

第百四十二回国会
衆議院
労働委員会
議 録 第 四 号

平成十年三月十八日(水曜日)
午前十時三十分開議

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 重雄君

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 柳本 卓治君

理事 島 聡君

理事 榊屋 敬悟君

理事 大森 猛君

理事 濱田 健一君

理事 土屋 品子君

出席國務大臣

労働大臣 伊吹 文明君

出席政府委員

防衛施設庁次長 小澤 毅君

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

国税庁課税部長 筒井 順二君

料調査課長 霜島 一彦君

厚生省保険局長 霜島 一彦君

険課長 霜島 一彦君

資源エネルギー庁石炭・新エネルギー部計画課 松井 英生君

運輸省航空局監理部国際航空課 井手 憲文君

労働委員会専門員 中島 勝君

委員の異動

三月十八日

辞任

玉置 一弥君

同日

辞任

島 聡君

補欠選任

玉置 一弥君

同日

補欠選任

玉置 一弥君

同日

補欠選任

玉置 一弥君

同日

補欠選任

玉置 一弥君

同日

補欠選任

玉置 一弥君

同日

補欠選任

玉置 一弥君

同日

がとうございます。
それでは、早速、雇用保険法の改正案に入らせていただきます。

非常に急速に経済発展をしてきた戦後半世紀、この時代から新しい半世紀への時代の大きな転換点の中で、日本経済はバブル崩壊の後遺症からまだ十分抜け切らないでこまど来ております。たび重なる公共投資の追加などを柱とする経済対策をやってきました。景気の下支えを必死に実はやってきたところでありますが、それでもなお、まだ我が国の経済は十分に回復基調に乗り切っておりません。こうした経済のいわば閉塞状態を一刻も早く打開していかねばいけません。そして、活力のある、力強い日本経済を実現していくためには、何と云っても日本が構造的に持つ問題、これを解決していく政策に取り組んでいかねばならぬというところで、経済構造改革にぜひお互いに力を尽くして取り組んでいかねばならないと思っております。

ただ、雇用の分野で見ると、経済構造改革を進めていくということになりますと、何と云っても円滑な労働移動を実現していかねばいけません。円滑な労働移動を実現していくためには、その対象となる人たちが新しい産業や新しい職業の職業能力を開発していかねば、円滑な労働移動は実現しない。また雇用の安定も図ることができない。こういう段階に今来ているということをお互いにしっかりと受けて、ここはひとつ新しい産業や仕事、職業に対して、職業能力を開発していく手だてというものをお互いに確立をしていかねばいけません。

もつとも、現在職についておられる方が多いわけですから、現在の在職者においても、仕事や職業における知識や技能はどんどん新しく変化してきておられるわけですから、そういう方にもお対応

していかねばいけません。幅広い職業能力を多様に開発をしていくという今段階だ。こういうことはひとつお互いにしっかりと受けて取り組んでいきたいと思います。

その意味で、労働省がこれまで職業能力開発のために取り組んでこられたこと、また今取り組んでおられることについて、まずお聞かせをいただきたいと思っております。

○伊吹國務大臣 まず、先生がお話しになりました基本的な認識、構造改革に取り組む、そして高度で創造的な人材をこれからも育成していかねばならないという考えには私は全く同感でございます。特に、今日、英国でブレア労働党政権が国民から圧倒的な支持を受けて諸政策を遂行している陰に、保守党のサッチャーさんの、つらいけれどもやり抜いた構造改革というものはやはり私はあ

ずかつて力があると評価をいたしております。そこで、今後も産業構造が御指摘のように急激に変化する中で、頭脳と手の技術とそして心、この三拍子そろった人材を育成していくということは、私は何よりも大切だと思っております。

労働省としても、従来、終身雇用というものを前提にしながら、企業の能力開発に依存していた部分も非常に多々ございました。しかし同時に、民間でそれらの教育訓練をなさる事業主に対する補助制度を行っていったとか、あるいは御承知のように年間四十二万人の方を公共職業訓練施設で能力開発を行っているとか、いろいろなことをやってきましたわけですが、働き方の態様も経済が豊かになってくるに従っていろいろ変化をしてまいりましたので、今回御審議を願っております雇用保険法の改正において、個人として、自分で能力を開発したいという方に新たな助成の給付措置を創設した、そういう前提でひとつ法案の御審議を願いたいというふうに考えているとこ

ろでございます。

○青山(丘)委員 これまでは、公共職業訓練とい
いますとブルーカラー中心。ところが、産業構造
が大きく変わってきましたと、ここに資料を持って
います。第三次産業へ非常に大きく労働移動し
ておりまして、これはまた機会があったら触れた
いということになるかと思いますが、より高度な
技能というものをホワイトカラーに職業能力とし
てつけてもらうような措置がとられてこなければ
いけない、そういう段階に来ておると私は思うの
ですね。この点について御意見があればお聞かせ
いただきたいと思います。

また、基本的には、何といつても物をつくって
いくという技能労働者の能力をつけていくという
仕事は、ぜひこれからも進めていっていただきた
いと私は思います。

それから、質問に入る前の段階ですけれども、
日本の経済社会においては、自分でできることは
まず第一に自分でやる、足らざるところは補って
いく、助け合っていく、それでもなお足りないこ
ろは公が援助する。私どもはそれを自助、共助、
公助、こういう枠組みを政策の基本に据えていか
なければいけないという考え方でこれまで取り組
んできました。

今回そういう考え方も含まれていると私は思っ
ておるのですが、今回の職業能力開発の分野にお
いても、全体の能力開発の政策の中で、雇用保険
法の改正案がどういう位置づけ、特に今回創設さ
れていく教育訓練給付がどういう位置づけになっ
ていくのかということについて、今私が申し上げ
たような、みずから自分でできることは自分でやっ
ていく、それから自分だけでできないところはみんな
で助け合っていく、それでもなお足りないところ
は公で援助していく、こういう考え方が全
体の事業推進に必要なことと私は思いますが、そう
いう枠組みの中で今回の教育訓練の給付がどんな位
置づけになっていくのかということについて、で
きれば労働大臣の御見解をお願いします。

○伊吹国務大臣 今先生がおっしゃいました自

助、共助、公助というお考えは、私は全く同感でこ
ざいます。

戦後、日本が経済発展をして豊かになってきた
中で、ともすれば自助の部分で共助がカバーし、
共助の部分を公助がカバーしているという部分が
結構ありまして、公助と共助というのはだれかが
実はお金を負担しなければならぬ、まじめに税
を払っている者が自助の部分で共助、公助とい
う形で負担をしているという社会システムはだんだ
ん難しくなっていくのじゃないだろうかというの
が、今回橋本内閣が提案している構造改革の基
本的な考え方だろうと私は思うのであります。

そこで、今回御提案申し上げて御審議願って
おります法改正の中にございます教育訓練給付とい
うのは、みずから費用を負担して職業能力開発に
取り組もうとしている働く人たちに直接必要
な給付を雇用保険の中からやるという形でござ
いますから、これは自助の形へ持っていくための、
雇用保険に入っている人たちの共助の一つの形か
な。いずれは、経済がどんどん底上げしていきま
してもっと実質賃金が豊かになってきた場合に
は、そして休暇がもっと潤沢にとれるようなそ
ういう経済を我々が努力してつくり上げた時には自
助でやっていくのじゃないか。また、そうなる
ために青山先生や我々が力を合わせてそういう形
の日本をつくっていくための一つのプロセスかな
というふうな認識をいたしております。

○青山(丘)委員 産業構造が大きく変わってきま
す、どうしても労働移動を避けることができな
い。そうすると、新しい職業能力をきちんと身
につけていただくということが日本経済全体に活力
を持つてくるためには必要な段階に今来ておると
いうことをお互いにきちっと認識をして、雇用の
安定のための重要な施策だということで進めてい
たきたいと思います。

そこで、具体的にやらせていただきますが、
教育訓練給付は、みずから進んで自分の職業能力
を伸ばしていきたい、労働者が教育訓練をみずか
ら受けた、受けようとしておる、主体的に能力

開発に取り組む労働者を支援していくものだとい
うふうに私は受けとめております。

受講にかかわる費用負担に対応するものとのこ
とでありますけれども、一般的に、教育訓練の受
講にかかわる費用としては、まず入学科が大変な
負担ではないか、受講料が負担にならないか。し
かも、今働いていて、なお時間外で、例えば夜あ
るいは土曜日曜というように、自分の能力
をつけるためにみずから負担をして取り組んでい
くということ、これが実はなかなか、考え方とし
ては理解できるけれどもできないこと。できない
ことですけれども、やっていかないと日本経済全
体にはいけないし、またやらざるを得ないとい
うような一面も同時にあります。

ということで、今回、給付率は八割ということ
で、私はこの数字について一定の評価をしており
ます。そのあたりの考え方をぜひ聞かせていただ
きたい。それから、上限についても考え方を述べ
ていただきたいと思います。

○征矢政府委員 ただいまの御指摘でございま
す。教育訓練給付の支給対象となる費用の範囲に
つきましては、御指摘のように入学科及び受講料
という形にいたしております。

また、八割という点につきましては、ただいま
先生御指摘のように、基本的には、自助、共助、公
助、こういう考え方を背景にいたしまして、最大
限八割という給付率を考えているところでござい
ます。

それから、上限につきましては、現在の一般的
な教育訓練に要する費用等を勘案いたしまして、
予算措置として二十万円というところで要求をい
たしているところでございます。

○青山(丘)委員 支援をしていただける金額は高
ければ高いほどいいのじゃないかと、実は、なか
なこれは言いにくいことなんだけれども、さ
りとも、先ほど労働大臣がおっしゃられたように本
来はみずから費用負担をするものですが、さりと
て、自分が置かれている状況は労働者の立場とし
てよくわかっていられるけれども、なかなかそれはた

やすくできないという一面もありまして、私は、
この数字、上限二十万、給付率八割、これは評価で
きるものかなというふうに思っております。

これからの社会は必ずしも何でも公的に援助し
てもらいさえすればいいというものではありません
。これは恐らく同じ見解であろうと思えます。し
れども、そう言っても、こういうふうな支援をし
ていただけることが、新しい職業能力を身につけ
ていきたいと前向きに主体的に取り組もうとして
いる人たちにとっては非常に大きな力になってい
く。これは日本経済全体にかなり大きく貢献をし
てくれることではないかというふうに、私は率直
に評価したいと思えます。

ただ問題は、一体どのような教育訓練が指定さ
れていくのか、現段階でどのような教育訓練コー
スを指定する予定でられるのか、そのあたりの
考え方を聞いておきたいと思えます。

つまり、新しい、雇用吸収力の強い、雇用吸収力
の大きな分野だと考えられているところへ当然振
り向けていかねければならないと思えます。そ
のあたりをどういうふうな理解をしておられるの
か、お聞かせいただきたいと思います。

○征矢政府委員 ただいまの御指摘は基本的に御
指摘のとおりでございまして、教育訓練給付の対
象となる教育訓練につきましては、基本的な考え
方として、労働者の職業能力の開発、向上を通じ
て雇用の安定等に資すると認められるものを、教
育訓練機関からの申請を踏まえまして、個々の教
育訓練コースごとに労働大臣が指定する、こうい
う考え方をとっております。

具体的な内容につきましては、今後の関係審議
会におきましての御議論あるいは教育訓練機関か
らの申請の状況等にもよりまして、現時点におき
ます考え方は、高度情報化あるいは企業にお
ける事業の効率化、多角化への対応として、例
えば情報処理関連あるいはマーケティングサー
チ等の講座といったもの、また、その他専門性が
求められていることへの対応として、各種公的資
格取得のための講座など、そういうものを想定い

たしておりますが、状況に依りまして、できるだけ幅広く職業に関連するものを指定するというところを基本といたしております。

○青山(丘)委員 今おっしゃられたように、職種別就業者の推移と見直し、これについて相当細かく分析してあるのですが、専門的・技術的職業従業者、このあたりが非常に著しい伸びを示しております。

そういう意味で、専門的あるいは技術的な職業従事者の分野があるいは今おっしゃられたような高度情報化への対応、あるいは事業の多角化への対応、こういったところへ向けられていくものだろうと思うのです。本日は労働者個人が、自分が選択するものでしょう。けれども、その人たちにも、どういう分野がこれから自分に必要な職業能力であるのかということもなかなかよくわからない。ということになれば、一つはやはりある程度の指針を労働省として持っていたり示していただけるような情報の提供がしていただけるようなことも考えていただきたい。そして、自分が進むべきところはこういうところの技術や能力を身につけていきたいということ、労働者にみずから判断をしていただくことになって、そういうところへ教育訓練を受けていただく、こういうことになっていくのでしょうか。

そのあたりが、これは言葉では簡単なんですけれども、具体的にそういう情報がきちっと伝わり、労働者がみずから正しい判断がしていただけるようなこと、そして、労働力を大きく吸収できる分野として一定の見通しが立てられるような、そういう情報の公開あるいは情報の交換、あるいは指針というようなところをきちっと示していただかないとなかなか難しいのではないかと。それには、こんなところが必要になってくる、職業能力として何をきちっと指導していただけるような体制を整えていただきたいと思うのですが、いかがでしょうか。

○征矢政府委員 ただいま御指摘の点につきまして

では、非常に難しい課題ですが、私どもとしては、適切な支援ができるように、そんな体制も含めまして、あるいは周知徹底も含めまして、そういう方向について検討してまいりたいというふうに思います。

○青山(丘)委員 失業者二百三十万人、失業率三・五%、なかなか厳しい雇用失業情勢が続いてきております。この段階で、教育訓練給付についてはできるだけ早くやっていただきたい。実施時期平成十年十二月一日、恐らくこうした状況を十分配慮していただいていることだろうと思います。とはいえ、周知徹底、その体制を整えていくということもなかなか難しいかもしれません。しかし、私は、率直に言ってこの制度は見るべきものがある、ぜひ成功させていただきたい。そういう意味で、できることならばもう少し早くできないかというふうな思いもさらにいたしておりますが、いかがでしょうか。

○征矢政府委員 先生御指摘の点は重々理解はできるのですが、実は、私どもも、これは当初平成十一年の四月一日実施ということ想定して関係審議会で議論もしてきたのですが、やはり諸般の事情からできるだけ急ぐべきであるということ、どこまで早期実施ができるのかという点をいろいろ検討いたしまして、今回十二月一日というふうにいたしているところでございます。

これにつきましては、教育訓練の具体的なコースの指定等の施行準備、これが相当程度の期間を要すると見込まれておりますし、なおかつ、雇用保険制度全体がコンピューター処理をいたしております。これは十二月一日ではできないことがもうはつきりいたしているわけでございます。ぎりぎり言いました来年年度になりませんとコンピューター処理はできないわけでございますが、手作業でも実施をしよう、こういうことで、早期実施ということ十二月一日という施行時期を決めたわけでございまして、そういう意味での御理解をぜひいただきたいというふうに考えております。

ます。

○青山(丘)委員 周知にも時間がかかる、広報も必要、あるいは修正を受けてそれにこたえていく体制というものにも、これは全国きちんと体制を整えていくことが、ひとつせひ力を入れて取り組んでいただきたいと思っております。

実は、こういう前向きな部分と、同時にやはり少し懸念される部分がありますので、労働大臣のお考えをお聞きしたいと思っております。

やはり日本の産業構造を大きく転換していかなくてはならない。そのためには、国際競争力をつけていくためにリストラをすべき分野がたくさん出てくる。あるいは、たくさんでないかもしれないが、きちっとした合理化もしていかなければいけない。これはもう実は歴史的要請を受けているというふうな段階でもあるわけですね。

そういう点はどうかということ、例えば、雇用の安定の分野の立場から考えていけば、軽んじられていてはいけないという一面も同時に出てくるわけですから、雇用安定の立場で、そうした面でのリストラや合理化、あるいは、時にはそういう点から雇用不安を持たせていくというふうなことがあつてはなりません、軽んじられないような配慮も十分していただかなければなりませんので、労働大臣として、労働・雇用行政の責任者として、その御決意はいかがでしょう。

○伊吹国務大臣 今先生から御指摘をいただきましては、雇用をお預かりしている労働大臣としては最も肝に銘じておかなばならないことだと存じております。

日本の将来の事を考えますと、経済の構造改革というのは避けて通れないわけでありまして、それをやっていく中で、ちょうどこれは一種の手術のようなものでございまして、必ず手術の副作用というものは出てまいります。景気あるいは雇用、こういうところへ出てくる副作用を最小限に抑えながら、手術というのはやらねばなりません。その最小限に抑える努力というのは、まず第

一に、やはり経済政策について労働省としてできるだけ積極的な発言をしながら、副作用が出ていく運営をしていく。例えば、今回金融二法を国会の御判断で通していただいたということは、私は大変な副作用緩和になると思うのですが、そういうこと等景気対策にまず万全を尽くし、それについて積極的に労働大臣として発言をしていく。

それから同時に、しかし不幸にして摩擦的な失業が生じた場合は、雇用調整助成金制度であるとか、あるいは新たな職を我々が積極的に見つけたして求人の方々にマッチングをさせていくとか、そういうことに万全を期しながら、長期的な目標に備えていく決意でございます。

○青山(丘)委員 避けられない産業構造の転換という段階に今来ておりますから、国際競争力を持つためには、リストラ、合理化は一面避けられない。そういう意味では、景気対策にきちんと配慮して取り組んでいただくこと。それから同時に、やはり新しい雇用をとんとんと創出できるような、ベンチャー企業が創出できるような、そういう経済社会情勢をできるだけつくっていく。つくっていくつも、しかし労働者がそれに対応できないようではいけませんから、そういう意味では、職業能力をきちっと開発できるような体制も同時に整えていく。幅広い考察と取り組みの中で、ひとつぜひ全軍指揮、労働大臣が先頭に立つて取り組んでいただきたいと思っております。

それからもう一点、働く人たちが生きていくときにどこに幸せや充実感があるのかということ、前向きな立場でできるだけ追求していくことが、日本の労働行政全体には大きくかかわりを持つてくるし、貢献をすることができると思っております。高年齢者の雇用の問題は非常に大切だと私は思っております。

体力的に働けない、働くことができない、働きたくないという状況になってくれば、これはやむを得ません。しかし、女性の平均年齢は世界一、それに関係するの、男性も世界一の長寿国に日本はなっております。これは日本の政治の

輝かしい成果だと胸を張って政治家が言ってもよいことだと私は思っております。何も悪いことばかりを言う必要は少しもない。

そこで、高齢者が本場に働く場所があって、生きがいを持って喜びの中で生活することができ、家族たちの幸せにもかなり大きなかわりを持つてくることとさせていただきます。高齢者の雇用について、ひとつぜひしっかり取り組んでいただきたいと思っております。

そこで、高齢者雇用対策の中で、雇用保険制度としては、六十歳以上六十五歳未満の在職の方には高齢者雇用継続給付金が支給され、また六十五歳以上の失業者の方には高齢者求職者給付金が支給されております。それぞれの給付について、支給対象者数あるいは支給総額がどのような状況になっていて、どのような所感をお持ちか、お聞かせいただきたいと思います。

○征矢政府委員 平成八年度で見まして、高齢者雇用継続給付の支給実績につきましては、月平均の支給対象者数が約九万人、支給総額が約三百六十九億円となっております。また、平成八年度の高齢者求職者給付の支給実績につきましては、支給対象者数が約十二万六千人、支給総額が約九百一億円となっております。

所感といたしましては、この制度の適切な運用につきましては、ただいま先生御指摘になりましたように、今後の高齢社会、そういう中でできるだけ高齢者の方々が安定した生活を送る、なおかつ、そういう中で希望する方はできるだけ働いていただくという考え方を背景としてこのような制度ができてきているわけでございまして、この支給実績につきましては、制度発足以来、年々実績が伸びてきているというふうに考えます。

○青山(丘)委員 実は、私がよく知っている七十過ぎのおじいさんですが、もとより息子さんたちはみんな立派に家族を持ち、仕事をもち、働いておられる。そしてこの高齢者の方は、自分で仕事を見つけてまして、山村で暮らしておられる方です。

