節 就職促進給付(第五十六条の二、第六十条の二、第六十条の三)」に、「第六十条の二」を「第六十条の三」に、「第六十条の三」を「第六十条の四」に改める。

第一条中「行う」の下に「ほか、労働者が自ら職業に関する教育訓練を受けた場合に必要となる給付を行う」を加える。

「第三章 失業等給付」を「第三章 失業等給付」に改める。

第十条第一項中「就職促進給付」の下に「教育訓練給付」を加え、同条第五項に次の一号を加え、同項を同条第六項とする。

三 介護休業給付金

第十条第四項の次に次の一項を加える。

五 教育訓練給付は、教育訓練給付金とする。

第三十四条第三項中「第二十二條第五項」を「第二十二條第六項」に改める。

第三十七條の四第一項第一号中「百五十日」を「七十五日」に改め、「及び第三号」を削り、「百日」を「五十日」に改め、同項第二号中「百二十日」を「六十日」に、「百日」を「五十日」に改め、同項第三号中「五十日」を「三十日」に改める。

第三十七條の五第三項中「第三十一條第一項」を「第三十一條第一項中」に改める。

第三十九條第二項中「次条第二項」を「次条第三項」に改める。

第五十二條第三項中「失業給付」を「求職者給付又は就職促進給付」に改める。

第五十七條第二項中「以下」を「次条及び第五十九條第一項において」に改める。

第三章第五節の次に次の一節を加える。

第五節の二 教育訓練給付

(教育訓練給付金)
第六十條の二 教育訓練給付金は、次の各号のいずれかに該当する者が、労働省令で定めるところにより、雇用の安定及び就職の促進を図るために必要な職業に関する教育訓練として労働大臣が指定する教育訓練を受け、当該教育訓練を修了した場合において、支給要件期間が五年以上であるときに、支給する。

一 当該教育訓練を開始した日(以下この条において「基準日」という。)に被保険者(高年齢継続被保険者、短期雇用特例被保険者及び日雇労働被保険者を除く。次号において「一般被保険者」という。)である者

二 前号に掲げる者以外の者であつて、基準日が当該基準日の直前の一般被保険者でなくなつた日から労働省令で定める期間内にあるもの

2 前項の支給要件期間は、同項各号に掲げる者が基準日までの間に同一の事業主の適用事業に引き続いて被保険者(高年齢継続被保険者を除く。以下この項において同じ。)とし

て雇用された期間(当該雇用された期間に係る被保険者となつた日前に被保険者であつたことがある者については、当該雇用された期間と当該被保険者であつた期間を通算した期間)とする。ただし、当該期間に次の各号に掲げる期間が含まれているときは、当該各号に掲げる期間に該当するすべての期間を除いて算定した期間とする。

一 当該雇用された期間又は当該被保険者であつた期間に係る被保険者となつた日の直前の被保険者でなくなつた日が当該被保険者となつた日前一年の期間内にないときは、当該直前の被保険者でなくなつた日前の被保険者であつた期間

二 当該基準日前に教育訓練給付金の支給を受けたことがあるときは、当該給付金に係る基準日前の被保険者であつた期間

3 第二十二條第七項の規定は、前項の支給要件期間の算定について準用する。

4 教育訓練給付金の額は、第一項各号に掲げる者が同項に規定する教育訓練の受講のために支払つた費用(労働省令で定める範囲内のものに限り)の額に百分の八十を乗じて得た額(その額が労働省令で定める額を超えるときは、その定める額)とする。

5 第一項及び前項の規定にかかわらず、同項の規定により教育訓練給付金の額として算定された額が労働省令で定める額を超えないときは、教育訓練給付金は、支給しない。

(給付制限)
第六十條の三 偽りその他不正の行為により教育訓練給付金の支給を受け、又は受けようとした者には、当該給付金の支給を受け、又は受けようとした日以後、教育訓練給付金を支給しない。ただし、やむを得ない理由がある場合には、教育訓練給付金の全部又は一部を支給することができる。