から、農業のかたわら、親しい方の仕事、庭づくりであるとかいろいろな仕事をやっておられまして、結構忙しく頑張っておられて、いい収入です。近所で、どこにも働くことのできない青年がやはりいます。つまり、だれでもそうですが、どこでも働けるというわけではなくて、簡易な仕事しかできない青年をちゃんと使って、もちろんきちっと賃金を払って、そして結構生きがいを持って頑張っておられる高齢者があるのです。そういう方は、そういうところで自分で仕事を見つけて、生きがいを持って喜びの中で働いておられます。

ただ、都市生活者はどうしても仕事についていくわけですから、働きたいという気持ちがあるときは雇用継続ができますように、また、高齢になってもなお引き続き働くことができるような意識を持っておられる方には、職がないけれどもなお働きたいという人たちの気持ちをできるだけ吸収できるような体制というのは、六十五歳以上は年金が満額支給を受けられます。受けられますけれども、じゃそれですべて解決かというと、こういう多様な社会では必ずしもそうではない。というところを考えると、このことも非常に重要な事業としてぜひひとつ取り組んでいただかなければならないことだと私は思っています。そういう点で、ぜひさらに進めていただきたいと思っております。

今回の雇用保険法の改正においては高齢者求職者給付金の支給額をおおむね現行の半額にしたいというところになっておりますが、そういう意味では高齢者の六十五歳までの継続雇用によくない影響、悪影響が出てくるのではないかと私は思うのですが、そのあたりはいかがでしようか。

○征矢政府委員 雇用保険制度におきましては、基本的な考え方として、ただいま御指摘のように年金問題等が背景にございますが、六十五歳以上の方については現行制度では原則適用除外であるということといたしております。ただし、六十五歳までの雇用継続を図るという政策目標にかんがみまして、また、現にずっと働いてきて六十五歳

以上の方が失業した場合における求職活動を支援する必要があるということから、高齢者求職者給付金を設けているところでございます。

今回の改正につきましては、実は平成十年度から、六十歳代前半の間にあります雇用保険の基本手当と年金との併給調整が、数年前の制度改正によりまして実施されることになっておりまして、雇用保険の基本手当が出る場合には年金は調整する、こういう措置が十年度から発足するところとさせていただきます。そういうことを踏まえまして、高齢者の求職活動に配慮しつつ六十五歳までの雇用継続を図るというこれまでの高齢者求職者給付金の機能、これを維持できる水準、これは財政構造改革という観点から廃止すべきであるというような厳しい御意見もございましたが、ただいま申し上げましたようなことから、これは廃止はできない、しかし、諸般の事情を考慮して維持できる水準に支給額を改めた、こういうことで考えております。

これは、六十歳代前半層で年金と雇用保険の基本手当の調整を行いますと大体半分になります。そういうことを考慮して、現行の水準の約半分というふうな、額の少ないところについては上乗せの配慮をして半分という形で水準にいたしているわけでございまして、これによって高齢者の六十五歳までの継続雇用にも悪影響が生じることはないと私も考えております。

○青山(丘)委員 このところは非常に長い間議論され、重要なところですが、年金支給と定年との関係、その間の谷間をどう生きがいを持ち、喜びを持ち、喜びが余り持てないかもしれないことが、前向きに生きていくことができるかということ、これは、働く人たちにとても、国の行政の立場にとっても非常に重要なところで、継続雇用の確立については、ぜひひとつしっかり前向きに取り組んでいただけるようにお願いをしておきたいと思っております。

最後に、労働大臣にお考えを聞いておきたいと思っておりますが、高齢化が急速に進んできております。

さらに高齢者は増加していくことになるわけでございまして、それでいて高齢者の皆さん方が生き生きと、そして長年培ってきた豊かな経験を持ちながら社会の中で生きていくためには、高齢者雇用継続というのが極めて重要な仕事でございいたします。

その意味で、高齢者の雇用問題について、その最高責任者として労働大臣はどのような認識をお持ちいただけるのか、御意見を伺いたいと思っております。

○伊吹国務大臣 ただいま先生がお話になりましたように、働くということは、もちろん収入を得るという一面がありますが、人間として生きていくことを認識をして、社会で存在するということを認識をして、そして生きる喜びを感じる最大の作業だと私は思っておりますので、御年輩の方も当然元氣な間は働いていただけるような制度、あるいは社会慣行をつくり上げていくのが私の仕事だと思っております。

特に、少子化という現象がもう一方で起こっているわけですから、これはあと十五年か二十年もしたら、ちょうど青山先生や我々が高齢者と言われる年齢になると思うのですが、そのときはもう平身低頭して働いてくれと頼みに来られる状況になると思うのです。そうしなければ労働力は足らないわけでございまして、それまでのつなぎとして、やはり高齢者の方の生きがいの上からも、できるだけ働ける仕組みをつくっておく。

今、先生方の御協力も得て、六十歳定年というのはほぼ定着いたしました。六十五歳まで何らかの形で働ける仕組みを持っておられる企業も八〇%できてまいりました。しかし、希望者がすべて働けるという状態にはなっておりません。これは、残念でございしますが、まだ二〇%ぐらいしかなっておりません。

一番のポイントは、当面やはり経済を拡大させて、そういう方を受け入れていただく余裕を日本経済がつくり出すということです。そして同時に、今先生が御指摘のように、その中で社会慣行や制度

をつくり上げていく。

先ほど、政府委員と先生との間のやりとりを私伺つておりまして、将来的に、二〇一三年を過ぎるまでに年金財政が安定をすれば、本来は年金支給年齢だけでも働かれて調整を受けておられる方は、調整を受けられたその金額について、七十とか七十五になってお働きになれなくなったときに何らかの上乗せをして返ってくるような年金の仕組みを、将来の課題として私はやはり考えていかなければインセンティブはできないのではないかとこの間もいたしておるわけでございます。

○青山(丘)委員 ぜひ進めていただきたいと思ひます。

○田中委員長 次は、飯島忠義君。

○飯島委員 自由民主党の飯島忠義でございます。大臣の肉声でやりとりができるという立派な委員会室で、また、私自身神奈川四区ということでございまして、お隣の神奈川五区の田中慶秋委員長のもとで質疑ができる、これも私にとって望外の喜びでございます。

近年の労働市場の問題、いろいろございましてけれども、昨年の日本経済のいろいろな問題、とりわけ金融システムそのものが不安定であった。国民のこれに対するいろいろな思いというものがあった一年ではなかったかと思ひます。

金融システムの安定化法案がいろいろ議論され、法案が通って、公的資金の導入。例えば日本の銀行に対するジャパン・プレミアムというものも、一見見当であったものが〇・一とか〇・一五になってきた、日本の銀行の評価というものが回復したということで、雇用問題についても大きく影響を、いい方に持つのではないかなと思ひているわけでございますけれども、とりわけ大蔵不祥事、また日銀におけるもろもろの疑惑、閣僚の一人として伊吹労働大臣もいろいろお考えをお持ちのよう聞いております。

私自身は、やはりここで総理の決断というものが

も高く評価し、新総裁になる速水さんについて、いろいろマスコミの評価もございましてけれども、中央銀行としての役割、四月一日からビッグバンということで、まさに日本の銀行の中の銀行といったことでの役割を果たしてほしいという気持ちを強く持つております。

それで、大臣に率直に、速水さんに対する人物評価ということではなくて、今回の速水さんが日銀の総裁におなりになるということ、これによって労働市場関係というか、雇用関係も含めて、また日本の経営者が夢と希望を持って前に進むようなことになるのかどうか、これらを含めて、非常に複雑な質問かもしれませんが、まずお伺いしておきたいと思ひます。

○伊吹国務大臣 今、飯島先生御質問の背景には、現在の景気の問題、あるいは大蔵、日本銀行の不祥事の問題、これは、高度成長からバブルの時期に至るまでの間に、お金を持っている者、お金というものが社会の価値尺度の中で非常に高い評価を受けるような人間社会が日本にできてしまつてきたということ、そういうものに意を用いねばならない政治家の一人として、私は大変責任を感じてゐるわけではあります。

速水さんは非常に清廉潔白な人でありまして、また、私はロンドン時代に御一緒に仕事をいたしましたもございまして、お人柄はよく存じております。したがって、日本銀行総裁という政治的に中立な立場の方々に政党人としての発言は私は慎んでおいた方がいいと思ひますが、自分のしつかりされた信念を持って、状況の変化によって信念を変えられることなく粛々とやっていたければ結構ではないかと私は思つております。

○飯島委員 それでは、今回提案のあ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いての質疑に入らせていただきます。

私自身、労働行政については大変弱い一人の議員でございますが、従前、労働三法、これは一般的にそういう理解でいいと思つたのですけれども、労働基準法、労働組合法、あるいは労働関係調整法

というこの三法。今はどうかといいますと、新労働三法ということで大きく浮かび上がってきたのが雇用保険法であり、高年齢者雇用安定法、あるいは障害者の雇用促進法、これが学者の間でも新労働三法という評価が定着したように思えております。

そこで、今回の提案でございますが、大臣の所信表明、あるいは大臣に対する質疑の中でも明らかになつておりましたし、また提案の趣旨説明の中にもそうございましたので、例えは従前の、日本の戦後経済の発展史を見ても、例えば、景気が悪くなる、そうしますと公共事業を拡大すれば景気が浮揚する。俗に言うケインズ理論というのですか、そういったものがなかなかのところで効果を発揮しない時代になつてきた。つまり経済の枠組みが大きく変化してきた、こういうことにはなかなかないと思つております。

そういう面では、産業構造の変化や急速な高齢化の進展等への対応、さらには論議も大変ございまして、けれども財政構造改革の推進、これは法案も通つて、キヤップがかつた中で平成十年度の予算に相なるわけでございますから、それらの要請にこたえた中でこの法案の改正、タイミングをとらえて大変時宜を得たものと私自身は高く評価をしております。

大臣として、今回の法改正、この趣旨でとりわけこの部分を強調したいのだという大臣の思ひ、きょうはマイクを使わずに肉声でやりとりができるいい部屋でございますから、ひとつお願いを申し上げたいと思ひます。

○伊吹国務大臣 まず、飯島先生がおっしゃいましたように、旧労働三法というところもあろうかと思ひますが、私は、今お挙げになつた旧労働三法という中で、労働基準法というものはやはり今の時代にもしつかりとした位置づけがあるものであつて、ただ、従来とく、日本は戦争によって打ちひしがれて、経済的にもまた国民の生活水準も非常に低い中で、働く人たちの権利が守られない、

また守られなければ経済がうまく動かないなどという危険があつたわけですから、それを公権力によつてできるだけ基本的なところを守つていきたいということであつたと思ひます。

しかし、諸先輩の御努力のおかげで、世界に類を見ないような拡大を遂げて、行き届いた社会保障制度と生活水準を享受している今日、労働基準法等の法律を遵守した中で、今御指摘のような新しい時代に対応していく法制度を整備しなければならぬ。

そこで、経済構造の変化という切り口をおつちやいました。これも確かに私はそういう面があるかと思ひますが、私どもは、経営者のために労働行政をやつてゐるわけではございません、国民のために労働行政をやつてゐるわけ、そういうことからは、豊かな中に社会構造あるいは日本人の生き方、生きざまが変わつてきた、その生きざまの構造改革に際して働き方が多様化してくる、それにどうこたえていくかというところを考へるというのがたゞいま御提案申し上げてゐる雇用保険法の大きなポイントだと思ひます。

具体的に言いますと、例えば先ほど青山先生からも御質疑がございましたように、教育訓練給付をして、新しい職に自分の意思でつきたい、またつけるだけの余裕のある社会になつてきたわけですから、そういう人々たちを支援していくとか、あるいは高齢化社会になりましたから介護をしたいとか、あるいは働きたがながら育児をしていくとか、そういう方々に給付の制度をつくつていくとか、同時にまた、高齢化社会になつて、六十五以上の方は、年金をもらつて働かれない方と、年金をもらいながら働いておられる方との間のバランスをとるために高年齢求職者給付金の見直しを行つていくとか、日本人の生きざまの中の働く部分に対応した改正だというふうにとらえていただければありがたいと思ひます。

○飯島委員 丁寧な御答弁をいただき、いたく感銘を受けております。

私自身も代議士になつて一年と四カ月ですが、

常日ごろから伊吹労働大臣の言動については大変注目をしておりますし、これからますます、日本の労働大臣としての役割はもとよりでございますけれども、関係として大いに、閣議における発言も含め、これからの厳しい世情に対するよりよきリーダーとして御活躍を願いたいという思いでございます。

さて、以下ちょっと細かい質疑になりますけれども、大臣からじやなくて結構でございますから、法改正の中身、私自身もここに労働省からいただいた資料の中でよく熟知をしているつもりでございますけれども、この教育訓練給付制度という項目は、青山前委員長からも質問ございましたけれども、その費用負担を保障事由として、その八割を支給する。先ほど講座の具体的な話まで出ましたけれども、その八割を支給するものであるが、この制度を創設して、法目的にも教育訓練給付というものを追加する意義、再確認させていただきたいと思っております。

○征矢政府委員 教育訓練給付制度につきましては、基本的な考え方としてはただいま大臣が御答弁申し上げたとおりでございますが、具体的には、職務に必要とされる知識や技能の変化、産業間、企業間の労働移動の増加等に伴い、多様な職業能力開発が求められている中で、労働者の主体的な職業能力開発の取り組みを促進するために、労働者がみずから教育訓練を受けた場合に負担した費用の一定割合を失業等給付として支給することによって、その雇用の安定等を図ろうとするものでございます。

○飯島委員 おおむね理解をしたところでございます。

次に、このような制度の金銭面での援助が一層効果を上げる、これは当然だと思っておりますけれども、労働者が時間を主体的に使うことができることがさらにまた重要な側面ではないかなと思っております。

特に経済のグローバル化に対応すべきビジネスマンにとって、今般の労働基準法改正案の中にも

ある裁量労働制について、これは大変に有意義な考えではないかなと理解をしているわけでございますけれども、その導入の意義及び効果、これについてはいかがお考えでございますでしょうか。

○伊藤(庄)政府委員 ただいま御指摘ございました、今回の労働基準法の改正によりまして御提案申し上げている裁量労働制でございますが、これは、事業運営上の重要な事項を決定する企業の本社等の中枢部門で企画や立案などの業務に携わっているビジネスマンの方を対象としたものでございまして、業務の遂行手段あるいは労働時間の配分等が相当な責任を、使用者から具体的な指示を受けていない方々、こういう方々につきまして、働き過ぎ防止のための措置を労使委員会等で決定していく、そういうことをあらかじめ条件を整えた場合には、そういうたビジネスマンの方々が労働時間というものを主体的にみずから管理する選択肢を認めていくというものでございます。

これは、保護にも十分配慮しながらでございますが、そういう働き方を通じて自己の創造的な能力を十分に発揮できる職場環境をつくっていくというところにねらいがあるわけでございまして、それだけに、自分の能力を常に磨き上げていく、そういう努力も同時に必要とされるわけでございまして、この制度が効果を上げるためには、こういう対象の方々が同時に新しい知識などを吸収して能力開発をしていく、そういう意味で、この新たに設けられる教育訓練給付を効果的に利用していくということが非常に望ましいのではないかなと思っております。

そういう意味で、この裁量労働制と新たな教育訓練給付制度、両方が相まって機能していけば、我が国の従来からの日本的な雇用システムの中に新たな活力を注ぎ込むことになるのではなかろうか、そういうことを通じて我が国の雇用システムをさらに発展させていくきっかけにもなってくれるのではないかと期待しているものでございます。よろしく御審議をお願いしたいと思っております。

○飯島委員 次に、平成六年の法改正、この折、育児休業給付制度の創設に当たっても同様の議論があったと思うのですが、介護休業給付制度の創設は、ノーワーク・ノーペイですね。

その平成六年の論議、自由民主党が野に下っているところでございまして、国務大臣は鳩山邦夫さん、その答弁等あるのですが、当時の論議としても、とりわけ問題がないように私自身は見受けておりますけれども、我が党の先輩の長勢甚速さんの質問にこんな答弁をしているんですね。

育児休業につきましては、その所要額は年間最大限六百億円程度、十四万人ぐらいの方が御利用いただけるのではないかと考えております。途中省略しまして、

また、ノーワーク・ノーペイの原則については、育児休業給付というのは、いわば、保険の世界でございます。育児という雇用継続が困難となる事由を一つの保険事故とみなす、そんな保険給付でありますから、費用負担も事業主のみでなくて労使折半でございますから、ノーワーク・ノーペイの原則と矛盾するものではないというところでございまして、

という答弁があるのです。

ですから、私自身も、当然今回の法改正、同じような意味での創設でございますから問題はなと思うのでございますけれども、確認の意味でお願いしたいと思っております。

○征矢政府委員 先生ただいま御指摘の育児休業給付制度における御議論、そういうものを踏まえまして、今回の介護休業給付につきましても、基本的な考え方としていたしまして、介護休業という雇用継続が困難となる事由、これを保険事故としてとらえ、休業取得者に対して給付されるものであり、また、その費用負担については事業主のみでなく労使折半の保険料を充てるものであつて、いわゆるノーワーク・ノーペイの原則と矛盾するものではないという考え方をとっているところでございます。

○飯島委員 制度の中身でございますけれども、例えば介護保険の適用で受けけれども、家族が全面的な介護状態にある場合は介護保険制度を適用する、その前段階において介護休業給付制度を適用するというイメージを持っていますので、その両者の関係について整理して答弁をお願いしたいと思います。

○征矢政府委員 私どもも、基本的には先生御指摘のような考え方の整理になろうかと思っております。

今般創設しようとしております介護休業給付制度につきましては、要介護状態にある家族を抱える労働者が、職業生活を継続しながらその家族の介護のための休業を取得することを容易にするために、休業することに伴い賃金収入を喪失した労働者に対して休業前賃金の一定割合を給付しようというものでございます。

一方、介護保険制度につきましては、加齢に伴い要介護状態となった人に対して必要な介護サービスを提供することにより、その人が自立した生活を営めるようにしようとするものでございます。

したがって、介護問題につきましては、基本的には介護保険制度によることになるというふうに考えておりますが、介護保険による外部介護サービスの利用等、介護に関する長期方針を決めるまでのいわゆる見きわめ期間、準備期間、そういう期間におきまして、家族による介護がやむを得ない場合など、労働者がその家族を介護するために休業する場合に対応するためにこの介護休業給付制度を設けようとするものでございます。

○飯島委員 厚生省と十分な論議をし、そして法案が提出されたわけでございますから、その辺についてもしっかりと履行できるようにお願いをしたいと思っております。

さて、当時、育児休業のときの論議として、これは大変な問題だと思っておりますけれども、私学職員の問題、雇用保険に入っていない学校というのは実に多いですね。当時の数字で見ますと、これ

は答弁された中身だと思ふので多分その数字もつかんでおられると思いますけれども、昭和五十五年には私立学校団体も労災保険については積極的に適用促進を進めてきた。にもかかわらず、現実の雇用保険の適用状況を見ますと、平成六年四月現在で、幼稚園については、学校ベースで九〇%、教員ベースで八〇%、まあこの辺はいい数字だと思つていますよ、相当適用が進んできているものの、小中高、大学、短大では適用が進んでいない。全体で見ても、学校ベースで七〇%、何と教員ベースでは三五%、こういう数字なのです。

ということとは、せっかくいい中身に一生懸命練り上げてつくり上げた法律というものが適用されない、つまり一種の違法状態、こういうことになるのではないかなと思ふのです。

まず、数字の変化というが、これは平成六年の数字ですから、いや、そうじゃないよ、教員ベースでもう七〇になったよというような力強いものがあるのだから、ひとつ御答弁願いたいと思ふいます。

○征矢政府委員 残念であります、平成九年四月現在の私の調査結果で、ただいま先生の御指摘のような数字、変わっておりません。

考え方としては、雇用保険制度、これは私立学校の教職員に対しても適用されるものでございまして、従来加入率が非常に低いということから、その加入促進に努めているところではございますが、結果として現状では御指摘のような状況でございます。育児休業制度導入後におきましても、私学関係者の会合に私どもの職員が出席いたしまして、育児休業制度を初め雇用保険制度について説明するなど、一層の加入促進に努めてきているところでございます。