2 前項の規定により教育訓練給付金の支給を受けることができない者とされたものが、同

項に規定する日以後、新たに教育訓練給付金の支給を受けることができる者となつた場合には、同項の規定にかかわらず、教育訓練給付金を支給する。

3 第一項の規定により教育訓練給付金の支給を受けることができなかった場合においては、前条第二項の規定の適用については、当該給付金の支給があつたものとみなす。

第六十一條第二項及び第六十一條の二第二項中「第六十一條の四第一項に規定する」を「育児休業基本給付金又は介護休業給付金の支給を受けることができる」に改める。

第六十一條の四第一項中「この款」の下に「及び次款」を加える。

第三章第六節第二款的に次の一款を加える。

第三款 介護休業給付

(介護休業給付金)
第六十一條の七 介護休業給付金は、被保険者が、労働省令で定めるところにより、対象家族(当該被保険者の配偶者(婚姻の届出をしていないが、事実上婚姻関係と同様の事情にある者を含む。以下この項において同じ。)、父母及び子(これらの者に準ずる者として労働省令で定めるものを含む。並びに配偶者の父母をいう。以下この条において同じ。))を介護するための休業をした場合において、当該休業を開始した日前二年間(当該休業を開始した日前二年間に疾病、負傷その他労働省令で定める理由により引き続き三十日以上賃金の支払を受けることができなかった被保険者については、当該理由により賃金の支払を受けることができなかった日数を二年に加算した期間(その期間が四年を超えるときは、四年間))に、みなし被保険者期間が通算して十二箇月以上であつたときに、支給単位期間について支給する。

2 前項のみなし被保険者期間は、同項に規定する休業を開始した日を被保険者でなくなつ

た日とみなして第十四條(第二項を除く)の規定を適用した場合に計算されることとなる被保険者期間に相当する期間とする。この場合における同条第一項及び第三項の規定の適用については、同条第一項中「十四日」とあるのは「十一日」と、同条第三項中「前二項の」とあるのは「第一項の」と、「前二項」とあるのは「同項」とする。

3 この条において支給単位期間とは、第一項に規定する休業をした期間(当該対象家族を介護するための休業を開始した日から起算して三月を経過する日までの期間に限る。)を、当該休業を開始した日又は各月においてその日に応当し、かつ、当該休業をした期間内にある日(その日に応当する日がない月においては、その月の末日。以下この項において「休業開始応当日」という。)から各翌月の休業開始応当日の前日(当該休業を終了した日の属する月にあつては、当該休業を終了した日のまでの各期間に区分した場合における当該区分による一の期間をいう。

4 介護休業給付金の額は、一支給単位期間について、介護休業給付金の支給を受けることができる被保険者を受給資格者と、当該被保険者が当該介護休業給付金の支給に係る休業を開始した日の前日を受給資格に係る離職の日とみなして第十七條の規定を適用した場合に算定されることとなる賃金日額に相当する額(次項において「休業開始時賃金日額」という。)に三十を乗じて得た額の百分の二十五に相当する額とする。この場合における同条の規定の適用については、同条第三項中「困難であるとき」とあるのは「できないとき若しくは困難であるとき」と、同条第四項中「第二号」とあるのは「第二号ハ」とする。

5 前項の規定にかかわらず、第一項に規定する休業をした被保険者に当該被保険者を雇用している事業主から支給単位期間に賃金が支払われた場合において、当該賃金の額に当該

支給単位期間における介護休業給付金の額を加えて得た額が休業開始時賃金日額に三十を乗じて得た額の百分の八十に相当する額以上であるときは、休業開始時賃金日額に三十を乗じて得た額の百分の八十に相当する額から当該賃金の額を減じて得た額を、当該支給単位期間における介護休業給付金の額とする。

この場合において、当該賃金の額が休業開始時賃金日額に三十を乗じて得た額の百分の八十に相当する額以上であるときは、同項の規定にかかわらず、当該賃金が支払われた支給単位期間については、介護休業給付金は、支給しない。

6 第一項の規定にかかわらず、被保険者が対象家族を介護するための休業についてこの款の定めるところにより介護休業給付金の支給を受けたことがある場合において、当該被保険者が当該休業を開始した日から起算して三月を経過する日後に当該対象家族を介護するための休業をしたときは、介護休業給付金は、支給しない。

(給付制限)
第六十一条の八 偽りその他不正の行為により介護休業給付金の支給を受け、又は受けようとした者には、当該給付金の支給を受け、又は受けようとした日以後、介護休業給付金を支給しない。ただし、やむを得ない理由がある場合には、介護休業給付金の全部又は一部を支給することができる。

2 前項の規定により介護休業給付金の支給を受けることができない者とされたものが、同項に規定する日以後、新たに前条第一項に規定する休業を開始し、介護休業給付金の支給を受けることができる者となつた場合には、前項の規定にかかわらず、当該休業に係る介護休業給付金を支給する。

第六十六条第一項中「の各号」を削り、「求職者給付」の下に「(高年齢求職者給付金を除く。第一号において同じ。)」を加える。

第七十二条第一項中「又は第六十一条の四第一項」を「第六十一条の四第一項又は第六十一条の七第一項」に改める。

第七十六条第一項中「受給資格者等(高年齢受給資格者を含む。以下同じ。)」を「受給資格者、高年齢受給資格者、特例受給資格者若しくは日雇受給資格者(以下「受給資格者等」という。若しくは第六十条の二第一項に規定する者(以下「教育訓練給付対象者」という。))に改める。

第七十七条中「受給資格者等」の下に「教育訓練給付対象者」を加える。
第七十九条第一項中「若しくは受給資格者等」を「受給資格者等若しくは教育訓練給付対象者」に改める。

第八十五条中「受給資格者等」の下に「教育訓練給付対象者」を加える。
附則第二十三条第一項中「十分の八」を「百分の五十六」に改める。

(船員保険法の一部改正)
第二条 船員保険法(昭和十四年法律第七十三号)の一部を次のように改正する。

第一条第一項中「失業」の下に「職業ニ関スル教育訓練ノ受講」を加える。
第三十三条ノ二第一項中「求職者等給付」の下に「教育訓練給付」を加え、同条第三項に次の一号を加える。
三 介護休業給付金
第三十三条ノ二第二項の次に次の一項を加える。

教育訓練給付ハ教育訓練給付金トス
第三十三条ノ十二第一項第一号中「乃至ハ」を「乃至ニ」に改め、ハをニとし、ロをハとし、同号イ中「以上」の下に「二十年未満」を加え、同号ロを同号ロとし、同号にイとして次のように加える。
イ 二十年以上 二百七十日
第三十三条ノ十二第二項第三号イ中「百二十日」を「百五十日」に改め、同条第二項中「二百四十日」を「左ノ各号ニ掲グル其ノ支給ヲ受クベキ者ノ区分ニ応ジ当該各号ニ定ムル日数」に改め、同項に次の各号を加える。

一 基準日ニ於テ四十五歳以上六十歳未満ナル者 二百七十日
二 基準日ニ於テ四十五歳未満ナル者 二百四十日

第三十三条ノ十二ノ三第二項第三号中「三十日」を「六十日」に改める。
第三十三条ノ十五ノ二第三項中「七十」を「九十」に改める。

第三十三条ノ十六ノ三第一項第一号中「百二十日」を「六十日」に改め、同項第二号中「百二十日」を「五十日」に改め、同項第三号中「五十日」を「三十日」に改め、同条の次に次の一条を加える。

第三十三条ノ十六ノ四 教育訓練給付金ハ左ノ各号ノ一ニ該当スル者ガ命令ノ定ムル所ニ依リ雇用ノ安定及就職ノ促進ヲ図ル為必要ナル職業ニ関スル教育訓練ヲシテ社会保険庁長官ノ指定スル教育訓練ヲ受ケ当該教育訓練ヲ修了シタル場合ニ於テ支給要件期間ガ五年以上ナルトキニ之ヲ支給ス