現在のところ、まだその加入状況は高いとは言えない状況でございます、今後におきましても、文部省等とも連携をとりながら加入促進に努めることによりまして、法案が成立した場合には、この介護休業給付制度が私学の教職員の方にも十分利用されるように、さらに努力をしてみたい、

こういうふうに考えております。

○飯島委員 数字も、平成六年から何年ですか、九三年たつていますのですね、それで動かない。私はやはり、理事会も含めた、理事長を頂点とするところの学校経営者の猛省を促したいですね。学校が倒産することはない、そんな経営者の理解だと思ふのですね、ですからそんな保険に入らなくていい。

しかし、それだけでなく、中身の理解というのですか、例えば育児休業であるとか介護保険であるとか、このようなものもろの保険の中身、これをもう少し熟知されれば——当然教育というものは、もう人の根幹を、これからの二十一世紀をなすところの大事な方々でございまして、教育界は、文部省とも調整しながらじゃなくて、大臣も含めて労働省から文部省に強く要請して、ひとつ全加入を促進していただきたいということを特につけ加えておきたいと思ふいます。

用意した質問、時間が足りなくなりましたので、急いであと二問ばかりお願いしたいと思ふいます。

平成十年度、教育訓練給付制度は三カ月の見込みで五十億程度と聞いているわけですが、平成九年ベースでは幾らか、それから介護休業給付制度については幾らかになるのか、これを確認しておきたいと思ふいます。

○征矢政府委員 教育訓練給付につきましては、平年度ベースで支給対象者数約三十万人、所要額約二百五十億円程度を見込んでおります。また、介護休業給付につきましては、平年度ベースで支給対象者数約五万人、所要額約百五十億円程度を見込んでおります。

○飯島委員 この制度普及のためのPRも含めた施策について、具体的なものを用意されているのであるならばお示しをいただきたいと思ふいます。あと残り三分だから短く。

○征矢政府委員 法律を成立させていた後、関係審議会での制度の細目を定めて、具体的に、リーフレットの配布その他各種の広報活動を行うことによつて制度の周知徹底を図るといふよ

うなこと。あるいは、新たな給付制度が十分活用されるためには支給申請の手続等についても工夫することが必要であるというふうに考えております。例えば介護休業給付制度につきましては、育児休業給付の支給申請と同様に、労働組合や労働者の過半数を代表する方の同意を条件として、被保険者本人にかわり事業主の方も支給申請の手続を行うことができるようなことを行うことによつて、この制度の活用を図つてまいりたいと思ふいます。

○飯島委員 最後の質問で、これは大臣に御答弁をいただきたいと思うのですけれども、今教育界の問題、きのうも日教組の川上委員長が大会で、信頼をいかに取り戻すか、まず家庭、そして地域、学校が一体となつてやらなければこの厳しい状況というものを打破できない、克服できない、テレビでの放映でしかたけれども、こんなあいさつをされていました。私自身も、そういう面で大変大事になってくるんだなというように思ふを強く持っています。

それらを含めて大臣にお尋ねしたいのですけれども、平成六年の大改正を経て、雇用を継続したい事由を保障事由と先ほど申し上げましたけれども、育児、介護、こう来たわけですね。それで雇用継続給付の視野拡大。

ここで、私は、今の教育界の現状を踏まえて、実のところ、きのうも私相談に乗ったケースが一件あるのですけれども、登校拒否という大きな問題。それから、これはもう大分前になりますけれども、家庭内暴力、これで本当に両親が疲れ切っている。そういう面ではあります、ある方にアタックするとすれば、雇用保険制度の中身を改善するとすれば、こうした二十一世紀を目前にした中で、日本社会における病弊、言葉は悪いのですけれども、どういふ言葉をつけるか、ぐれた場合、ぐれたという言葉がいのかどうかかわりませんけれども、そういう社会に内在する問題について、そういうものを織り込んだ雇用保険制度の改正という

ものも視野に入れるべきではないかなという気がするのです。

ですから、大臣に最後に、先ほどの例えば教育関係の私学の皆さんが入っていないという問題も含めて、この二つについて、将来的な雇用保険の展望についてお尋ねしたいと思ふいます。

○伊吹国務大臣 まず、私学の方々の加入が非常に少ないということは、我々にも一端的責任があると思ふいます。

そこで、先生御指摘のとおり、私学はつぶれることはないというよりも、つぶれなくても自発的にいろいろ職業をおかわりになる方はたくさんおられるわけですから、それは当然PRをしてさらに御加入いただくと同時に、私も文部省当局に今御指摘いただいたことを申し上げて、安心していい子供を育てていただけるような状況を先生方にもつくりたいと思つております。

それから、後の方の御質問は非常に重要な問題でございまして、何と申しても子供の教育というのは、基本的には私はやはり家庭のしつけにあると思つております。そういうことができるような仕組みというのは、基本的には経済の底上げをしながら総労働時間を短縮して家庭に入られる余裕をつくつていくということが一番だと思ふいます。しかし、それ以外に雇用保険で、例えば子供の教育のために学校参観に行くときにはどういふ扱いをするかとか、いろいろなことがあろうかと思ふのです。

ただ、雇用保険というのは、失業したときに次のお仕事におつきになるまでの間のセーフティネットというのは基本的な考えで、そういう状況にならないように、あるいはまたなつた場合に再就職しやすいような教育訓練給付とか、そういう形で来ておりますので、五千五百万人ぐらゐの方々の給付でもって全国民をカバーする教育の分野へ入っていくということがいいかどうかということについては、少し国民的な議論が必要だろうと思ふいます。

いずれにしろ、我々はそう長く政治家をやるよ

うな年齢でもないでしょうから、飯島先生たちが今以上に日本政治の中枢で日本を切り回していただけたときには、もう少し行き届いた、家庭と学校の教育がマッチングした中で立派な日本人ができる社会を目指して、お互いに政治家として頑張りたいと思います。

○飯島委員 時間が参りましたので質問を終わりますけれども、伊吹労働大臣の言動というものは関係の中でも非常に注目をされておりますので、教育問題も含めて広範にわたってこれから国民のためにお力添えをいただきますことをお願いいたしますし、私の質問を終わりにさせていただきます。ありがとうございます。

○田中委員長 午後一時より再開することとし、この際、休憩いたします。

午前十一時四十六分休憩

午後一時開議

○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。近藤昭一君。

○近藤委員 民友連の近藤昭一でございます。たつぷりと時間をいただきました。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、丁寧に質問させていただきまして、丁寧に回答いただければと思っております。

質問に先立ちまして、これからの日本の雇用のあり方について、若干私の考えをお話しさせていただきます。また伊吹大臣のお考えもお聞かせいただければと思います。

実は私も、政治の世界に入らせていただく前に、九年ほどサラリーマン、会社員の生活をしてまいりました。もう五年以上前になるわけですから、まだバブルの絶頂期、またその余韻が残っているところでございまして、おかげさまで、仕事をしても楽しかったような状況であります。ところが、昨今のこの景気状況であります。私の仲間も、まだまだリストラ、いわゆる会社をやめさせられたりという状況ではないのですが、

随分と配置転換、思ったところ、今まで働いていたところとかわらされる。かわったところは、やはり今までやってきた仕事とは随分と畑が違う。なれないところ。家族を支えていくために仕方がないと言いつつも、急な配置転換。そしてまた、景気が悪い中で今までのように賃金も思うように上がらない、あるいは残業費もつかない、そんな中で大変に苦しいのであります。

おかげさまで政治の世界にお送りいただきしたものですから、何とか仲間を救いたいというように思いも込めまして考えているような次第であります。

午前中、青山委員の御質問の中にもありました、働くことに対して、自助、自分の努力をするということ。そして共助、仲間という企業の中ということだと思いますが、助け合って働いていく。そして、その中で安心して働けるように公助、国もやる部分がなくてはならないというふうなお話だったかと思えます。私も、まさしくそのとおりではないかなというふうに思うわけであります。

特に、日本はよくアメリカと比べられるというか、アメリカと競争してやっていくのだ。アメリカはいつとき景気が悪かったけれども、規制緩和をして、今や経済も景気も大変によくなった。そういう状況に日本も追いついていくのか、もう一度日本も景気をよくしていく話もあります。

しかしながら、人口構成を見ましたときに、日本は言われますように大変な高齢化社会であります。そして急速な高齢化社会だと思えます。それに比べてアメリカというの、高齢化社会とはまだまだ呼べないような状況ではないか。

また、若年の労働者に関しまして、それはやはりアメリカという国のやり方だと思ふのですけれども、外国から若い労働者、いわゆる移民といいましうか出稼ぎといいましうか、とにかく外国からの労働者を大変にたくさん入れている。そういう人たちが、決して好ましい状況ではないと思うのですけれども、低賃金で働く。そしてま

た、その人たちが大変に若いということで、それが一つの、労働社会という雇用の中で活性化を呼んでいるのではないかと思ふわけであります。ところが残念ながら、日本を振り返りますと、先ほど申し上げましたように急速に高齢化社会を迎える。そして、日本は狭い国土でもありますし、そういう国民性でありまして、外国の労働者をなかなか受け入れないということだと思えます。これがいいとか悪いとかは別として、そういう状況の中で、労働の供給でいうと大変なアンバランスがあるのではないかなというふうに思ふわけであります。

そういう中で、これからますます一人一人の労働者というものは、景気をよくしていく、自分も会社の中の一翼を担っていくんだという気構えも必要でありまして、そしてまた、それを支えていく国の制度というものも必要だと私も考えております。

そういった中で今回の法の改正案も出てきたのだと思いますが、その前提となる今の雇用の情勢といいましうか、今申し上げたような雇用の形態、これについて大臣はどういうふうにお考えになつていらっしゃるか、ちよつとお聞かせいただきたいと思ひます。

○伊吹労働大臣 近藤先生、大変広範な、日本の歴史、文化全般について考えないとなかなかお答えのできない御質問だと思ふのです。今の御質問の中にもございましたように、私の聞き方がまずければお許しいただきたいのですが、残念ながら日本を振り返ると、高齢化社会であり、外国労働者を入れないという言葉がございましたが、高齢社会になつたというの、先輩が日本をここまで行き届いた国にしたいだいた結果であつて、私はそのことを胸を張って誇るべきことだと思ふのです。

同時に、外国の労働者の方も、確かに日本の雇用政策としては、言うならば技術を持っている人たち以外は基本的にレーバリーミットを出さないという形で来ているわけですが、これも、社会

全体の秩序とか社会の安全とかいろいろなことを考えると、これでうまく国内が回っているければ、私はそれはそれでいいことではないかと思ふのです。

私は、基本的にアメリカの制度がいいとは思っていないのです。確かに、大変な底におつちていたアメリカの経済が、レーガンさんを中心とした規制緩和と市場経済の導入によつてよみがえりましたけれども、今先生がおっしゃったように、平均的な労働者の実賃金はこの間必ずしも上がっていないのです。それは、おっしゃったようないろいろなアメリカ社会のある意味では欠点みたいなところが反映されていると思うのです。その結果企業の収益だけが改善するというような労働関係は、私は日本ではとりたくない。私が労働大臣をしている限りは、やはり日本の伝統的な終身雇用制というものを維持したい。基本的には私はそう思っているわけです。

その中で、しかし、豊かになったがゆえに女性が出れば社会に出たで、いろいろな価値観に触れて女性が人間的に成長できるという恩恵も日本社会にできました。そして、人によつては、まだ人生のわからない大学卒業のときに選んだその選択で一生縛られるのは嫌だという方も当然出てくるし、またそういうことを許すだけの余裕が日本社会に出てきたと思ふのです。

いろいろな価値観が出てくることは、教育だとかいろいろな制度で国家は誘導はできますが、価値観をコントロールするということはできませんし、また許されないとだと思ふのです。そういう方々にもこたえるようなルートを開いておくというのが、やはり政治の方向じゃないか。

したがって、基本的には、私は、できるだけ終身雇用制を基本として、しかし希望する人々にはいろいろな道が選択できるための手だてをつくっておく、その一つの手だてであるいは高齢化社会への対応というのが今回お願いしている雇用保険法の改正だ、こういう雇用状況の判断のもとでは

御提案を申し上げたわけなのです。

○近藤委員 ありがとうございます。

大臣おっしゃられましたように、私も地元なんかを回っておりますと、どうも昨今、高齢化社会、高齢化社会ということで、医療保険の負担の問題、あるいは介護保険、一般的に言う負担がふえるような状況が続いております。ですから、まさしく大臣が今おっしゃったような、日本をつくってこまごま繁栄させた原動力になられた先輩方が、どうもおまえら若い者は高齢者、高齢者といつて邪魔にするような、そしてまた社会の負担がふえていくことの原因が高齢者にあるような言い方をするが、けしからぬという言葉がよく出ます。

私もまさしくそのとおりだと思っておりますし、また逆の言い方をすると、多分、今後日本国内において労働力が不足してくるような状況もまた出てくるのではないかと。そういう意味で、今回の法案の改正にも出てくるのであります。高齢者の方の力をどういうふうにも活用、活用と言々と怒られるかもしれませんが、活性化させていただくか、そういうことが大変に大切だということに私も思います。日本には日本のやり方、だから外国の言うことは聞かないよ、アメリカの言うことは聞かないよということではなくて、しみついできたと言ったと語弊があるのかもしれませんが、日本がずっとやってきた方法がある、やはりいいものはどんどん取り入れてやっていくことだということに思うのであります。

そういう意味では、私も今回の雇用保険法及び船員保険法の一部改正については賛成をしております。その賛成の立場から幾つか確認と御要望をさせていただくという形で質問を進めさせていただきますと思います。

もう一つ、全体的にちよつとお伺いしたいことがございまして、それは、雇用保険制度においては、労働者の皆さんの安定した職業生活の継続を困難にする要因である失業ということ、これを保険事故とした上で今までは失業給付というのをしてきたと思ひます。

しかしながら、平成六年の改正により、失業のようないわゆる雇用関係の断絶を伴わないまでも、職業生活の円滑な継続を困難にするような要因、これについても、失業に準ずるような形、準失業と言っているのかどうか分かりませんが、そういった失業に準ずるものとして、職業生活の円滑な継続を援助あるいは促進するための対応が必要であらうということ、高年齢者あるいは育児休業取得者に対する雇用継続給付制度というものが創設されたと思ひます。そしてまた今回教育訓練給付が新たに創設された。

ということは、失業という保険事故に対応してきた保険給付から、失業に準ずるものとしての高年齢者あるいは育児休業取得者に対するいわゆる雇用継続給付制度、こういったものが創設された。随分と給付の対象が広がってきた。いわゆる失業者だけでなく、在職の労働者にもずっと広がってきたと思ひます。

そして今回の教育訓練給付ということであり、在職労働者と失業者も対等に取り扱われて、求職者給付の基本手当と教育訓練給付の重複の給付もあり得るという状況になってくるわけであり、今回のこういう改正で、雇用保険制度が従来の失業者、本当に純然とした失業者を対象としてきた給付から、雇用に関する本当に総合的な制度に変化してきていると思うのですが、その辺の方向性みたいなものはどうでしょうか。

○伊吹国務大臣 近藤先生御勉強いただいている流れで大体来ておると私も思ひます。

昭和二十二年に、御承知のように失業保険法という形でこの法律の一番最初には生まれたわけですが、昭和五十年でしてどうか、現在の雇用保険の三事業を加えて雇用保険法という名前に実は改められました。

しかし、基本的には、今先生がおっしゃったように、運悪く失業した場合に次の仕事を見つけないで、運悪く失業した場合に次の仕事を見つけないで、セーフティネットというのがやはりメインであつて、そして、そういうセーフティネットにかからないようにするための給付と、それか

ら万一運悪く失業した場合でも次の仕事を見つけないようにする給付というものが入ってきたわけですから。今後、必要なものについてはもちろん加えていかねばなりません。

しかし、これはもう先生が一番御承知のこととございまして、どのような仕組みにもグレイゾーンみたいなところがあるわけですね。ですから、余り範囲を広くとり過ぎますと、結果的に、失業保険の保険を払っている人たちの負担で、何か本来失業、雇用と余り関係のないような給付ができてくるということ、やはりあつてはならないと私は思ひます。

したがって、新しい給付をつくり出す場合は、やはり国民の代表である国会のお許しをいただくという形で、実は一つ一つ法律に律儀にのせて国会の御決議をいただきながらやってきておりますので、国民の代表である国会の皆さんの総意として何か新しい給付を将来加えていくということがあれば、行政府としてはそれに従うことは当然でございまして、余り野方図にセーフティネットの役割からグレイゾーンへ拡大していくということについては慎重でありたいと私は思ひます。

○近藤委員 ありがとうございます。

おっしゃるとおり、保険でありますから、その保険を負担する人たちがいて、そしてまた国の負担の部分があるということ、やはり、主役といましようか、その保険を負担していらつしやる皆さんの意向は大変に大切だと思ひます。

そんな中でもう一つだけちよつとお伺いしたいのは、まさしく先ほど大臣おっしゃいましたように、コントロールすることは余りよくない、もちろんそうだと思います。ただ、誘導というか、ある程度の方向性を持つてやっていく、そういう中でありますと、先ほど最初におっしゃられましたように、女性も随分進出してきて、そして高年齢の方もふえてきた、そして経済状況も悪くなつてきた、経済構造変革も迫られているということ、改正の根本には、やはり労働力の流動化とい

うか、そういうものがあるのでしょうか。

○伊吹国務大臣 そういふ面があるということは否定できないと思ひます。

しかし、これはもう近藤先生はよく御理解いただいていることなのですが、流動化をしていくというのは、経営者が流動化をさせたなら、不況のときはその流れを出してしまつて、好況のときは流れを入れるから、経営に有利だ、だから経営者向きの法案だ、そういう御批判をされる方がおられるのですが、そういう面が経済効果としてあることは、私は否定いたしません。

しかし、だからといって、それをやめれば、そういう流動化を希望しておられる方もまた道をふさがれるということとございまして、基本的には人を扱っている、労働力という人を扱っているということについての歯とめだけはやはり経営者もしつかりと持つてもらわねばならない、そのために労働省としてはできるだけ歯とめをかけながら、いろいろな流動的な働き方を希望される方に道を閉ざしたくない、こういう考えでございします。

○近藤委員 ありがとうございます。

労働者と雇用者の双方の立場というのは、一致する部分と、全くどうか、多分一致しない部分があると思ひますが、今のようないくつかの状況の中で、流動化を進めながらも、まさしく歯とめと大臣おっしゃったように、経済全体の安定性ということだと私も理解するわけでありまして、そんな中で、今回の法律改正、まず教育訓練給付に絞られて質問をさせていただきたいと思ひます。

教育訓練給付、個人が在職中に、あるいは職を失つてからも、自分の職業のさらなるバージョンアップ、あるいは転職、自分に合わない、あるいはより給料のいいところという、いろいろな要素はあると思ひますが、現在の雇用の流動化の状況で、転職希望を考へていらつしやるような方が、今働いていらつしやる方の中でどれぐらいの割合でいらつしやるのか。そしてまた、いろいろな理

由があると思うのですが、現在どんな理由でそういうお気持ちを持っていられしやるのか。また、今後さらなる高齢化社会にこれから進んでいくわけでありますが、そういう中で、こういった人たちの見通しはどんなふうになっていくのか、その辺をお聞かせいただきたいと思ひます。

○征矢政府委員 ただいま御指摘の労働移動の実態でございますが、労働移動につきましては、景気の動向によって左右されておるのが実態でございます。労働省の雇用動向調査によりますと、延べ労働移動率は、平成二年の三二・〇％をピークに低下して、平成八年では二七・六％というふうになっております。これは景気の動向を反映いたしまして、不況期にはむしろ労働移動は減少するという事態があらうかと思ひます。ただし、最近言われておりますいわゆる構造問題、こういう問題を踏まえて労働移動がどういふふうになっているかという点につきましては、これは統計的な調査はございませんので、その点の中には入っておらないというふうに考えております。

なお、一方で転職希望者の就業者に占める割合は上昇傾向にありまして、総務庁の労働力調査によりますと、平成九年は八・七％と、比較可能な昭和四十三年以降で最も高い水準となっております。総務庁平成四年就業構造基本調査によりますと、転職希望者の転職理由を見ますと、時間的、肉体的負担が大きいから、あるいは収入が少なくないから、そんなことを理由に挙げる方が多くなっております。

○近藤委員 そうしますと、まさしく雇用の流動化の原因としては景気の動向がある。それによつて流動化が進む部分。そしてまた、最近につきましては、以前のような、一つの会社でずっと働いていこうという、私の仲間なんか、もうちょっと年代が若いくらいでしようか、多少そういうところは、いい意味でも悪い意味でも、どうも会社に対する帰属意識が弱くなったという感じがします。ですから、時間が長い、あるいは肉体的につらい、賃金が安いということで随分と転職希望の

人がふえている、そういうような見通し。

そうしますと、今、現況をお聞きしたのですが、大臣も、いい意味での終身雇用は守っていくべきだというお話がありました。そうした場合、やはり今後そういった流動化というのはますます大きくなっていくと見通されているのか、その辺をちょっと。二〇一〇年あるいは二〇一五年、これぐらいが高齢化社会のピークに達して行くと思うのですけれども、そういった社会状況の中で、若い人たちが、違う会社に行きたい、どこか行きたいとかという状況が必ずしもいいのかどうかという心配もありますし、その辺をどういふふうに見通されているのか、ちょっとお聞かせをいただきたいと思ひます。

○伊吹国務大臣 具体的な二十一世紀における推計というのはなかなか難しいと思ひますが、価値観が多様化をして、同時に雇用保険が充実すればするだけ、率直に言えばだれかの負担で職を失うという余裕は出てきますから、本当に困つて次の職を探すための失業の場合も自発的失業の場合も雇用保険の対象になりますから、この辺がさらに充実していくということも一つポイントになると思ひます。そして何よりも、経済がどうなっていくかということによると思ひます。

今NHKで「甘辛しやん」というのをやってありますが、あれを見ておられますと、昭和三十年代に、あの泉ちゃんという子供さんとお母さんに連れられて初めて練酒造に行ったときは、他に就職口がないのです。今だったら当然自発的失業になるような厳しいことを言われながら、じつと我慢するわけですね。ところが、職がいろいろ出てきますからだんだん自発的失業というものが可能になってくる部分もあります。そして阪神・淡路大震災が起つて、昔の状態にもう一度戻るといふようなストーリーになっていくのではないかと私は思ひながら見ておつたのです。

そういうものもろもろの要件に左右されますので一概には言えませんが、価値観が多様化すればするほど、やはり終身雇用制というのではただけ維

持していきたいと私は思ひますが、働き手の方がそれを崩してこれらという流れになってくるのではないかと私は見ておるのです。できるだけそれを食い止めたといふと実は私は思つております。

○近藤委員 残念ながら、私は余りテレビを見ないものですからちょっとわからないところもありまして、大臣もお忙しい中、そういうみんなが見ているテレビを見ていらつしやるのは敬服するところであります。

私も地元で話をする機会がありますと、どうして政治の世界に入ったのかなどという質問がよくあつて、まあ格好いい言葉で言えば、志を立てて、このままではいかぬと思つて入りましてなうて話をすると、若い人たちがというのは大変に自由です、ですから、余り職をかわることは意に介さないといふか、帰属意識がない。結局給料がいとかもつと短く、だれでも短い労働時間でたくさん給料が得られればいいに決まっていますから、そういった感覚は持っているのです。

ただ、逆に申し上げますと、では何をやりたいとか、どういふことをしたいかがわからないといふか、自由だけれども、自由過ぎて、その中から何を選んだらいいの、そんなことがわからないようでありまして、そんな悩みを若い人から受けた覚えがあります。

ちょっと話がそれてしまつたのですが、そういった意味では、午前中のお話の中にもあつたかもしれないけれども、教育というものの果たす役割が非常に大きいのだなというふうに思ひます。

ところで、そういった今後の雇用の流動化の状況。ただ、その中でも余り流動化してもいいわけではない、一定の歯止めが必要だろうという中でお伺ひしたいのであります。今回の教育訓練給付制度に対して、結果としてこれから使われていくわけでありまして、もちろん試行錯誤といふか、まずつくつた、これからどうなっていくかわからないところがあると思ひますが、まずこの

時点で、つくられて、どういふような評価をされているか、ちょっとお聞かせをいただきたいと思ひます。

○征矢政府委員 今回、教育訓練給付をつくらうといふことの趣旨につきましては、先ほど来先生御指摘のような経済社会情勢の変化、あるいは大臣がお答え申し上げました、そんなことが背景にございまして、国際的な大競争時代を生き抜くためには経済構造改革を推進し、経済活力を維持しなければならぬ。こういう状況の中で、その対策を進める上で、やはり働く方々も主体的に職業能力開発に取り組むことが重要であり、これは雇用の安定という観点からも非常に重要な役割を果たすものであらうといふことでございします。そういう観点から、教育訓練給付につきましては、みずから費用を負担して積極的に職業能力開発に取り組んだ労働者の方に対して、労働者に直接必要な給付を行うことによつてその能力開発を促進し、雇用の安定を図つていこう、こういう考え方でこの給付を創設しようといふことでございします。

○近藤委員 そうしますと、今お話を伺つて得た範囲というが私の理解でいいますと、流動化というよりも、どちらかというと雇用の安定を目指してという方向性が強いのでありましようか。

○伊吹国務大臣 それはもちろん雇用保険特会でやるわけでございますから、法の趣旨からして、基本的には雇用の安定のためにという政府委員が申し上げたことだと思ひます。

我々、政治家ですから、政治家の言葉で言えば、もう一つは、やはり高齢社会になりますから、六十歳、六十五歳以降の方々が再就職をしやすいうに手だてをしていく、それが大きな一つのねらひだと理解していただいでよろしいのじやないかと私は思つておるのです。

○近藤委員 なるほど。そういった雇用の将来的な安定化といふか御本人の雇用もさることながら、今大臣おっしゃられたように、高齢化社会に向けて、高齢者の方が再就職をしやすいうような準

備をしていくような側面が強い。ということとは、言葉をかえれば将来的な流動化、流動化といましようか、これは活性化でしょうか、流動化という言葉は余りそぐわないのかもしれませんけれども、そういった高齢者が将来働きやすいような準備をするという側面が強いという理解でよろしいのでしょうか。

○伊吹国務大臣 全く高齢時代というものが定着をしてしまえば、私は七十歳定年にしても追いつかないのじゃないかと思うのです。今生まれた方々が二十年ぐらいいして二十になられたとき、人口は非常に少なくなっていく状況でございますから、ですから、そこへ行くまでの期間、定年制は六十歳でようやく定着したか六十五歳にはまだ至っていない。多くの方は六十歳でやめにならねばならない、一応は、そして、二〇一三年には厚生年金は六十五歳だ。再就職をせざるを得ないので、この方々がどこかに雇用という形できちっと安定して入っていくような道を開いていきたい。

それからまた、希望される方には、若い方でも新しい職場へ移るといふ希望があれば、そういう技能をつけておけばミスマッチはできるだけ少なくなり、私は、老若あわせて雇用の安定を目指しているというふうに御理解いただきたいと思うのです。

○近藤委員 そういった高齢者の人も若い人たちも、とにかく生き生きと働いていただくというように、そのための、それぞれが頑張るための、それを支える制度だということに理解したいと思えます。

そうしますと、今回この教育訓練給付というのが求職者給付、雇用継続給付とは別にいわゆる失業等の給付の中に位置づけられているわけですが、その理由をちょっとお聞かせいただければと思います。

失業等の給付とは、先ほどからお話のあるようなことで申し上げますと別の性格を有するような給付ではないかと思うわけでありまして、別の

章に規定してもいいのではないかなというふうに思うのですが、いかがでしょうか。

○征矢政府委員 御指摘のように、この教育訓練給付について、失業等給付に位置づけられているわけですが、この失業等給付の「等」の中に含まれるものとして位置づけられている。その制度の中身はただいま申し上げたとおりなのですが、対象労働者につきましては、これは一定の失業者それから在職者の両方を対象といたしております。これは制度の趣旨からいって、労働移動が今後ふえていく、あるいは転職希望がふえていく、そういう中で、そういう希望者というのは、失業をしていないという形の方もあれば在職している方もおられるわけですから、そういう意味で、両方を対象とした給付制度として設けているということでございます。

その内容につきましては、失業等給付と同様、雇用の安定及び就職の促進を目的とし、かつ雇用に関する労働者共通のリスクに着目して個人に直接支給する給付としてつくるところから、その失業等給付と同じ範疇の仕組みとしてつくることが適当である、こういう考え方をとったところでありました。

ただし、先生御指摘のように従来の失業等給付と性格の異なる面がありますので、その点をきちんと処理するために、雇用保険法の目的にその点をつけ加えまして制度の趣旨を明らかにしていこう、そういう形の給付制度であります。

○近藤委員 個人給付であるという点。また失業者、失業中の方にも、またそうでない在職している方、失業者の方、先ほど私はこれを失業に準じて、失業者に準じてという言葉も余りそぐわないのかも知れませんが、とにかくそういう在職している方への、移動あるいは将来の転職に備えての給付、いい意味での転職に備えての給付であるということもかんがみながらこの失業等の給付の中に入れてあるということ、わかりました。

ところで、この教育訓練給付、この給付の対象となる、これだったら教育訓練として認めますよ、

保険から給付をしますよという範囲はどういったものか、ちょっとお聞かせいただきたいと思えます。

○征矢政府委員 この教育訓練給付の対象となります教育訓練の範囲でございしますが、基本的な考え方としては、労働者の職業能力の開発、向上を通じて雇用の安定等に資すると認められるものを、教育訓練機関からの申請を踏まえて、個々の教育訓練コースごとに労働大臣が指定した実施する、こういう考え方でございします。

具体的には、法律を制定させていただきまして、後に、関係審議会における御議論、あるいは教育訓練機関からの申請の状況、そういうものを踏まえて決めるということになります。現時点におきまして考え方は、高度情報化とかあるいは業務の国際化への対応として、情報処理関連あるいは国際ビジネスのための会計や法律等の講座といったもの、また、その他専門性が求められるための講座など、これに限らず職業に関するものについて幅広く想定をしているところでございます。

○近藤委員 教育訓練機関からの申請ということはいわゆる民間のということですか。民間の何々学校みたいなものがあつて、多分審議会で審議をされて一定の方向とか基準みたいなものができて、あとは個別の学校からの申請で、この学校はいいとか、あの学校はいいという個々の対応になるのでしょうか。

○征矢政府委員 制度を適切に運用するという観点でいきますと、民間の各種学校、訓練施設、こういうものが訓練科目それぞれ特性を持ってやっておりますので、そういうところを個別具体的に申請に基づいて指定して、そのコースを指定して、そういうところでやっていたかどうかという考え方でございします。

○近藤委員 たしかこれは十年、ことしの十二月一日より施行となっておりますが、そうしますと、審議会が方向性が決まると、各学校からの申

請が来て、かなりのスピードでそれは処理をなさるのでしょうか。一月月ぐらいいとかそんなものでしょうか。

○征矢政府委員 したがいまして、私どもとしては、できるだけ早くこの法律の成立をお願いしまして、準備を始め、今言ったような手続をできるだけ早く済ませて、その具体的な対象を決めて、それを周知広報して、それで十二月一日から発足する、こういうような手順を考えております。

○近藤委員 そうしますと、今おっしゃられるように、とにかく間に合わせるようにやられるということだと思えますが、これはちょっと細かいことですが、十二月一日の施行という、本人の利用ということになりますと、例えば来年の一月一日から学校へ行く者については利用できるようにする。例えば十一月末から学校に行ってしまったとすると、それは適用されないようなことになるのでしょうか。

○征矢政府委員 施行期日が十二月一日となっておりますので、これは十二月一日から以降が対象になります。十二月一日以降学校に行つた方について対象になります。

○近藤委員 わかりました。そうしますと、例えば、申し込みはちょっと前でも、実際に学校に行つたのが十二月一日以降だったら、これは給付を受けられる。

そしてまた、十二月一日から学校へ行こうと思つたと、そうすると、この学校はいいよとかそういうのは、めどとしては十一月いっぱいとかそんなものなのではないでしょうか、どの学校だったか大丈夫だろうなどというの。せつかつくるのですから。

○征矢政府委員 今のところ、おおむねめどとして考えておりますのは、六月ぐらいいまでに指定基準をつくりまして、それから各学校の申請を受け付けて、秋に指定をするという考え方でございします。ただし、この秋に指定というのをできるだけ早く指定いたしまして、周知広報することが大事であるというふうに考えております。

○近藤委員 ありがとうございます。

せつかくこの部分につきましては随分と早く実施なさるようでありますので、できるだけ早くに周知徹底をしていただいて、多くの方に教育訓練を受けていただきたいと思っております。

その一方で、今お話しの中でも触れられた部分があると思うのですが、教育訓練の範囲です。現在の職務に役立つもの、その職務の中でよりよい仕事ができるように、あるいは中長期的なキャリア形成の中で職務に役立つ、これは同じ会社だというふうにも思うのですが、また出向や再就職等のための職業能力の開発等につながる、こういった要件が必要だと思っております。

そうしますと、職業能力の開発につながらない、単なる趣味のためのものとか一般教養を高めるためのものは対象外、もちろんそれは考えていらっしやると思うのですが、その辺の基準は審議会にということでしょうか。

○征矢政府委員 具体的な基準につきましては、法律施行準備の段階で検討し、関係審議会に御相談するということとなりますが、基本的な考え方にしましては、単に趣味のものとか一般教養的な教育訓練については、これは指定しないという考え方で対処したいと考えております。

○近藤委員 ただ、単なる趣味のためのものかどうかというのは随分と難しいところがあります。私一瞬思ったのですけれども、例えば調理学校はいずれにしても料理教室はどうかと。男でも、料理教室にちよつと通つてみて将来板前とか、そんな人がもし、ちよつと愚問かもしれませんが、その辺はどういうふうにお考えでしょうか。趣味なのか仕事につながるののどちらか、ちよつと難しいところもあると思うのですけれども。

○征矢政府委員 その辺につきましては、一定の基準を決めて、それに基づいて申請を受けて個別にチェックをする、そういうことも必要であろうというふうに考えております。

が、その教育訓練の課程自体が、具体的に今回の教育訓練給付の対象となり得るような教育訓練機関と言えらるかどうか、そういう判断も必要かと思ひます。

○近藤委員 多分、料理教室と調理学校は、一般的な感覚でいいますと、調理学校だったら資格みたいなものが要件になつてくるのかなという気もするわけですが、その辺はしつかりと基準を定めてやっていただきたいと思ひます。

ところで、そういった学校に行つた、その学校はそういう認められた教育訓練の学校であつたところが、ほかにもいろいろな要件があると思うのです、教育訓練給付を受けるための要件です。それをちよつとお聞かせいただきたいのです。

○征矢政府委員 一定の要件として考えておりますのは、被保険者期間五年間、雇用保険制度の中で一定の期間を経た方、そういう方を対象として考えております。

それからあと、雇用の安定等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ものを受けまして、これを修了した場合、授業料とか入学料とか、そういうものの実費の八割を証明書類を出していただけて給付する、こういう考え方でございます。

○近藤委員 そうしますと、同じ事業主のところ五年間働いていてという前提条件があつて、学校へ行く。学校へ行つてから、その免状とかコースを修了した証明書と、あと領収証ですか、そういったものと理解してよろしいですか。

○征矢政府委員 御指摘のような理解で結構でございます。

○近藤委員 そして、これはどうなのでしょう。一つには、同じ事業所に五年間いなければならぬという前提条件。これは、五年が長いのか短いのかというのはそれぞれ判断があると思うのですが、私などは、例えば若い人が、まず会社に入つてみて働いてみたけれどもなかなか会社都合で合はないうとか、そういう状況というのは割と早く来るかと思うのです。早く来るか、あるいは、しばらく

働いて十年ぐらいたつたときにちよつとなく思つたり、そういう感覚が出てくるのではないかなと思ひます。そういう意味では五年間は長いのではないかなと思ひます。

それと、例えば、五年たつて学校へ行つた、給付も受けた。それで、給付を受けたらすぐ会社をやめてしまつたとか、かわつてしまつた。こういうようなことについては、何か要件という条件はあるのでしょうか。

○征矢政府委員 まず、期間五年間というのは一つの会社に必ずしも限らず、通算して五年間という資格で結構であるというふうに考えております。

それからあと、五年間につきまして御指摘のような御意見も確かにあるかと思ひますが、やはりこれは、雇用保険制度の中で給付と負担のバランスといたしまして、一定程度確保するという考え方もございまして、あわせて、受講する教育訓練を慎重に選択していただくという観点から、一定の割り切りをして、被保険者期間を五年間というふうに考えているところでございまして、それから、一遍この給付を受けて、さらに再度、その後の状況変化に応じてこの給付を受けたいという点につきましては、やはりその時点から五年間という期間、これも今言いました基本的な考え方に基づいて、そういう期間を経た上で再度の給付を受けていただく、こういう考え方でございまして。

○近藤委員 そうしますと、五年間というのは、同一事業主のところになくても、継続してということですね。継続して五年間雇用保険を払つていれば大丈夫だということですね。わかりました。ただ、どうなのでしょう。今の話で、会社はかわつても大丈夫だということですが、会社はかわつても、会社をかわつて、ある会社に二年いたり、一年いたり、あるいは数ヶ月しかなくて、転々とかわるような人はいかなと思ひます。が、ただ、それでもそういった人がそういう雇用保険は払っているわけでありまして、そういう人

人がもうちよつと早く受けたと思つたりすることもあるのではないかなと思つたのですが、その辺の五年という期間はどういうところから出てきたのか、ちよつとお聞かせいただければ幸いです。

○征矢政府委員 先ほどもお答え申し上げましたが、これは雇用保険制度として、保険料をお支払いただいた、保険制度として労使折半の保険料で運営しているわけですから、そういう意味で給付と負担のバランスというように、これを基本として、一応被保険者期間を五年間、こういう制度の仕組みとしたところでございまして。

○近藤委員 わかりました。そうしますと、雇用保険を払っている、五年ぐらいたつたら二十万円ぐらひの、ちよつと細かい数字はわかりませんが、全体の収支でいうと二十万円ぐらひの給付を与えてもいいだろうということの理解でよろしいでしょうか。

○征矢政府委員 今回の給付につきましては、基本的にこのように考えております。実費の八割で、今回の予算でお願いしておりますのは上限としては二十万円、こういうことでございまして、ただし、これは一方で、失業された方は、失業された場合の失業給付につきましては、これは従来どおりあわせて支給するという考え方でございまして。

○近藤委員 わかりました。これもやはりバランスがあると思ひますので、そのバランスの中で五年間という数字が出てきたというふうに理解させていただきます。

こういった教育訓練を受ける、いわゆる自主的な能力開発を行うということでありまして、そういう面では随分とやりやすくなるということだと思ひます。ただ、仕事をかわるとかかわらないとかは別として、本人がやはり自主的に能力を開発する、それを企業あるいは国が助けていく必要があると思うのですが、そういう面では、やはり時間の面での支援、これが必要になつてくると思ひます。ずっと働いてくる、十年とか二十年と

かそういう節目があると思うのですが、節目ごとにある程度長期にわたってのリフレッシュあるいはそういった能力開発に資するための休暇制度の導入が必要だと思います。

それで、有給教育訓練休暇の付与とか、長期にわたる職業能力開発のための休暇制度、これは国の制度としてはどうなっているのか。あるいは、国の制度としてはこういうふうだけれども、それ以外の企業ではこういう休暇制度があるんだというようなことをちょっとお知らせいただきたいのです。