一 当該教育訓練ヲ開始シタル日(以下本条ニ於テ基準日ト称ス)ニ被保険者(第十九条ノ三第一項ノ規定ニ依ル被保険者及第三十三條ノ三第二項各号ノ一ニ該当スル船員ヲ除ク以下本条ニ於テ之ニ同ジ)タル者
二 前号ニ掲グル者以外ノ者ニシテ基準日ガ当該基準日ノ直前ノ被保険者ニ該当セザルニ至リタル日ヨリ命令ヲ以テ定ムル期間内ニ在ルモノ

前項ノ支給要件期間ハ同項各号ニ掲グル者ガ基準日迄ノ間ニ同一ノ船舶所有者ニ引続キ被保険者トシテ使用セラレタル期間(当該使用セラレタル期間ニ係ル被保険者ノ資格ヲ取得シタル日前二被保険者タリシコトアル者ニ付テハ当該使用セラレタル期間ト当該被保険者タリシ期間ヲ通算シタル期間)トス但シ当該

期間ニ左ノ各号ニ掲グル期間ガ含まルルトキハ当該各号ニ掲グル期間ニ該当スル全テノ期間ヲ除キテ算定シタル期間トス

一 当該使用セラレタル期間又ハ当該被保険者タリシ期間ニ係ル被保険者ノ資格ヲ取得シタル日ノ直前ノ被保険者ノ資格ヲ喪失シタル日ガ当該被保険者ノ資格ヲ取得シタル日前一年ノ期間内ニ在ラザルトキハ当該直前ノ被保険者ノ資格ヲ喪失シタル日ノ直前ノ被保険者タリシ期間

二 当該基準日以前ニ教育訓練給付金ノ支給ヲ受ケタルコトアルトキハ当該給付金ニ係ル基準日以前ノ被保険者タリシ期間
第三十三条ノ十二第五項ノ規定ハ前項ノ支給要件期間ノ算定ニ付テ之ヲ適用ス

教育訓練給付金ノ額ハ第一項各号ニ掲グル者ガ同項ニ規定スル教育訓練ノ受講ノ為支払ヒタル費用(命令ヲ以テ定ムル範囲内ノモノニ限ル)ノ額ニ百分ノ八十ヲ乗ジテ得タル額(其ノ額ガ命令ヲ以テ定ムル額ヲ超ユルトキハ当該命令ヲ以テ定ムル額)トス

第一項及前項ノ規定ニ拘ラス同項ノ規定ニ依リ教育訓練給付金ノ額トシテ算定セラレタル額ガ命令ヲ以テ定ムル額ヲ超エザルトキハ教育訓練給付金ハ之ヲ支給セズ
第三十四条第二項及び第三十五条第二項中「第三十六条第一項ニ規定スル」を「育児休業基本給付金又ハ介護休業給付金ノ支給ヲ受クベキ」に改める。
第三十八条及び第三十九条を次のように改める。

第三十八条 介護休業給付金ハ被保険者ガ命令ノ定ムル所ニ依リ対象家族(当該被保険者ノ配偶者、父母及子(此等ニ準ズル者ニシテ命令ヲ以テ定ムルモノヲ含ム)並ニ配偶者ノ父母ヲ謂フ以下本条ニ於テ之ニ同ジ)ヲ介護スル為ノ休業ヲ為シタル場合ニ於テ当該休業ヲ開始シタル日前二年間(当該休業ヲ開始シタル日前二年間ニ疾病、負傷其ノ他命令ヲ以テ

を除く。第一号において同じ。)」を加える。

定ムル理由ニ因リ引続キ三十日以上報酬ヲ受ケザリシ被保険者ニ付テハ当該理由ニ因リ報酬ヲ受ケザリシ日数ヲ二年ニ加算シタル期間（其ノ期間ガ四年ヲ超ユルキハ四年間）ニシテ被保険者期間ガ通算シテ十二月以上ナリシトキニ支給単位期間ニ付之ヲ支給ス

前項ノ看做被保険者期間ハ同項ニ規定スル休業ヲ開始シタル日ヲ被保険者ノ資格ヲ喪失シタル日ト看做シテ第三十三条ノ三ノ規定ヲ適用シタル場合ニ計算セラルコトナル被保険者タリシ期間ニ相当スル期間トス

本条ニ於テ支給単位期間トハ第一項ニ規定スル休業ヲ為シタル期間（当該対象家族ヲ介護スル為メノ休業ヲ開始シタル日ヨリ起算シテ三月ヲ経過スル日迄ノ期間ニ限ル）ヲ当該休業ヲ開始シタル日又ハ休業開始日（各月ニ於テ当該休業ヲ開始シタル日ニ応ジ且当該休業ヲ為シタル期間内ニ在リ日（其ノ日ニ応ジスル日ナキ月ニ於テハ其ノ月ノ末日）ヲ謂フ以下本項ニ於テ之ニ同ジ）ヨリ各翌月ノ休業開始日迄ノ前日（当該休業ヲ終了シタル日ノ属スル月ニ於テハ当該休業ヲ終了シタル日）迄ノ各期間ニ区分シタル場合ニ於ケル当該区分ニ依ル一ノ期間ヲ謂フ

介護休業給付金ノ額ハ一支給単位期間ニ付介護休業給付金ノ支給ヲ受クベキ被保険者ヲ失業保険金ノ支給ヲ受クベキ者ト当該被保険者ガ当該介護休業給付金ノ支給ニ係ル休業ヲ開始シタル日ノ前日ヲ離職ノ日ト看做シテ第三十三条ノ九第一項ノ規定ヲ適用シタル場合ニ算定セラルコトナル給付基礎日額ニ相当スル額（其ノ額ガ下限額ニ満たザルトキハ当該下限額トシ其ノ額ガ上限額ヲ超ユルトキハ当該上限額トス第六項ニ於テ休業開始時給付基礎日額ト称ス）ニ三十ヲ乗ジテ得タル額ノ百分ノ二十五ニ相当スル額トス

前項ノ下限額ハ雇用保険法第十七条第四項第一号ロニ定ムル額トノ均衡ヲ考慮シ前項ノ上限額ハ同条第四項第二号ハニ定ムル額トノ均衡ヲ考慮シ厚生大臣之ヲ定ム

第四項ノ規定ニ拘ラス第一項ニ規定スル休業ヲ為シタル被保険者ニ当該被保険者ヲ使用スル船舶所有者ヨリ支給単位期間ニ報酬ガ支払ハレタル場合ニ於テ当該報酬ノ額ニ当該支給単位期間ニ於ケル介護休業給付金ノ額ヲ加ヘテ得タル額ガ休業開始時給付基礎日額ニ三十ヲ乗ジテ得タル額ノ百分ノ八十二ニ相当スル額以上ナルトキハ休業開始時給付基礎日額ニ三十ヲ乗ジテ得タル額ノ百分ノ八十二ニ相当スル額ヨリ当該報酬ノ額ヲ減ジテ得タル額ヲ当該支給単位期間ニ於ケル介護休業給付金ノ額トス此ノ場合ニ於テ当該報酬ノ額ガ休業開始時給付基礎日額ニ三十ヲ乗ジテ得タル額ノ百分ノ八十二ニ相当スル額以上ナルトキハ同項ノ規定ニ拘ラス当該報酬ガ支払ハレタル支給単位期間ニ付テハ介護休業給付金ハ之ヲ支給セズ

第一項ノ規定ニ拘ラス被保険者ガ対象家族ヲ介護スル為メノ休業ニ付本条ノ定ムル所ニ依リ介護休業給付金ノ支給ヲ受ケタルコトアル場合ニ於テ当該被保険者ガ当該休業ヲ開始シタル日ヨリ起算シテ三月ヲ経過スル日後ニ当該対象家族ヲ介護スル為メノ休業ヲ為シタルトキハ介護休業給付金ハ之ヲ支給セズ