○山中政府委員 おっしゃるとおり、自分で職業能力を開発していくという面で、やはり労働時間面の配慮というのは非常に重要であることはおっしゃるとおりだと思います。

民間でどの程度有給で教育訓練休暇制度があるかということについては、私も、毎年民間教育訓練実態調査を実施いたしております。最近の平成八年二月の調査によりますと、有給休暇制度の普及率は、三十人以上の常用労働者を雇用する事業所についての調査でございまして、二一・八%がそういう有給休暇制度を導入いたしております。

また、先生のおっしゃる長期の休暇制度についてでございますが、長期の休暇制度を導入している事業所は、同じ調査でございまして、六%というふうになっております。

○近藤委員 ありがとうございます。

そうしますと、今の調査の短い方の有給期間、これは大体何日ぐらいなのか。あるいは長期の有給休暇の期間、これは大体どれぐらいを長期、最大限だと思ふのですが、どういふような調査でありますでしょうか。

○山中政府委員 有給休暇教育訓練制度で何日ぐらいとっているかという調査は、項目としてちょっといたしておけません。

長期については、先ほど申し上げましたように制度があるのが六%であります。その期間についてですが、一カ月未満が三%であります。それ

から、一カ月以上六カ月未満が一%、六カ月以上一年未満が〇・四%、一年以上が一・三%、こんな状況になっております。

○近藤委員 ありがとうございます。

実を言いますと、今の調査の結果を聞きまして、意外に休暇制度があるんだというのを感じたのです。ましてや長期の休暇制度を持っているのが六%あって、一・三%と今おっしゃいましたかね、一年以上。何か一年以上の休暇制度を持っているところが全体の一・三%もあるというのは少々驚くところもあるのです。

ただ、これは多分、制度としては会社として持っているけれども、どれだけ利用しているかなというの、これはいろいろな残業とかそういうものとも絡んでくると思うのですが、やはり会社の中でよりよいポジションを得ていくためにはこんな長期休暇をとったらいけないんじゃないかという自己抑制が働いたり、そんなところを心配したりするわけですが、その辺のことはどうなのかということ。

それと、まあ三十人以上の会社というのは思ったよりも大企業でもないところもあるのかなという気がするのですが、ただ、これは三十人以上と全部からあげちゃってあるのですけれども、やはり大きい、百人以上とか三百人以上とかという企業に多いのか、本当に三十人ぐらいのこんなところにもそれなりにこういう制度があるのかというようなところを知りたいのであります。

○山中政府委員 先ほどの有給休暇の取得日数、実際の程度取得したかというデータがございまして、発表させていただきたいと思ひます。

一日以上三日未満が、合計で申しますと五八・七%、三日以上十日未満が二一・六%、十日以上になりまして、十日以上かつ一カ月未満というのは六・二%、こんなような状況になっております。

それから、長期間の教育訓練休暇制度を導入している企業を規模別に見てみますと、千人以上だと九%制度があります。五百人から九百九十九人だと八・七%、三百人から四百九十九人が七%、百

人から二百九十九人が六・一%、三十人から九十九人が五・七%、こんなような状況になっております。

○近藤委員 ありがとうございます。

割とバランスよくあるのかなというところ、でもやはり三十人以上から今五十人とおっしゃいましたかね、それはちょっと少ないのかなという印象があります。

ただ、今お答えの中にあつた一日から三日が五八・七%で一番多いのですけれども、これは訓練のための休暇と言えぬのかなと思つてしまふのと、企業から好きでもないので受けさせられた訓練が休みにやらされていくとか、そんなことはないのでしょいか。

(委員長退席、中桐委員長代理着席)

○山中政府委員 この有給教育訓練制度は、あくまで自分がこうしたいということでありまして、会社から命令があれば会社内の職業訓練ということになりますので、そこは入ってこないという状況でございまして。

○近藤委員 ありがとうございます。

くれぐれも社の中で嫌々とらされていることがないことを願つておるわけであります。

そうしますと、実を言いますと、思ったよりはそういった有給休暇を持っている会社が多いのだなという反面、ただ、これは絶対的な数でいうと決して高い数字ではないと思うのでありますけれども、今後、国としましては、各企業に対して、そういった有給休暇について、例えばもっと整備しろとか、罰則規定じゃないしろ努力義務とか、そういったことについてはどういふふうなお考えを持っていられるのでしょうか。

○山中政府委員 私も、この有給教育訓練休暇制度等、長期のものを含めまして、主体的な職業能力開発をしていく上において非常に大切なことではないかというふうに思つております。具体的に、今私ども自己啓発助成給付金制度を持つておりまして、有給休暇の教育訓練を付与した事業主に對してそれに要する賃金等について助成措置を

講じて、有給休暇訓練制度が普及していくように、いろいろなおういふ助成制度を中心として普及活動をしております。

また、長期の教育訓練制度についてでございますが、長期教育訓練は長期にわたつてやる必要が非常にありますので、一カ月以上の長期教育訓練休暇制度を導入する事業主に對して、その費用、支払う賃金ですが、その一部を助成する自主的な能力開発環境整備助成金制度を昨年の七月から導入いたしております。こんな形でこの有給教育訓練制度、あるいは長期の教育訓練休暇の普及に今後とも力を入れて取り組んでいきたいというふうに思つております。

○近藤委員 それは、この雇用保険制度とはまた別個の制度の中でそういった助成措置をしていらつしやる。その賃金の助成はどれくらいなのですか。三分の一とか四分の一とか、そんなあれですか。

○山中政府委員 長期の教育訓練休暇制度については、この制度を導入したときについて中小企業については四十万円、それに、通常は賃金の四分の一ですが、中小企業については三分の一の、取得者について賃金助成をやっている、こんなような制度でございまして。

○近藤委員 わかりました。

そうしますと、こういった制度がせっかくあるのですから、どれぐらい周知徹底されているのか、あるいはどういふ方法で周知をしているのか、その辺をちょっとお聞かせいただけたらありがたいのですが。

○山中政府委員 長期教育訓練制度導入奨励金については、昨年の七月ということ現在まだ一社ということになっております。具体的に、事業主に對するこういう周知徹底、こういうことをやたらどうか、こういうような活動については、私ども都道府県を通じてこういう制度を中心に行つておりまして、特に私ども、中央職業能力開発協会、これは事業主の団体でございますが、そこで能力開発の相談的なことをやる事業も実施してお

りまして、そんなことを通じてこの制度が普及するよう努力いたしておるところでございます。

○近藤委員 ありがとうございます。

そうすると、昨年の七月とはいえ、もう一年近くなつていて一社というのは随分寂しいと思うのですけれども、せっかく制度をつくったが、二つちよつと気になるかなと思うのです。

一つには、周知徹底の方法はどうなっているのだらうかということ、もう一つは、やはりそういう助成金をもらうよりはそういった制度をつくらないう方が雇用主にとつてはいいのだから、ない方があるのじやないかなという、二点の心配があるのですが、いかがでしょうか。

○山中政府委員 おっしゃるのとおり、昨年の七月ということでも、まだまだ、私も周知徹底、今後ともしつかりやっていきたいと思ひます。

助成金を得るといふよりは何かやらないう、恐らく事業主はこういうことではないと思ひます。やはり、これから労働者が自己啓発をやつていくということについて一生懸命やりたいということでありまして、そういう方向で私も事業主に対して指導をやつていきたいというふうに思つております。

○近藤委員 まだ一社しかないという理由はなかなかはっきりわからないと思ひますけれども、せっかくつくつた制度でありますし、今回せっかく雇用保険の改正を行つてこういう教育訓練給付を行うわけでありまして、それがより活用されるためには、ぜひとも、いわゆる有給教育訓練休暇がとれることをしっかりと後押しをしていただきたいというふうに思ひます。

それと、こうしてせっかく国の制度ができる、そして個々人もかなり頑張つて自分の自己能力を開発していこうという気持ちが随分と出てきたと思ひますが、能力開発をしますと、これがやはり自分がある企業の中で適正に評価される必要があると思ひますし、やはり社会全体の雰囲気として、こういった自己訓練をして頑張っていることに対する評価が適正に行われないうけないと思ひます。

うのです。

私が見た資料ですと、こういった訓練をしても、企業内では人事としては特別扱いではないのだという会社が多いとある。これは一〇〇％以上になるので多分重複の答えかと思ひますが、特別扱いはしないが五割近い。参考程度にするというのが四五％ぐらい、会社内での資格制度に反映するのが一・二・五％、特に何もしないというか、無視しているということでしょうか、無視するというのが四六％という、そんな統計が出ています。この辺についてはどんなお考えでありますか。

○山中政府委員 私ども労働省で、客観的に職業能力の評価をどうやっていったらいいかということとでございまして、労働省国家検定として、これは物づくりを担う人材を中心とした技能検定制二百三十三職種、あるいは私どもで社内検定制という制度を持っています。社内検定については労働大臣が認定しているというシステム、あるいはホワイトカラーの職業能力の習得あるいは評価に活用されているビジネスキャリア制度を持っております。

こんな形で、労働者が、その能力が企業や社会において適正に評価されるよう努めておるところでございまして、先生おっしゃるように、この検定制等々で受かった場合、どのような形で処遇していくかということも極めて大切な問題だというふうに思つております。

そういう意味で、最近の産業構造の変化あるいは企業の人事管理制度、能力重視の傾向の高まり等々も考えまして、職業能力に対する評価について、現在のシステムをも含めて見直しを今後やっていきたいというふうに思つております。

○近藤委員 ありがとうございます。

せっかく国からそういった助成がもらえる、お金がもらえるといっても、保険がもらえるといつても、本人にとって努力が大変なわけでありまして、ぜひとも、その辺の適正な評価が行われるような、そういう環境づくりをしていただきたいと思います。

と思ひます。

もう一つ、教育訓練給付制度に関連して、これが新たに設けられますと、今まで雇用保険の三事業にありましたが各種給付金、これはやはり関連してくる給付金の整理が必要になると思ひます。中高年齢労働者等受給奨励金については、これはやはり廃止が何かになるのでしょうか。

○征矢政府委員 ただいま御指摘の中高年齢労働者等受給奨励金につきましては、これは現在雇用保険の三事業の一環として行っている奨励金制度でございまして、これにつきましても、新たに創設されます教育訓練給付と制度の趣旨、内容が同じでございまして、

給付につきましても、今回新たに設ける給付の方が充実しております。最高限度額も現行の制度十万円を二倍の二十万円というふうなことは考えておりますが、重複いたしますので、これにつきましても、当然、制度の創設に伴い廃止するということとで、これは来年度いづれ旧来の制度の方については旧来制度で対処しまして、十二月一日以降新しい制度の方は新しい制度ということとで、来年度いづれで廃止することを予定いたしております。

○近藤委員 わかりました。廃止されるということとで、整理をしていただくということとで、

以上、教育訓練給付について大変に丁寧にお答えをいただきました。ありがとうございます。

この教育訓練給付についての質問の冒頭のお答えの中にもあったと思ひますが、高齢化社会に向けて、あるいは若い人たちが、転職というか、いい形で働けるようなための準備ということになってくると思ひますが、続きまして、介護休業給付に絞つて質問をさせていただきますと思ひます。

介護給付、これは必ずしも女性だけが介護をするというところではないと思ひますが、ただ、一般的なより多くの状況では女性が介護をしていることが多い。それで、この女性の人が介護をしているながらも働くことが続けられる、そういった環境づくりのための給付だと思ひます。

今後の女性労働力の活性化といひますか活用という面でこれが出てきていると思ひますが、少子化がこれから進んでいく。それで、労働力の需給の見通し、これはどういふふうにか考へていらつしやるのでしょうか。

○征矢政府委員 我が国の労働力人口の見通しでございますが、御指摘のように、少子化に伴います若年層の労働力供給の減少によりまして、二〇〇五年をピークとして、以降減少に転ずるものというふうに見込まれております。労働力人口に占めます女性の割合、これは一九九七年の四〇・七％から、二〇一五年には四一・三％となり、女性の社会進出に伴つて徐々に高まってくるものと見込まれております。

○近藤委員 二〇〇五年にピークを迎えてそれから労働力が減っていくだらう、その中で女性の割合がふえていく。女性労働力への期待というのは大分高いのだと思ひますが、一般的な企業の中で、介護休業のある企業というのは最近は大分ふえてくるのでしょうか。

○征矢政府委員 介護休業制度の実施状況でございますが、平成八年現在で、規模計で見ますと二二・二％でございまして、規模別に見ますと、やはり大企業の方が多くなつておりまして、五百人以上規模でいきますと六八・一％というふうな数字になつております。

○近藤委員 ありがとうございます。

企業の方でも、これは先ほどの教育訓練給付の中で質問させていただきまして教育有給休暇とも関連していただかと思ひますが、この辺はぜひとも進めていただかたいというふうに思ひます。

この介護休業給付につきましても、育児休業期間中というのは社会保険料は免除されていると思ひます。そうしますと、今回この介護休業給付というのがありますと、時間としてはそんなに長くはないと思ひますが、この介護休業期間中の社会保険料の取り扱い、厚生年金と健康保険の取り扱い、これはどういふふうになるのか、ちよつとお聞きしたいのです。

○霧島説明員 お答え申し上げます。

現在、社会保険は、先生御存じのとおり、主に被保険者あるいは事業主からの拠出をいただいております。保険料によって成り立っております。主として、したがって、制度の運営につきましては、これらの保険者等の理解が制度の運営のためには不可欠でございます。

現在、介護休業期間中の諸保険料につきましては、保険料は免除になっていないわけでございますが、介護休業期間中の免除保険料という新しい課題につきましては、そういう制度の運営にかかわるものでございますので、現在、医療保険財政は厳しい状況でございますが、介護休業に關しては、保険料負担軽減等の必要性、あるいはそのあり方について、そうした提出者の保険者等の関係方面の議論を尽くしていただきまして、社会保険の全体の方を含めて、今後十分検討してまいりたいというふうに思っております。

○近藤委員 今後の検討課題だということですが、やはりこういった制度も相まって、介護休業がとりやすいとか、そういった状況が生まれてくると思うので、大変に大切な観点だと思っておりますが、必要とかが割合は、今のところは白紙みたいな状況なのでしょうか。ただ、いつごろかいつまでに検討するとか、そんなような見通しはありますか。

○霧島説明員 医療保険あるいは年金保険制度につきましても、二十一世紀を迎えた制度改革というところで現在検討を進めているところでございます。

医療保険につきましても、二〇〇〇年に抜本改正をやるということで、制度全般にわたる改正を今検討しているという状況でございますので、その中でこれも含めて検討になるかなという、そういう状況でございます。

○近藤委員 わかりました。ぜひとも、私の要望としましては、先ほど申し上げましたように、社会保険料は免除あるいは軽減された方がより介護休業がとりやすいのではないかなと思っております。

ところで、ついではなんでありませんが、労働形態がだんだんと変わりつつあると思うので、すけれども、一般的に、積極的に会社をやめて次の転職のための準備、あるいはそうではなくて完全に景況が悪くなつて仕事を失つてしまつて、いろいろな状況があると思うのですが、こういった失業中の社会保険料、今の厚生年金、健康保険、これの取り扱いはどうなっているのか、お聞きしたいのです。

○霧島説明員 保険料を取っていないということでございます。

○近藤委員 多分、保険料については、仕事をしていないのだから取っていないということになると思うのですが、これは年金の関係はどういうふうになっていきますでしょうか。

○霧島説明員 同様でございます。

○近藤委員 厚生年金はそうでしょうか。

○霧島説明員 国民年金は自営業者でございますので、基本的には失業という概念はございません。被用者の場合にそうなりますので、そういうふうな制度になつていくということでございます。

○近藤委員 そういふふうになつていくというのは、失業しますから会社には所属をしていないのですけれども、本人として見れば将来の不安があるわけですから国民年金に変えざるを得ないと思うのです。ただ、いつか国民年金に変わる、でも、将来のまたた仕事を探して戻ると厚生年金に変わるのかなというふうに思うのですが。

○霧島説明員 被用者が退職いたしまして、普通であります医療保険だとか国保、年金だと国民年金に移ります。国民年金の被保険者ということになります。その間の国民年金の保険料を払つていただきます。ただ、所得がない場合には免除という制度がございます。免除制度を受けられれば、普通の保険料と違う保険料を払つていただくということになると思ひます。

○近藤委員 所得に応じて、そういった優遇措置がとられるのだと思うのですが、さつきもちよつと申し上げたのですが、やはり本人にしてみるといつか厚生年金から、どれぐらゐの期間かわかりませんが国民年金に変わつて、うまく勤められればまた厚生年金に戻るといふことなんですね。けれども、これは通算すると、将来的に本人が受け取る年金なんかには微妙に影響とかそういうものはないのでしょうか。

○霧島説明員 被用者保険でありますので、所得に応じて保険料を払つていただくことになりまますので、その期間は通算されていきます。その間に通算した年金は通算されていくので、その期間に応じて年金額は変わるといふことになるわけでございます。

○近藤委員 わかりました。国民年金と厚生年金は全くシステムが違うわけではないと思ひますが、ちよつと違う給付と徴収でありますから、その辺を公平に判断されてやつていられしやるのだというふうに思ひます。これも今回の改正と絡んでくると思うのですが、仕事をすると人有余り不利をこうむらない形で、そういった年金あるいは健康保険制度のいいところを受けられるというふうなことを願つております。

続きまして、今回介護休業給付が、育児休業給付と同様に休業前賃金の二五％というふうになつておるわけでありまして、どうして二五％になつたのか、その根拠をお知らせいただきます。

○征矢政府委員 介護休業給付につきましては、育児休業給付とは給付事由となる休業の種類は異なるわけでございますが、休業することに伴つて賃金収入を失つた労働者に対し、休業前の賃金の一定割合を給付するという趣旨は同一でございます。この継続を図ろうという趣旨は同一でございます。したがって、介護休業給付の給付率につきましましては、既に失業等給付として設けられております育児休業給付の給付率が二五％となつておりますことになつて、二五％としたものでございませう。

○近藤委員 育児休業給付が二五％である、それとバランスをとるといふことなんでしょうか、二五％というの。

ただ、介護休業の場合は、休業期間が三カ月で大変に短いのですけれども、短いから少なくともいいのじゃないかという考え方と、短いから、これも保険でありますのでそういう収支のバランスはあるのだと思うのですが、三カ月ぐらゐだつたら、もうちよつと払つてあげてもいいのじゃないかなというふうに思ひますが、いかがでありますでしょうか。

○征矢政府委員 お気持ちは理解できるのですが、やはり制度として仕組み以上は、給付の性格その他を考え、かつその横並び、こういうことをやはり考えざるを得ないという点も御理解いただきたいと思ひます。

なお、この点につきましては、関係審議会におきましても、介護休業給付の内容についてさまざまな御議論があつたところでございまして、結論として、給付率については、育児休業給付の給付率にならぬ、二五％とするところで関係者の意見の一致を見ているところでございませう。

〔中桐委員長代理退席、委員長着席〕

○近藤委員 わかりました。保険の中の収支のバランス、あるいは育児休業給付とのバランスをとつていられしやると思ひます。

今の見通しとしてはどれぐらゐの方が介護休業給付を使うのかなという見通しとか、それから、三カ月ですけれども、これは年に何回もとれるものでしょうか。一回が三カ月で、三カ月とつたらしばらくはとれないとか、何カ月もあけろとか、そういうところはどうなつていくのでしょうか。

○征矢政府委員 この見込みにつきましては、この制度が平成十一年の四月実施予定でございますので厳密に計算してあるということではございませうが、大体五万人ぐらゐこの制度の対象者を見込んでおります。

それから、介護休業でございますが、これは実はもとになります制度、これは介護休業等を労働

者の権利として認める法律がございいますが、その法律の中におきまして、この介護休業三ヶ月間は一回ということございまして、反復、継続してとれるという制度にはなっておりません。したがって、雇用保険の制度として、今言いました労働者の権利としてとれる介護休業、これに対する給付として構成しておるということでございしますから、そういう意味ではこれも一回限りということになります。

○近藤委員 一回限りということでありまして、今までは前進だとは思いますが、これは介護が必要の人にとつては、もちろん雇用している側からとつても保険制度の保険主からとつても、常に介護で休まれたらやはり困るのかなという気はしますけれども、これについてこれ以上は申し上げませんが、なるべくとりやすい、実態にあった制度にしたいなという点、今五万人の方を見込んでいらっしゃると思いますが、どれくらいの方が利用されるのか、そんなことも、もちろんフォローされていくと思いますが、しっかりとやっていただきたいなというふうに思うわけであります。

介護休業は、冒頭に申し上げましたように、女性の方が中心ではないとは思いますが、かなり女性の方が中心になって介護されている、この女性の方の労働力の活性化という面がこの制度の中にあると思ひます。

今度、高年齢求職者給付金についてお伺いをしたいと思ひますが、これについては、やはり高齢者の労働力を活性化していくというところが一つの側面かと思うのです。先ほど労働力のピークの話が二〇〇五年でピークとしてありましたが、今後、高齢の方の就労をどういうふうに見ていらっしゃるのでしょうか。

○征矢政府委員 高齢化の労働力需給に与える影響等についてでございますが、御承知のように、急速に高齢化が進む中で健康で意欲に満ちた高齢者の方々がふえていくことも事実でございます。労働力人口全体に占める六十歳以上の方の割合に

つきましても、一九九七年の二・四％から、推定でございしますが、二〇一五年には二〇・六％となつて、労働力人口の約五人に一人が六十歳以上の高齢者となることが見込まれているところでございします。

こうしたことから、今後高齢労働者数の増加が見込まれる中で、我が国経済社会が活気に満ちたものとなるためには、高齢者の方々にやはり長年培った知識や経験を生かして社会を支える側に回っていただき、同時に生きる喜びがあるいは存在することの実感を持っていただくことが非常に重要であるというふうに考えております。

このため、当面の対策といたしましては、六十五歳まで何らかの形で継続雇用の推進、あるいは六十五歳以上の方も含めましてシルバー人材センター事業の活用などの政策によりまして、雇用・就業機会を確保し、少なくとも六十五歳までは現役として働くことができるような社会の実現に努力してまいりたいという考え方でございします。

○近藤委員 これからはかなり高齢者の方の労働力を必要とすると思ひますし、高齢化社会の中でやはり生きがいを持っていただくためには、こういった高齢者の方にもしっかりと気持よく働いていただく必要があると思ひます。

今回の法改正に関連しまして、新聞報道で、財政構造改革会議において、当初、前労働大臣が、高年齢求職者給付金を廃止することも含めて検討したと思ひますが、含めて見直すというような表明があったようでありまして、今後高年齢求職者給付金がやはり廃止になるようなことがあるのか。また、今回高年齢求職者給付金の額が二分の一になったということ、この理由をお聞かせいただけますでしょうか。

○伊吹国務大臣 二分の一になった場合の数字的な対比については政府委員から答弁をさせていただきますが、先生御承知のとおり、六十歳から六十五歳までの間は失業求職者の給付と年金との調整が年金面で行われているというのは御存じのとおりでございします。

六十五歳を過ぎますと、その調整が現行制度ではございせんので、六十五までは働きたい、働いた方が得だと言った方がいかにわかりませんが、というインセンティブが働くというところは事実でございします。しかし同時に、六十五歳以上になられて年金だけで生活をしておられる方と、年金をもらいながら同時に高年齢求職者給付金をもらう方との間のバランスの問題がまた一つ出てくるわけであります。

そこで公平を図るために、財政構造改革という見地からは廃止という考えもあるかも知れませんが、しかし労働省としては、六十五歳までは少なくとも働きたいという考えが人間としても存在感もあり結構だという考えもありまして、金廃などということとは困るというのが実は私の考えでございまして、財政構造改革とのバランスも図りながら、今回のようなことに落ちついたわけでございします。

○征矢政府委員 基本的にただいま大臣が御答弁申し上げたとおりでございまして、そういう意味で廃止はできないということで、関係審議会におきましてそういう観点から意見の一致を見たところでございします。

廃止はできないのですが、一方で、例えば一般会計が年金とこの給付金と重複しているというようなところは整理すべきであるということ、国庫負担は廃止するというようなこと。それからもう一方で、十年度から、六十歳から六十五歳の方々に、失業給付の基本手当が支給される場合に年金の併給調整が行われることになっております。したがって、これは従来に比べますとおおむね二分の一になるといふことがございします。

そういうことを踏まえて、この高年齢求職者給付金につきましては、廃止はすべきでないけれども今言ったような観点からおおむね二分の一にする、そういうふうな制度の考え方の整理をしたところでございします。

いうようなことは考えておりません。

○近藤委員 年金と失業手当の併給もなくなるわけですから、六十五歳以上の方の受け取る全体の金額のバランスをとるといふこと。ただ、今の大臣のお言葉の中にもあったのですけれども、六十歳から六十五歳までは働いた方が得だ、働いた方がいいというふうな感じてもらえるようにこういった保険制度での支払いがあると思うのです。

私の父親なんか六十でございしますが、元気でございまして、今のお話を聞いておりますと、一つの目安としてはしようがないかもしれせんけれども、六十五歳以上をもう引退過程にあるのではないかなというところをええしていらっしゃるのではないかなという気がするので。

六十五歳以上でも、本場に皆さん元気な方はたくさんいらっしゃるし、今回の法改正の趣旨でいきますと、六十五歳以上の方でも、本場にその労働力を活用して、また生き生きとしていただくためには、六十五歳で区切ってしまうという考え方、区切るということ、またその年齢ということでも、もうちょっと考えた方がいいのではないかと思ふのですが、どうでしょうか。

○伊吹国務大臣 今、近藤先生がおっしゃったことに、私は基本的に賛成でございします。

ただ、現実問題として二〇一三年からは厚生年金も国民年金と同じように、国民年金と申しします基礎年金と同じように六十五歳支給になりますので、先ほど申し上げた、年金だけで暮らしておられる方と働いておられる方のバランスということをやはり考えたわけでございします。

したがって、本来のあるべき姿としては、年金財政がある程度安定をいたしましたら、働いているから年金をある程度御遠慮になった方は、将来七十とか七十五になつて御引退になった場合に、御遠慮なすつたという御辞退になった部分、調整された部分が何らかの形で上乗せをされて支給されるというふうな形の年金の体系に持つていくのがやはり本来の姿ではないかと私は思ひます。

ので、近藤先生などが政治を中枢で動かされるときはそういう形にぜひ持つていつていただきたいと私は思っております。

○近藤委員 ありがとうございます。

大臣おっしゃる通り、これからのまただんだんと時代が変わっていく中で、それぞれの労働意識というものが変わっていく中であります。医療も進んでいく中であります。健康状態も変わっていくと思っております。私の希望という感覚として、とにかく六十五歳以上の方の活用も非常に今後必要になってくるのではないかなというだけ述べておきます。

それで、この雇用保険制度についてですけれども、今回、国庫負担金が当分の間は現在の七割ということでありますけれども、雇用保険制度を考えますと、雇用失業情勢の見通しの観点と社会保障の観点ということがあると思っております。

そうしますと、雇用保険事業に要する費用の主たる財源はもちろん保険料でありますけれども、保険事故である失業等については、政府の経済政策とか雇用政策と全く無縁ではないと思えます。そういった意味では、政府もその責任の一端を担うべきではないかと、やはり働く方としては安心感がないというふうに思っております。

ですから、単に保険を労使双方のみの提出にゆだねるのではなくて、国庫も失業等給付のうち、求職者給付、雇用継続給付に要する費用の一部を負担することとしてはあります。ところが、今回当分の間七割とすると、いろいろな負担についての暫定措置があるわけですが、この辺をとられた理由について、ちょっとお聞かせをいただきたいと思っております。

○伊吹国務大臣 これは、先生御承知のようにまことに悩ましい御質問でございます。失業等給付に係る国庫負担というのは、今御指摘があったように、確かに社会的な色彩がございます。

しかし、国庫負担というのは、これは大蔵省が金を持っておたり労働省が金を持っておたりわけじゃなくて、国民の税金をお預かりしているもの

から補助をするわけですね。そして、その国民の税金というのは、実は自営業者の所得税もその中へ入っているわけですね。ですから、老人医療費のように、すべての方にその恩恵が及ぶものについては国庫負担を入れるというのはそれなりの理由があると思っております。限定された、限定といたしてもこの場合は非常に大きなところをカバーするわけですね、失業保険というのは。ここへどの程度の国庫負担を入れていくかというところは、実は非常に議論のあるところだと思います。

そこで、全般として国民の税金が足らずに、国家すべて、国民すべてとして、やや切り詰めた形の財政構造改革を行い、後世に負担を残さないという範囲で、幸いなことに、雇用保険特会というものは、先生方の御指導もあって、自主運用などという妙なことをせずに律儀に財投預託をしておりますので、今のところ運営の資金繰りにはある程度見通しが立つので、やはり財政構造改革という大きな見地から、現行の三割だけは御協力を申し上げるのかなというものが、実は大臣折衝のときの上りとりであったわけですね。

○近藤委員 雇用保険制度については、そういう保険という意味合い。ただ、働く者が安心して働ける側面という点も考えれば、これはもちろんいろいろな取次、全体のバランスが絡んでくると思っております。ぜひとも、積立金が今のところはそれなりにある、そういう取り崩しの中でまだ安心感があるのかもしれませんけれども、働く者にとってみれば、最後は国の支えがあるというのが大事に働く安心感になると思っております。その辺を十分に御考慮をいただきたいと思っております。

続きまして、もう時間もなくなつてまいりましたが、こうした雇用保険の中で大切なのは、今だんだんと働く形態が変わつてきて、パートタイムで働く方、あるいは派遣労働という形で働く方、こういった方々の雇用保険の加入問題。これは多分、加入率が低いのではないかと考えますが、この辺についてはどういふふうにお考えか、お聞かせをいただきたいと思っております。

○征矢政府委員 現在、雇用保険の適用を受けているパートタイム労働者の方でございしますが、この方々は、週所定労働時間が二十時間以上であるなど一定の要件を満たす場合に、雇用保険の被保険者としております。そのうち、週所定労働時間が三十時間未満の方を短時間労働被保険者としておられるものでございまして、この方々の数は、平成八年度末現在で六十一万一千八百七十九人となっております。三十時間を超える方々については、一般の被保険者ということになっております。

○近藤委員 そういった規定、要件については、パートタイムで働く方、派遣で働く方、それぞれがかえって縛られたくないという側面もあるのかもしれませんけれども、これも実態で申し上げますと、本当はもうちょっと働きたい、働くことによって雇用保険も入ることができると、ちよつと安心感を持つてゐるのではないかと労働者が多いと思うのです。ところが、雇い主側の方が、なるべく時間を短くさせたい、給料を低くさせたい、それで雇用保険も負担したくないという側面も、これは必ずあると思っております。今後、こういった方々がふえる、こういう働き方をいい意味で活用していく、そのためにはやはり雇用保険制度をしっかりと充実させていきたいと思いますというふうに思っています。

それでは、時間も参りましたので、これで質問を終了したいと思います。雇用形態が変わる中で、今回の雇用保険の改正、私は、冒頭で申し上げましたように賛成の立場で、でもいろいろな見直しをおく必要があると思っております。そのあたりしっかりとフォローをしていっていただきたいと思っております。ありがとうございます。

○田中委員長 次に、河上重雄君。
○河上委員 時間が三十分で非常に短いわけでございますので、早速質問に入らせていただきます。と思つております。

所信の質疑の際にも若干お話を申し上げましたが、九八年一月の失業率が三・五で、昨年十月から四月月連続で最悪の実績。特に男性の失業率は

三・七で、過去最悪の記録。さらに、男性失業率の年齢別、つまりリストラの対象と見られます十五歳一六四歳の層につきましては、何と五・八%、五月月連続で前年同月比を上回る実態にある。それに対して、有効求人倍率も、本年一月では〇・六四と、六月月連続で下降。このような実態になつてゐるわけでございます。民間の信用調査機関であります帝国データバンクの九七年一月から十一月の全国の企業倒産件数を見まして、前年同月比一一・二%アップで、一万七千四百七十二件。そして、負債総額は、合わせまして約一兆二千八百億円。これも昨年、一昨年は三兆円強上回るといふ大変な事態になつております。

また、本日の日経新聞の一面のトップで家電メーカーの雇用金申請の話が出ておりました。電機業界、東芝、日立等、一時帰休を決めました。東芝については五日間一時帰休をするうちの三日間はその工場に働く二千二百名すべて一時帰休にする。やはり現場の実態というものは、一つ一つこうした事実を見ましても、かなり厳しい情勢下なんだん推察しているのではないのか。改めて新しい事実も出ましたので、私は、労働大臣に、まず雇用情勢の認識、今後の見通しをお尋ねしたいわけでございます。

雇用は、景気や経済政策に左右されるわけでありまして、打つべき景気対策が有効に動かない、そして絶えず後手に回つてしまつてくると、結果として雇用には与える影響は大きくなつてくるわけでございます。このまま的確な経済対策を講じなければ、今後ますます景気の低迷が続けることに伴つて雇用情勢も厳しくなる、私は、こういう実感を含めまして思つておりますが、改めて大臣の御見解、見通しをお伺いしたいと思います。

○伊吹国務大臣 ただいま河上先生がおっしゃったのは、もう数字の事実でございます。また、お述べになりましたように、短期的には経済政策、景気の動向によつて雇用というのは左右されます。私は、従来の日本の数字から見ると大変厳しい数字が出てゐるという認識を持っております。

そこで、この状況に対する適正な経済政策というのは何だろうということではやはりみんなで知恵を絞って考えてみないといけないと思うのですが、このところ、消費性向がぐっと落ちてきております。一時一〇〇の収入があると大体七三ぐらい使ったのが、今六七ぐらいになっております。消費税三%の引き上げと医療費の自己負担がございまして、消費者物価がその分だけ上がっているのに実質賃金はやや下がっているわけですね。やや下がっているにもかかわらず消費性向が下げられるというのは、率直に言えばなぜだろうということですね。稼いだものを本当にみんな食べなくてはならないような状態だと、貯蓄性はゼロのはずなのですね。

これはやはりバブルのときのツケが回ってきて、信用不安が起こつて、その信用不安から貸し渋りだとかいろいろな現象が生じて、結果的に自分の勤めている、御主人の勤めている会社は大丈夫だろうとか、自分のお店がもっている手形は大丈夫だろうとか、皆さんそういう気持ちになつておられると私は思うのです。

よく財政構造改革の結果だとかという話がありますが、これは、財政構造改革によって編成された予算がまだ本院すら通過していないわけですから、だから、やはり信用不安が不安を呼ぶ現象というのとは何かと断ち切らないといけない。

幸い、国会の賢明な御判断で金融二法が通りまして、十三兆円というお金を金融機関に貸し付けるといふことが可能になったわけですから、やはりそれを自己資本として、自己資本比率八%とすれば十二・五倍の貸し出しを行つてもうことによつて今申上げたような不安感を払拭すれば、私は消費性向が上がってくるだろうと思つております。消費性向が下がってきているときに所得減税をやれというのは、どうも私は景気対策としてはうなずけないという気持ちでおります。いずれにしろ、力を合わせて国民の不安を払拭をして、雇用に万全を期すために、党派を超えてひとつ先生に御協力をお願いしたいと思つております。

ます。

○河上委員 大分広げて大臣の御答弁をいただきました。半分大臣と同じ理屈で物を考えている部分もありまして、半分やや趣を異にするところがありまして、これから通れば、財政構造改革が逆に当面の景気対策のむしろ阻害要因になつてしまふのじゃないのか、私はこう思っているわけでありまして。

これは議論はさておきまして、今の時期、むしろ大臣としては、逆に申し上げると、低迷している失業率が高まっているというときに、やりがいがあるなんて申し上げるのは多くの働く方々にしかられるかもしれません、大臣としてはやりがいのある時期だろう、私はこう思つておられます。その意味で、今後の厳しさが予想されますこの雇用実態の中で、何らかの積極策を打ち出した方が労働省あるいは労働大臣としての資質は高まるのじゃないのか、私はこう思っているわけですね。そして、やはり機動的に対応する必要があるわけでありまして、当然大臣もそうでありまして、この間のお話にも出ておりました、すべてこれらの指標については運行指標でありまして、私は、先手先手を打つべき環境とそして実態にあるという認識をされるならば、申し上げましたように、積極策、そして機動的に対応する必要性が今こそある、こう考えておられるわけでありまして。

その意味では、雇調金などの対応によりましてこれまでこうした状況を取り切つたわけですが、改めてこれらの現下の雇用情勢を踏まえまして、雇調金等々の対応で果たして今後の事態を乗り切ることができるのだろうか、あるいは助成金等の措置に対して強化拡充する必要があるのではないのか、こう考えますが、大臣、いかがでしょうか。

○伊吹国務大臣 まず、閣僚といしましては、先ほど申し上げたような金融二法が円滑に施行されるとともに、法人税、土地関連税制あるいは金融関係税制の減税を含んでおります平成十年度税制改正と、公共事業等の景気刺激策を含んでおり

ます平成十年度予算が一刻も早く通過することによつて、さらに株価が上がればまた含み益がふえて、その分だけまた融資もふえていくという状態を一刻も早くきつていただきたいというところをお願ひした上で、今先生御指摘のような雇用調整助成金につきましては、私が就任して以来、まず対象の拡大を行いました。それから、特例措置として高率の助成を行っているのを、来年三月末まで延長するというを行つたわけでありまして。

さらに、摩擦的失業をできるだけ解消するという見地から、先般、特にホワイトカラーの皆さんのために、中小企業団体中央会、日経連及び商工会議所の県単位の加盟会社に、何らかの形の求人を出してもらいたいということをお願ひしてきたわけでありまして。

率直に申せば、予算、税制等の動きをもう少し見きわめさせていただきたい、こんなふうに考えております。

○河上委員 ちょっと今の議論から外れてしまふのですが、厚生省さん、もし私で終わるのだったら先に一点だけ御質問したいのですが、厚生省課長、いらつしやっていますか。

先ほど同僚委員の質問にも出ました、私もちょっと社会保険料の免除の件についてお尋ねをしたと思つていたのです。

先ほどの御答弁で、聞いておりますと、総合的に勘案して検討いたします、こうお答えになられましたね。それから、時期のお話も若干出ました。医療制度全般の改革に伴つてそれらを考えたい、多分こういう御回答だったと思うのです。

この介護休業法は平成十一年の四月に出発するのです。医療制度の改革とおっしゃつたけれども、医療制度の抜本改革は平成十二年なのでしよう。これは合わないのです。こつちは十一年に出発するのです。既に育児休業については社会保険料は免除になっておるわけですね。厚生年金保険法と健康保険法の中に、育児については社会保険料の免除ということが明確に入っております。

ですから、時点が合わないのです、私は、十一年四月に出発いたします介護休業、この社会保険料の免除については、十二年の抜本改正以前に、育児は既にやっているわけですから、早く結論を出して、やつた方がいいと思うのです。そうじゃないと合わないのです、育児・介護休業法なのです。

ですから、今私が申し上げた点も含めて、もう一遍、厚生省課長、御答弁ください。

○霧島説明員 育児休業のときでございますが、私、先ほど答弁いたしましたとおり、やはり社会保険は保険料提出者の合意によって制度が運営されておりますので、過去の経緯を調べたわけでございますが、育児休業のときにおきましては、法律が施行された後、年金におきましては年金審議会、医療保険におきましては医療保険審議会でございます。その後、これらの審議会におきまして合意を得たのが少し時間がかつた。五年度末に関係者の合意が得られまして、それが健康保険法あるいは厚生年金保険法の改正というところで、平成六年に国会に提出されて成立して、平成七年から、先生御指摘のとおり、育児休業については保険料免除という制度になつたわけでございます。

この介護休業というところでございますが、今、医療保険、健康保険でございますが、その中で、社会保険料の負担の水準とか、全体にかかわる問題でございますので、関係者の合意を得るべく私どもとしてはする必要があるのではないかとこのところでございます。