第三十九条 削除

第五十五条第二項の次に次の三項を加える。
詐欺其ノ他不正ノ行為ニ依リ教育訓練給付金ノ支給ヲ受ケ又ハ受ケントシタル者ニ対シテハ当該給付金ノ支給ヲ受ケ又ハ受ケントシタル日以後教育訓練給付金ヲ支給セズ但シ已ムヲ得ザル事由アリタル場合ニ於テハ教育訓練給付金ノ全部又ハ一部ヲ支給スルコトヲ得

前項ノ規定ニ依リ教育訓練給付金ノ支給ヲ受クルコトヲ得ザル者ガ同項ニ規定スル日以後新第二十三条ノ十六ノ四第一項ニ規定スル教育訓練給付金ノ支給ヲ受クベキ者ト為リタル場合ニ於テハ前項ノ規定ニ拘ラス当該教育訓練給付金ヲ支給ス

第三項ノ規定ニ依リ教育訓練給付金ノ支給ヲ受クルコトヲ得ザル場合ト雖モ第三十三条ノ十六ノ四第二項ノ規定ヲ適用ニ付テハ当該給付金ノ支給アリタルモノト看做ス

第五十八条第一項中「再就職手当」の下に「及高給求職者給付金」を加える。

附則
(施行期日)
第一条 この法律は、公布の日から施行する。ただし、次の各号に掲げる規定は、当該各号に定める日から施行する。

一 第一条中雇用保険法の目次の改正規定（第五節を改める部分に限る）、同法第一条及び第十條第一項の改正規定、同法第五項を同条第六項とする改正規定、同法第四項の次に一項を加える改正規定、同法第五十七條第二項の改正規定、同法第三章第五節の次に一節を加える改正規定並びに同法第七十六條第一項、第七十七條、第七十九條第一項及び第八十五條の改正規定並びに第二章中船員保険法第一条第一項及び第三十三條ノ二第一項の改正規定、同法第二項の次に一項を加える改正規定、同法第三十三條ノ十六ノ三の次に一項を加える改正規定並びに同法第五十五條第二項の次に三項を加える改正規定 平成十年十二月一日

二 第一条中雇用保険法の目次の改正規定（第五節を改める部分を除く）、同法第十條第五項に一号を加える改正規定、同法第三十七條の四第一項、第六十一條第二項、第六十一條の二第二項及び第六十一條の四第一項の改正規定、同法第三章第六節第一款の次に一款を加える改正規定並びに同法第七十二條第一項の改正規定、第二章中船員保険法第三十三條ノ二第三項に一号を加える改正規定、同法第三十三條ノ十二第一項第一号及び第三十三條ノ十三第三項、第三十三條ノ十五ノ二第三項、第三十三條ノ十六ノ三第一項、第三十四條第二項、第三十五條第二項、第三十八條並びに第三十九條の改正規定並びに同法第五十五條に一項を加える改正規定並びに次条並びに附則第三条及び第五条から第七條までの規定 平成十一年四月一日

（雇用保険の介護休業給付金に関する経過措置）
第三条 第一条の規定による改正後の雇用保険法（以下「新雇用保険法」という。）第六十一條の七第一項に規定する介護休業給付金は、同項に規定する休業を開始した日又は同条第三項に規定する休業開始日（平成十一年四月一日以後である支給単位期間について支給する。）（雇用保険の国庫負担に関する経過措置）
第四条 新雇用保険法第六十六條第一項及び附則第二十三條第一項の規定は、平成十年度以後の年度に係る国庫の負担額について適用する。
（失業保険金の所定給付日数等に関する経過措置）
第五条 失業保険金の支給を受けることができる資格に係る離職の日が平成十一年四月一日以前である当該失業保険金の支給を受けることができる者に係る船員保険法第三十三條ノ十二の規定による所定給付日数及び同法第三十三條ノ十二

ノ三の規定による失業保険金の支給については、なお従前の例による。

(高年齢求職者給付金の額に関する経過措置)