○河上委員 課長、前段御説明になつたのは、私もうわかつています。平成三年に制度が導入されて、六年に給付をするということに基づいて社会保険料の免除もなつたという事実経過はわかつておるのです。その間に、雇用保険法の改正をいたしました。育児と高齢者継続給付というこの制度ができて初めて六年にそうなんだということも全部わかつておるのです。わかつた上で申し上げ

ている。わかった上で、十一年に実施して、あなたが言っているのは十二年じやないと結論が出ないということだから、十二年だって今先送りされちゃうという、十五年だという話まで出ているのだから、厚生省。

本間に医療改革全般やたら大変ですよ。老人も保険も医療法も含めて全部でしょう。抜本的にやらないと結論が出ないのでも、今までの経緯に基づいたとしても、この問題だけは、社会保険料の介護についての免除だけは、私は結論はすぐ出さずとも思う。だから、ここで課長はおっしゃれないかもしれないから、これでもうこの点はやめましょうが、あなたの説明でちくちくやってもしょうがないからやめますが、ともかく、十一年四月の介護休業制度の発表に当たりまして、社会保険料の免除については厚生省の抜本改正以前にやる、決めますと。どういう方向でやるかは御議論ください。育児は既にあって、育児の趣旨からいっても介護に出ないなんという趣旨は、私はどう考えても考えられないわけでありまして、この点は強く、強く、強く、もう一つ加えます、強く、局長等々幹部に申し上げていただきたい、このことをお願いして、答弁は要りません。前へ戻ります。

やや具体的な観点から御質問をいたしますが、労働者が安心して職業生活を送る上で、雇用保険の制度というものは大変重要だと思っております。セーフティネットとしてその役割を十分発揮すべき段階であらう、私もこう考えております。

例えば、山一証券問題などがありまして、所信ではこの辺の問題について議論をさせていたいただきましたが、金融関係の離職者に対して、経営不安から離職するような場合も含めて、離職の理由によつては三カ月の給付制限をかけず離職後速やかに失業給付を支給すべき、私はこう考えるのですが、労働省の御見解をいただきたい。

○征矢政府委員 雇用保険の基本手当の支給につきましては、被保険者が自己の責めに帰すべき重大な理由によつて解雇され、または正当な理由が

なく自己の都合によつて退職した場合には、たゞいま御指摘の三カ月間の給付制限が行われることとされております。

その正当な理由があるか否かにつきましては、これは、具体的な事情を考慮することとしては、おりまして、御指摘の金融業界からの離職者の取り扱いにつきましては、その離職理由が倒産等による解雇の場合には当然給付制限がからまないわけでございます。また、事業所の廃止がほぼ確実となつており場合には正当な理由のある自己都合退職として取り扱い、給付制限の対象としないというようない取り扱いはいたしていただきたいと思います。個別具体的な事情を公共職業安定所で判断をして、ただいまのような取り扱いをいたしております。

○河上委員 状況によつてはそうする可能性が強い、こう理解してよろしいですね。

それからもう一点、この間も議論をさせていただきました、今回の雇用失業情勢の現状をかんがえますと、中高年者は非常に厳しい実態下にある、再就職の促進について、私はきめ細かな対応というものが必要ではないか、こう考えております。また、中高年層が最も生活にお金がかかることを考えれば、四十五歳から五十九歳、この層の基本手当の年齢別上限額を他の年齢層よりも手厚くすべきなのではないのか、私はこう考えておるのですが、この点についての御見解を賜りたい。

○征矢政府委員 雇用保険の基本手当の上限につきましては、従来一律に設定されておりましたが、平成六年の改正におきまして年齢階級別に設定することとされたところでございます。その趣旨は、実態としての賃金額が、再就職時のものを含めまして、年齢階級別に見てかなり異なつてくることを踏まえて、失業者の生活の安定なり再就職の促進をきめ細かに図っていくために年齢階級別に設定するということでございます。

四十五歳から五十九歳の方々につきましては、御指摘のような事情もございますが、現行の状況

はそのような事情を十分考慮したものになつていてと考えております。なお、年齢別賃金等の諸事情は変化するのでございまして、今後において必要な検討を行うということはいたしてまいりたいと思ひます。

なお、中高年層者の再就職の促進につきましては、先ほど大臣御答弁申し上げましたが、大臣からの御指示で、今具体的に求人開拓、求人情報の提供等について、公共職業安定所で全力を挙げて取り組んでいくところでございます。

○河上委員 現行はなかなか厳しいような御見解でございまして。しかし検討を将来においてしたい、こういうことでありますので、よく実態、情勢をとらまえて、対処をよろしくお願いをしたいと思ひます。

それからもう一点、細かくなりますが、再就職手当の特例措置の延長。私は、そういうような事情等を考慮いたしまして、再就職手当の特例措置を、雇用情勢が安定するまでの間、延長すべきだ、これは強く主張したいわけですが、この見解に対する労働省の考え方を尋ねたいと思ひます。

○征矢政府委員 再就職手当につきましては、受給資格者の一層の早期再就職を促進するという観点から、平成六年の法改正によりまして、支給残日数が所定給付日数の二分の一以上である場合に基本手当の額の二十日分を加算して支給することと内容とする特例措置でございます。

これは暫定的な制度として設けられまして、その後の雇用情勢が厳し中で、平成九年度までの期限を延長してきたところでございますが、この特例措置につきまして、最近の厳しい雇用失業情勢を踏まえまして、関係審議会において御議論をいただき、平成十年度も引き続き継続することといたしております。

○河上委員 この流れでもう少し質問をしたいのですが、もう七分程度はなくなつてしまひまして、介護休業関係の問題に移りたいと思ひます。介護期間中の経済援助につきましては、三年前

の介護休業制度の法制化の際に国会でも議論をいたしました。私も当時、野党の立場として政府案に対して対策を提出させていただきました。かなり長時間にわたる審議を行ったと記憶をいたしております。その際、特に所得保障の問題につきましては、私もそれをもとと提案をさせていただきました。ただいわけたわけですが、今般ようやく政府として法案化されることに至つた点は一一定の評価をいたしたいと私も考えるものでございまして、しかしながら、その支給率を二五％、支給期間が三カ月としていた点につきましては、家族介護あるいは仕事の両立という点を積極的に支援したいという観点からは、当時対策を提出した私の立場としては、果たして十分なのかな、こういう気持ちを持っておるわけでございまして。

当時の大臣との議論を一言で言いますと、小さく産んで大きく育てようというところで合意をいたしましたわけでございます。その意味では、小さく産んだわけでありまして、大臣、これからは大きく育てる以外ないわけでありまして、これが合意でございましたので、そういうことで、少子・高齢時代に突入している我が国にありましては、介護問題は喫緊の課題だ、そして重要な問題になつてい、その意味を込めまして、近い将来さらに充実した内容にすべきであらう、一歩一歩前進させるべきであらう、こう私は考えますが、いかがでございませう。

○伊吹国務大臣 河上先生、大臣との御議論というものは小泉大臣ですか。どなたですか。(河上委員「いやいや、これは介護保険じゃなくて介護休業制度ですから労働省、労働大臣です」と呼ぶ)そうですか。

急激に大きくなると肥満児になりますので、かた太りのようにしっかりと育てていかなければいけないと思ひますし、介護の制度だけを充実させるといふことであれば幾つもあり方はあると思ひます。しかし、保険をお預かりしているとか政府をお預かりしているというのは、一つのことだけをやるわけじゃございせん。雇用保険全体のバ

ランスでございますとか、あるいはそこへ保険料を納めていらっしゃる方々の立場とかいろいろありますが、先生は御趣旨は私も十分踏まえて、これから力を合わせて、すくすくと毎年成長していくように、お互いに努力をしていきたいと思っております。

○河上委員 小ざく座んだ中身は一致いたしましたが、育て方にやや違いがあるのだ、こういうことだろうと思っております。本当にすくすくと育っていくような法律にしていきたい、こう考えております。

もうそろそろ時間になりますが、もう一点だけ、この点に關します労働省の取り組みについてお尋ねをしておきたいと思っております。

これが導入されるわけでございますが、前提として、今まで介護休業制度がどこまで進んでいるのだろう、どこまで行っているのだろうというところが基本になるわけであります、大事だと思っております。当時の議論の際も私は早期導入を主張したところでありましたが、中小企業等、制度が導入されるまでの準備期間、政府として事業主に啓発指導を行う期間が必要だ、これもうなづけない点ではありせんので平成十一年の実施ということになったわけでございますが、これまでの介護休業制度の普及に対する取り組みと普及実態について御報告をいただきたいのと、今回給付という視点が加わるわけでありますので、この給付が加わりますと、その対象者としてはどの程度見込めるのか、この点について御見解を承りたいと思っております。

○太田(若)政府委員 前段の実態について御説明申し上げたいと思っておりますけれども、介護休業制度の普及につきましては、来年の四月までにはできるだけ多くの企業に導入されるようにいろいろ努力をしてきたわけでございまして、平成八年度の労働省の調査によりますと、常用労働者三十人以上の事業所の場合二三・二％の事業所で、ございまして。特に、常用労働者五百人以上の事業所では六八・一％ということで、約七割に近いところで既に導入が進んできております。今年度

まだ一年残っておりますので、来年度の義務化に向けてまして、特に中小企業を中心に制度の整備を促していきたいというふうに考えておるところでございまして。

○征矢政府委員 介護休業給付の対象者でございますが、これは来年四月一日以降実施ということでございますが、約五万人程度を見込んでおります。所要額としてはおおよそ百五十億円程度ということになっております。

最後の質問になりますが、これはあわせて御質問をさせていただいて、最後に労働大臣の御見解を賜りたいと思っております。

介護休業の実施に当たって、例えば育児休業給付については支給手続を事業主が代行いたしておりますように、活用しやすいような工夫が介護休業についても必要だ、重要だと私は思っております。ですから、労働者がより活用しやすいような工夫、この点でいかなる取り組みを行おうとしているのか一点。

そして最後に、この介護休業給付制度の創設を含めまして、育児、介護といった家族責任と仕事の両立を支援していく、このことは、少子・高齢化が急速に進展しております我が国にとっては非常に大事だと思っております。この両立支援策につきまして大臣の御決意をお尋ね申し上げて、私の質問を終わりたいと思っております。

○征矢政府委員 介護休業制度が設けられました場合に、当然のことながら多くの方々にこの制度を活用していただくことは極めて重要でございまして。そのために、まず事業主あるいは被保険者の方に対して、リーフレットの配布等を通じて広報活動あるいは各種説明会を積極的に行うこと、御指摘のように、支給手続等の簡便化に努めることが重要でございまして、介護休業給付の支給申請の手続につきましては、育児休業給付の場合と同様に、労働組合や労働者の過半数を代表する方の合意を条件といたしまして、被保険者本人に

かわり事業主の方もこの手続を行うことができるようにしたいと考えています。

○伊吹労働大臣 少子・高齢時代でございますので、働きに出ていらっしゃる男女労働者が、介護それから育児に特に意を用いねばならないというのは先生御指摘のとおりでございます。もう労働政策次官をやっていたらいたっているわけですから、いろいろな制度や助成措置をつくっていることは御存じのとおりでございます。一番大切なのは、やはり家庭の中における夫婦の間の役割分担といえますが、お互いに助け合いながら、それをいかに活用していくかという意識にかかっていると思っております。私のうちも家内が勤めに出ておりますし、今後将来的に育児のできる能力はないわけですが、お互いに日本社会の中の男女の役割の意識改革ということを経済政策として取り組んでいきたいと思っております。

○河上委員 終わります。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 平和・改革の榊屋でございます。引き続き質疑をさせていただきます。終了時間は平和・改革で責任を持って取り組みたいと思っております。

最初に、今回の雇用保険法の改正ですが、一つは、財源法との絡みが新たな要素として今まで審議してきたもの以上に加わっているわけでありまして、実は午前中も私は予算委員会でも、小泉厚生大臣とまたきょうも激しく火花を散らしてきただけでございますが、その関係もちょっとお尋ねをしたいと思っております。

それで、失業給付の国庫負担を今回変えるわけでありまして、現在、保険料が暫定的に引き下げられていた中でさらに国庫負担率を引き下げると、当然ながら積立金の取り崩しということに場合によってはなるわけでありまして。

今後の雇用保険事業の安定的な運営が大丈夫なのかという点も気になるわけでありますが、積立金の状況、話が出たかもしれませんが、どんな

状況になっているのか、まずお伺いをしたいと思います。

○征矢政府委員 雇用保険制度につきましては、先生御指摘のように、今後とも、セーフティネットとしての役割を適切に果たしていくために雇用保険事業の安定的な運営が図られることが重要であるということは当然であるというふうに考えております。

ただ、現在の雇用保険財政につきましては、平成九年度末の積立金残高は、見込みで約四兆円弱でございます。今回の改正によりまして、御指摘のように国庫負担率の引き下げによる支出の増という点もございしますが、当面、雇用保険財政の安定的な運営に支障はないものというふうに考えております。

○榊屋委員 もう一点お尋ねしたいのですが、失業保険の国庫負担については、当初予算が何かいとも補正で義務的経費ということで整理されてきたようでありまして、四兆円程度の積立金、これは今回の改正によって今年度末にはどういう見通しになるのかも、見込みがありましたら、お示しいただきたいと思っております。

○征矢政府委員 現時点で申し上げられますのは、見込みといたしまして、平成九年度末の積立金残高見込額約四兆円弱、三兆九千億円余ということでございまして。

その後の状況につきましては、これは経済情勢その他により変動もございしますので、一概に推定することは困難でございまして。

○榊屋委員 それはわかるのですが、もちろん経済動向もあるのですが、今までの予算ベースでやっていて、例えば九年度と同じような状況だったとするとことしの末はどんなふうになるのか、もちろん経済変動もありまして、わかりませんが、予算案の姿で結構でございまして、お示しいただければ。

○征矢政府委員 十年度末の状況について現時点での確に申し上げることは困難でございまして、少なくとも言えますことは、現在の状況が続くと

すれば、九年度末時点で積立金取り崩し額が三千五百億程度と見込まれますが、それよりはふえるものと考えております。

○榊屋委員 局長はなかなかお答えにくいんだらうと思う。もちろん経済状況がありますから、雇用状況はどうなるかわかりませんが、そういうことでしようが、今のお話では三千億とか四千億というオーダーですから、まだ何とかなるのだからということだろうと思うのです。

私、財政構造改革法を見て、実はきょう午前中は、厚生予算の社会保障の中の福祉施設の財政構造改革の影響はどんなものなのか、小泉さん、大丈夫ですかという議論を随分やったのですよ。

きょうこちらへ来て改めてまた議論をする中で、一つは、雇用保険は社会保障の一環、一翼であるというふうに私は理解しておりますが、去年の暮れあたりから、どこに行っても聞く話は、当然増、自然増が八千億、これを五千億圧縮して三千億ぐらいいとどめる、これに、予算のときに診療報酬がどうのこうのといつて大騒ぎになったわけでありましたが、きょうも小泉さんがその苦しみを随分おっしゃっていました。

私の理解は、五千億圧縮というのは、本当に財政構造改革というのは大変だな、また、これをやらなければならぬ我が国の状況も、本当に国民一人一人が取り組んでいかなければいけない大きな課題だ、こう思っているわけでありました。

ただ、この雇用保険の話をお聞きすると、実はこれ以外に失業給付に係る国庫負担は、これもまたよくわからない数字でありまして、私は頭が悪いから悩むのですが、四分の一の十分の八の七割というところで、にわかにすぐ計算がでないわけでありまして、本則が四分の一、二五パー、これに十分の八が掛かって、それでも七割でしょう。もう本当に国民から見たら全くわからぬ話であります。

それはそれとして、いずれにしても一四パー、二割を一四パーにするということだと思ふのです。この金額はどのくらいになるのか、まず

ちよつとお示しをいただきたいと思ひます。

○征矢政府委員 ただいまわかりにくいという御指摘を受けました。雇用保険の国庫負担の率、これは本則で四分の一という率でございます。ただこれは、これにつきまして当分の間の措置として、前回の財政事情の厳しい時期に、料率の引き下げと合わせまして、国庫負担について御指摘のように二割カットして十分の八を掛けております。したがって現時点では五分の一の補助率になっております。それにさらに今回、当分の間の措置として、財政事情が非常に厳しいということ、財政構造改革法に基づく措置として、それに十分の七を掛けるということになります。したがって一四パー、こういうことになるわけでございます。

それではどのくらいの金額になるかという点でございますが、これは基本的に、なぜ七割にしたかというのは数字的に論理的に説明するのもやや困難な点はあるのですが、率直に言ひまして、まず財政構造改革法の基本的な考え方が、当初予算で前年度予算を上回らない、多少上回るにしても二%とかそういうことで、前年同額が最大限という前提でございます。雇用保険の場合には、そういう意味では、従来の補助率に基づく受給者実人員、これは積算しますと大体六十数万人というところであります。ところが実際は、雇用情勢が厳しくなっております。これが八十万人を突破しております。当面の状況を踏まえまして九十万人を超えるということもあり得る、こういう状況でございます。

そうしますと、当初予算の枠内で国庫補助を考へる、こういうことで、当然補正を前提とした仕組みというのを考えないというのが財政構造改革の趣旨でございますから、そういう観点からいいますと、今後五年間程度を見通した場合に、今の補助率を大体三割程度カットする、そういうことにより対処せざるを得ない。そうしますと補正を、そう多く組まなくていいわけである、こういうところからその三割カットという積算をしており

ます。

したがって、そのカットした分はどこから出すのだということになれば、これは積立金を取り崩すということになるわけですから、その金額がどの程度か、こういうことになります。これは、現状で見ますと一千億近い金額になるのかなというふうに出ております。

○榊屋委員 今、聞けば聞くほどよくわからない話になるのですが、当分の間にまた当分の間がついたわけですね。本当に当分の間というのはわかりにくい話でありまして、当分の間の当分の間は一体どうなるのかわかりませんが、ただ、趣旨はわかりました。

それで、私が驚いたというのは、社会保障全体の中で八千億を五千億、だから三千億だという話をずっと聞いておりましたけれども、今のような話を聞きますと、実は社会保障全体としては、この雇用保険の部分はさらに、数字はどうなるかわかりませんが、一千億ぐらいいのオーダーで上がるということは大変な構造改革だという気がするわけでありました。

もう一つ伺いたいと思うのですが、財手法の中で、失業給付に係る国庫負担のあり方とともに、その前に、高齢者の求職者給付金のあり方、これは「廃止を含めて」というのは、先ほどから議論がありましたが、何と残していただいた。ただ、国庫負担はなくなったわけですね。これの影響額というのはどのくらいあるのございませうか。

○征矢政府委員 この点につきましても、高齢者求職者給付金の支給実績等との関係でその五分の一ということになりますから、年度によって変動がございまして、大体百五十億から百八十億程度の金額でございまして。

○榊屋委員 ありがとうございまして。

何度も言ひますが、財手法で、社会保障、雇用保険勘定も入れますと、本当に五千億ないし六千億、今の百五十億ぐらいいですから、私は大変大きな金額になるなというふうに思ふわけでありまして。

きょう午前中、小泉さんとやり合ったのは、構造改革はどつちにしてもやらなきゃならぬという決意は何つたわけでありまして、厳しい状況の中で、特に経済状況等がこういうことになりまして、雇用の状況がどうなってくるのかということもこれあり、まことに悩ましいわけでありまして。

当分の間というのは、当分の間に当分の間がついておるわけで、全くわからぬ当分の間なんです。が、財手法が、十年、十一年、十二年が当初の三年の一生懸命やろうというときだろうと思ふのですが、少なくとも国庫七割になったものは、当分の間というのはこの十、十一、十二なんだというやうな理解でいいのですか。そうではなくて、もつと違う考え方があつたのか、お尋ねしたいと思ひます。

○伊吹国務大臣 先生よく御承知のことですが、ちよつと基本的なことをお話をしたいと思ふのです。これは、確かに保険による社会保障の一環であるといふことは私は疑ひません。しかし、老人医療のようにすべての国民を対象にしているものではない。自営業者はこの対象外でございます。