第六条 高年齢求職者給付金の支給を受けることができる資格に係る離職の日が平成十一年四月一日前である当該高年齢求職者給付金の支給を受けることができる者に係る高年齢求職者給付金の額については、なお従前の例による。

(船員保険の介護休業給付金に係る経過措置)

第七条 第二条の規定による改正後の船員保険法(以下「新船員保険法」という。)第三十八条第一項に規定する介護休業給付金は、同項に規定する休業を開始した日又は同条第三項に規定する休業開始当日が平成十一年四月一日以後である支給単位期間について支給する。

(船員保険の国庫負担に関する経過措置)

第八条 新船員保険法第五十八条第一項及び附則第二十九項の規定は、平成十年度以後の年度に係る国庫の負担額について適用する。

(その他の経過措置の政令への委任)

第九条 附則第二条から前条までに定めるもののほか、この法律の施行に伴い必要な経過措置は、政令で定める。

(検討)

第十条 政府は、附則第一条第一号に掲げる規定の施行後における新雇用保険法第三章第五節の二の規定及び同条第二号に掲げる規定の施行後における同章第六節の規定(新雇用保険法第十一条及び第十二条の規定のうち同章第五節の二に規定する教育訓練給付及び同章第六節に規定する雇用継続給付に係る部分を含む。)について、当該規定の実施状況、職業に関する教育訓練の受講の状況、高年齢者の雇用の状況、育児休業及び介護休業の取得の状況、当該教育訓練給付及び当該雇用継続給付の支給を受ける者の収入の状況その他社会経済情勢の推移等を勘案しつつ検討を加え、必要があると認めるときは、所要の措置を講ずるものとする。

2 政府は、附則第一条第一号に掲げる規定の施行後における新船員保険法第三十三条ノ十六ノ四の規定及び附則第一条第二号に掲げる規定の施行後における新船員保険法第三十四条から第三十八条までの規定(新船員保険法第二十六条及び第二十七条の規定のうち新船員保険法第三十三条ノ十六ノ四の教育訓練給付及び新船員保険法第三十四条から第三十八条までに規定する雇用継続給付に係る部分を含む。)について、当該規定の実施状況、職業に関する教育訓練の受講の状況、高年齢者の雇用の状況、育児休業及び介護休業の取得の状況、当該教育訓練給付及び当該雇用継続給付の支給を受ける者の収入の状況その他社会経済情勢の推移等を勘案しつつ検討を加え、必要があると認めるときは、所要の措置を講ずるものとする。

行後における新船員保険法第三十三条ノ十六ノ四の規定及び附則第一条第二号に掲げる規定の施行後における新船員保険法第三十四条から第三十八条までの規定(新船員保険法第二十六条及び第二十七条の規定のうち新船員保険法第三十三条ノ十六ノ四の教育訓練給付及び新船員保険法第三十四条から第三十八条までに規定する雇用継続給付に係る部分を含む。)について、当該規定の実施状況、職業に関する教育訓練の受講の状況、高年齢者の雇用の状況、育児休業及び介護休業の取得の状況、当該教育訓練給付及び当該雇用継続給付の支給を受ける者の収入の状況その他社会経済情勢の推移等を勘案しつつ検討を加え、必要があると認めるときは、所要の措置を講ずるものとする。

(雇用保険法等の一部を改正する法律の一部改正)

第十一条 雇用保険法等の一部を改正する法律(平成六年法律第五十七号)の一部を次のように改正する。

附則第三十二条を削る。

理由

最近における社会経済情勢の変化に対応し、労働者の雇用の安定等を図るとともに財政構造改革の推進に資するため、雇用保険制度及び船員保険制度失業部門において、自ら職業に関する教育訓練を受ける労働者に対する教育訓練給付制度及び家族を介護するための休業を行う労働者に対する介護休業給付制度を創設するとともに、高年齢の被保険者が失業した場合の給付の額等について所要の改正を行うほか、給付に要する費用に係る国庫負担の割合を当分の間引き下げる等の必要がある。これが、この法律案を提出する理由である。