そして、国庫負担というのは、大蔵省とか労働省が持つておるものではございません。政府は一銭のお金も実はないわけですね。国庫負担というのは、実は国民からちよつとだいたいの税金をお預かりしているわけでございますから、自営業者の方の所得税も実はこの国庫負担の中に入っているわけですね。そうすると、こういう事業に対して幾ら国庫負担を入れていくかというのは、正直言つて、根拠がないわけですね。例えば公共事業なんかだと、国が三分の一、都道府県が三分の一、市町村が三分の一というやうな考えをとつたりするわけですね。

したがって、国民全体の税金が非常に厳しくき全国民から税金を預かつて、私は、大蔵官僚はそういう気持ちで仕事をしないからあいうばかなことをするんだと思ふんですが、国民全体の税金を預かつて大蔵大臣のお立場からす

ると、こういうものの国庫負担については、少し構造改革のときは助けてくれないかというお考えが出てくるのは当然だと思うのです。

しかし、私の方は、雇用保険に入っておられる方々のお金をお預かりしておるわけですから、国庫負担はできればたくさんちょうだいした方がよろしいわけで、国民全体とのバランスの中で、先ほど政府委員が御答弁申し上げたようなことは、やはり全体の方程式を解く上では協力しようという。しかしながら、もちろん、先生がおっしゃったように、財政構造改革の期限が終わった場合に、収支の状況とかどうだとかを見きわめてこの復元をするという話も当然出てくるでしょう。

しかし、私はそういうことではないと思いますが、非常に不幸なことに、ほとんどどんな給付がふえちゃって、そして保険料率をさねなければいけないというようなことになった場合に、私は所管大臣として、その時点で、仮に一年後であろうと、構造改革期間であろうと、必ずこれは復元するということを約束しろということを、実は大蔵大臣に大臣折衝のときに申し上げたわけでありました。

それで、大蔵大臣としては、こういう折衝過程のことを申し上げるのはいかかと思えますが、その時点で、雇用保険事業の財政状況やまた国の財政状況も考えさせてもらいたいが、適切に対応をいたしますという約束をいただいたので、雇用保険を預かっている大臣としては、それでは結構だということを実は申し上げたわけですね。

○榊屋委員 ありがとうございます。

折衝過程のお話までいただきましたが、大分安心しましたわけでありまして、大臣が今お答えいただきましたように、確かに雇用保険全体の社会保障の中に占める性格でありますとか位置づけでありますとか、そこは十分理解をさせていただきました。ただ、そうしますと、逆にやはり、十、十一、十二、財政法がどうであれ、どうであれという言い方はおかしいですね、財政法はどうなるのかよくわかりませんが、財政法が今はもう動いているわ

けでありますから、それはそれとして、それをやった後でも、やはり雇用保険の勘定全体を見て、積立金の状況あるいは将来の動向等も見据えて、国庫負担の、あいまいとしている、はっきりした理念がないという御説明もありましたが、その辺の国庫負担のあり方についても、本当に、財政法で「国庫負担の在り方について検討を加え、」こうありますが、将来を見据えてやはり方向性を出していく必要もあるんだらうなというふうに思っています。

ただ、一つ確認なんです、今の大臣のお話では、当面はしたがって保険料の引き上げはない、今の段階では、このスキームの中ではないというふうに理解してよろしいですか。

○伊吹国務大臣 積立金の状況とかこれからの雇用状況、つまり失業給付をどの程度やるとか、そういうことによつて収支は違ってくるわけですが、幸い、幸い諸先輩の運用よろしきを得て積立金の状況はかなり厚いございますから、当面は今先生が御心配いただいているようなことではないと思います。

また、率直に言えば、保険事業だから大蔵大臣的に言えば国庫負担を入れているのはおかしいじゃないかという見方もあるんですね。我々のやり方からいけば、これは五千万人の働く人たちをカバーしているんだから、当然制度の定着のために国民の税金を分けていただいでしかるべきだという見方もあるわけでありまして、国家財政のあり方等も踏まえながら、その辺は多様な連立方程式の答えとして、保険料の問題とか国庫負担の問題は将来検討されていくべきことだと思っております。

○榊屋委員 ありがとうございます。

医療保険や年金の国庫負担、もうたくさんあります、国庫負担の問題はこれから乗り越えなければいかぬ山がいっぱいあるわけでありまして、また大臣とも議論をさせていただきたい、このように思うわけでありまして、私、まだやりたいことがあったのでありますが、

時間がそんなにありませんから、きょうはもうこのテーマだけにさせていただきますかと思っております。

最後にもう一度、これは大臣に御決意をお伺いしたいのです。積立金、先ほどから申し上げていきますように、勘定全体を見てということになろうと思いますが、取り崩しも当然ながら限界もあるわけでありまして、さらに、今後、雇用保険事業の安定的な運営を考えたときに、経済状況、雇用状況を見て、これは大変だというようなことも当然考えられるわけでありまして、我が国発の金融恐慌は起こしてはならぬという総理の気持ちもわかりますが、やはり経済は水ものでありますから、どう動くかわからない。

そんな中で、先ほど局長からも言われたように、やはり雇用保険というのはセーフティーネットとして極めて大事なものだ。答申の中にも、この役割を考えると国家財政におけるプライオリティーは高いということを忘れてはいけないといううような答申もあつたやに聞いておりますので、今後の状況の中で、本当に厳しいことが出てきてはいけません、そういうことも踏まえて、セーフティーネットとしての機能を今後どのように運営をされていくのか、大臣の御決意をお伺いしたいと思っております。

○伊吹国務大臣 労働大臣としては、働く人たちのためにこの制度が万全に動くように常に意を用いる、そういう姿勢でやるのが、これは義務だと考えております。

○榊屋委員 ありがとうございます。

以上で質問を終わります。

○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。

今も議論になったばかりでありますけれども、私、最初に基本的な幾つかの点についてお聞きをしておきたいと思うのです。今お話にあった国庫負担、大蔵大臣の見方なども御紹介がありましたけれども、国庫負担の理念という言葉もあつたわけでありまして、国庫負担、なぜしなくてはならないのか。その基本的な点について、まず

お伺いをしたいと思います。

○征矢政府委員 雇用保険におきます国庫負担の考え方でございますが、雇用保険について、基本的には労使それぞれ折半の保険料と国庫負担が加わって運営されていく、こういうことでございます。

失業のあり方として、自己希望、任意的に失業する方もあれば、例えば国家の政策により辞職せざるを得ない方もいる。典型的な例が炭鉱離職者の方ですが、そういう方もいる。あるいは会社の倒産により離職する方、これは労働者に責任はないわけでございます。そういう方もいる。

そういう観点から踏まえて、国の雇用対策として一定の国庫負担をしていく、こういうことであります。

○大森委員 先ほど大臣も義務だとおっしゃったわけなのですが、労働省監修の雇用保険法でも、今おっしゃったような国家的な課題として考慮されるべき性格を持っている、したがって、そういう性格を考慮すれば、法律論を離れ、むしろ国として当然の責務であると言わなければならぬ、そのことを明快に言っているわけでありまして、けれども、大臣としても当然そういう立場で今後対応をされていくということ、まず大臣の口から重ねて御確認したいと思っております。

(委員長退席、鎌田委員長代理着席)

○伊吹国務大臣 先ほど榊屋先生にやや大臣折衝のやりとりを申し上げたのは適当だったかどうかは私わかりませんが、むしろオープンに理解していただいた方がいと思つて、大森先生も聞いていただいたと思ひますが、そのやりとりの際に私が申し上げたことで私の気持ちは御理解いただいていると思ひます。

○大森委員 引き続き一層そういう立場を堅持して、五千四百万の労働者のために頑張っていたきたというのを申し上げておきたいと思ひます。

これも先ほど議論になりました。来年度、九八年度給付対象数が六十数万から九十万を超えるの

ではないかという見通しがあったわけですが、もし現行法どおりの国庫負担率でいけば、国庫負担額は来年度どのぐらいになる予定であったでしょうか。

○征矢政府委員 いろいろな状況がありますので正確に申し上げることは困難かと思いますが、過去の補正の状況等を踏まえて考えますと、大体一千億円の金額ではなからうかというふうに考えております。

○大森委員 いや、私がお聞きしているのは、現行の国庫負担率では九十万に見合う国庫負担額はどれだけになるかということです。

○征矢政府委員 今、私、積み上がり分を申し上げました。したがって、現行で大体三千億円の程度でございまして、それが四千億円の程度になろうかと思ひます。

○大森委員 そうすると、国庫負担削減額としては約一千億ということですね。

次に、高年齢求職者給付に係る国庫負担、これは廃止ということになるわけですが、九八年度の高年齢求職者給付、見通しとして対象者数と給付予定額はどのぐらいになるのでしょうか。

○征矢政府委員 数字的には高年齢求職者給付金の金額は約九百億円の程度でございまして、したがって、国庫負担はその五分の一でありますから百八十億円の程度と考えております。

○大森委員 そうしますと、失業者給付等に係る国庫負担と高年齢求職者給付に係る国庫負担と、削減額は合わせて約一千二百億程度のということになるわけですね。念のため確認しておきたいと思ひます。

○征矢政府委員 過去、補正予算で対処した分、そういうものを含めまして、現行の制度を前提としますと、御指摘のような金額になります。

○大森委員 私どもの計算よりちょっと少ないような感じがするわけなのですが、いずれにしろ千数百億の削減ということになるわけですから、これは、雇用保険会計の収支の状況、これは五年

間という状況でしようか。

○征矢政府委員 雇用保険財政につきまして、過去五年間の失業等給付の収支状況を見ますと、平成四年度以降暫定的に保険料率を引き下げていたこと等から、平成六年度以降単年度で支出が超過した状況でございまして、平成八年度におきましては、収入が保険料及び国庫負担金合わせて一兆八千四百十三億円であるのに対して、支出が二兆一千三百五十八億円と、二千九百四十五億円の支出超過となっております。この結果、平成八年度末の積立金残高は四兆三千億円弱となっております。

○大森委員 つい先日、新聞でも報道されたように、雇用保険は四年連続で赤字になる。今年度は今お話をしたように三千億を超える赤字が見込まれているということと、この新聞報道は、三月十五日の日経新聞ですが、大体こういう内容で正しいでしょうか。

○征矢政府委員 大体報道のとおりでございまして。

○大森委員 先ほど大臣からは積立金の方が相当厚いというお話もあったわけなのですが、この取り崩しがずっと続けて行われているわけなのですけれども、こういう赤字の拡大で、ピーク時の九三年で約四兆八千億円、これがわずか四年間で一兆円ぐらゐり取り崩されているわけですね。

では、今後の、十年度も含めて、積立金と収支の見通し、この点はどうでしょうか。

○征矢政府委員 先ほど御答弁申し上げましたように、今後の見通しにつきましては、経済情勢の動向により、あるいは失業情勢の動向により状況が変わってまいりますので、的確な見通し、どのくらいであるかということは申し上げるのは困難かと思ひます。

ただ、先ほどもお答え申し上げましたように、現下のような状況であるとすれば、九年度におきまして三千五百億円の積立金取り崩しが予定されているわけですが、その金額よりは大きくなるものと推計されます。

○大森委員 九年度で三千五百億を超える。十年度はどうでしょうか。

○征矢政府委員 ただいまお答えを申し上げましたように、十年度につきましては、今後の経済状況等によりまして、現時点でどのくらいという見込みを申し上げることは困難であります。ただ、現下の状況等を踏まえれば、九年度の見込額三千五百億円を超えることも予測はされるところであります。

○大森委員 平成六年十一月に、雇用保険事業の運営に関する行政監察結果報告書、こういうものが出来たことは御存じだと思うのですが、その中でこういう今の雇用保険の会計、財政等について厳しい指摘をしているわけですね。

数カ所で行っているわけなのですが、例えば「労働省は、これらの制度改正を踏まえた今後の失業給付に係る全般的な中期の財政の見通しについて作成していない。」こういう指摘をして、その中で、「したがって、労働省は、失業給付に係る保険財政の健全な運営に資する観点から、今回の制度改正に伴い必要となる失業給付に係る積立金累計と徴収保険料の推移等保険財政の中期的な見通しについて必要な推計作業を行い、その結果を国民に分かりやすい形で公表していく必要がある。」こういうふうな指摘をしているわけですね。これは平成六年ですよ。

今、国庫負担削減をする、そういう提案をされている中で、この行政監察結果報告書が指摘するように、単に必要な推計作業を行うだけじゃなく、その結果を国民にわかりやすい形で公表していく必要がある。このことについて、きちんとやっていますか、この点。

○征矢政府委員 御指摘のようなこともあるわけですが、他方、失業給付に係りましては、これは御承知のように、短期的な経済変動によつて見通しが大幅に変わることがあり得るわけでございます。したがって、本来的に本質的に中長期的な財政見通しを立てること自体が難しいとい

う側面もございます。

したがって、軽々に中長期的な財政見通しを立てて、それが仮に外れた場合、これもやはり一方で問題があるわけではございまして、そういう意味で、御指摘もいただいているわけですが、なかなか難しい問題になったというふうに思っております。

(鍵田委員長代理退席、委員長着席)

○大森委員 この結果報告書も当然、そういう景気見通し等さまざまな条件の中で、そういうことは承知の上でこういう報告書を出されていると思うのです。少なくとも、十年度三千五百億を超えるという言い方ではなくて、もう少しとずばつと言うべきじゃないでしょうか。

○征矢政府委員 なかなか難しい問題でありますし、それを言うこと自体、仮に一定の前提を言うこと自体によるまた別の面の波及の問題もございまして、したがって、私どもとしては、そういう問題については慎重に対処すべきというふうに考えております。

○大森委員 来年度の見通しも言えないということであれば、これはこれでやはり大きな問題になるのじゃないでしょうか。

これは既にいただいている資料もあるわけですが、けれども、それによると収入支出差引き剰余は七千二百七十三億。先ほど三千五百億を超える程度とおっしゃった数字がこれに相当するということに、先ほどの答弁でちょっと気がつかなかったのですが、それぐらゐり大きな格差があるわけですね。

したがって、積立金残高も三兆円をあわや切れるような状況までいきかねない、大変な状況になっているわけですね。しかも、この七千億、これがそのとおりであれば、そのうちの千数百億は国庫負担を削減したことによつて生じているということになるわけですが、いかがでしょうか。

○征矢政府委員 先の見通しにつきまして、ただいま先生数字も申されましたが、私どもとしては、どのぐらいの数字になるかという見通しは、そ

いう数字は具体的なものを申し上げることはお許しただきたいと思ひます。

ただ、その中に国庫負担による削減分がどのくらい入っているかという点につきましては、御指摘のとおりであります。

○大森委員 そういふ点で、こういう厳しい状況の中で国庫負担を下げるといふことは、ますますこれはひどい、厳しい状況になってくるのじやないかと思ひます。これは大臣も先ほどの御答弁でもありましたけれども、新たな保険料の引き上げとか給付内容の水準の切り下げにつながった、やはりこれは大変重大な問題ではないかと思ひます。

このことを指摘をして次に移りたいと思ひますが、大体この法案、私も臨時国会でも再三指摘をしてきたわけでありまして、財政構造改革法、これが本来の浪費やむだに本当に手をつけなくて、こういう社会保障、雇用保険等に削減のメスを入れるということでは非常に問題がある。こういう点の見直しを改めて強く求めておきたいと思ひます。

関連して、三井三池の閉山後の生活と雇用問題についてお聞きをしたいと思ひます。

この点では最近新聞でも「家デジツ」と「ヤマの男たち」閉山一年、三井三池炭鉱、こういうタイトルで報道されておるわけなんです、国内最大の炭鉱だった福岡県大牟田市と熊本県荒尾市にまたがる三井三池炭鉱が閉山して、今月末でちょうど丸一年になります。千四百人の離職者の再就職、地域振興策など、いろいろ懸念されていたことが、数々の問題が逐々として進んでいないという状況がこの新聞でも報道されております。

そこでお聞きをしたいのですが、一つは、この一千四百名の再就職の状況と、加えて、特に三井グループ、求人は三井グループからもあったと思うのですが、三井グループからの求人数とそれに対する就職者数はどの程度か、お聞きをしたいと思ひます。

○征矢政府委員 三井三池炭鉱の閉山後の離職者

の方々の再就職の状況でございますが、平成九年三月三十日に閉山いたしました三井三池炭鉱の離職者の雇用状況につきましては、平成十年三月一日現在、直轄、下請、関連等を含めまして、千四百五十七名の方々が公共職業安定所に求職申し込みをされ、そのうち五百四十四名の方々が就職されたところでございます。

就職先の内訳を産業別に見ますと、製造業百九十五名、建設業百四十九名、運輸・通信業五十九名、サービス業四十九名等となっております。

なお、この再就職につきまして、三井鉱山がかかわったものがどの程度かという点につきましては、手元に資料がございますので、お許しただきたいと思ひます。

○大森委員 この問題では、昨年のちょうど閉山時期に、予算委員会あるいは石炭対策特別委員会、ここで相当議論をされて、当時の労働大臣あるいは通産大臣が三井の社会的な責任、これを認められて、さまざまな努力を表明されているところなわけですね。例えば、当時の岡野労働大臣は、「今までも働いてきたその従業員諸君並びに周辺の方々の、もし離職ということになるならば、この再就職方について全力で努力をすべきである、こう考えております。これは去年の石炭対策特別委員会でこの言明をされているわけでありまして、再就職が決まっているのはわずかに四割そこそこという状況ですね。非常に深刻だと思ひます。

加えて三井グループ、三井グループというのは戦前戦後を通じて、戦前であれば三井財閥、そして戦後の三井グループが形成されるその一番基本的な力になっているのが三井三池だと思ひますね。ですから、当然三井グループ全体として再就職について責任を負うべきだ、労働省としてもそういう立場で積極的な指導を行うべきだと思ひます。

御回答なかったのですが、三井グループからの求人数は三千六百六十三名あった。確かに求人はあった。ところが百二十四名しか決まっていなかった。これはなぜそう少ないか、もしわかれれば御答弁いただきたいのです。

○征矢政府委員 会社側の努力の状況につきましては、先生御指摘のとおり数字でございまして、実績として少なすぎないかという点について、具体的にこの状況等について現時点で把握いたしておりませんので、理由は定かではございません。

なお、先ほど申し上げるのを忘れましたが、就職された方五百四十四名のほか、現在職業訓練を受けている方も四百八十一名ございます。これは再就職につながるための、具体的な転職のための職業訓練であります。

○大森委員 深刻なのは、この未就職者のほとんどが五月初めまでに雇用保険が打ち切られてしまふという状況なわけですね。一年前の労働大臣の言明に合せて、この点で一層の労働省の積極的な御努力を大臣の口からお聞きできたらと思ひますが、いかがでしょうか。

○伊吹労働大臣 今先生と政府委員との間のやりとりを伺っております。労働省としては今後とも地元の福岡県、それから熊本県もございまして、十分連絡をとって、一人でも多くの方が再就職できるようにさらに努力を続けたいと思ひます。

○大森委員 未就職者の八六%が四十六歳以上と、ここでも中高年の問題が悲惨に浮き彫りになっているわけですね。そこで、関連してもう一つこの点でお聞きをしておきたいと思ひます。

新聞報道で、「大牟田、荒尾市と三井石炭炭鉱の協議で、大牟田市は九月の杜宅退去を延長してほしい」と求めた。しかし同社は応じる姿勢を見せない。この報道されているわけですね。私も現地の方に問い合わせしてみたら、大牟田市の要望というのは、来年三月に改良住宅等が建つからそれまで延長してほしい、こういう要望なわけですね。ところが、この新聞報道では「同社は応じる姿勢を見せない。これは、企業としての社会的な責任を果

たすという点でも極めて問題ある態度ではないかと思ひます。

そこで、きょうは通産省にも来ていただいているわけなのですが、住宅の問題、これは昨年の子算委員会等でも問題になりました。地域対策、雇用対策について万全を期して会社を指導する、こういう指導を当時の佐藤通産大臣もやられております。

住宅問題は人道上の問題でもありますので、通産省としても、大臣の答弁を踏まえて、三井に対して積極的な指導をしていただきたいと思ひますが、通産省の方。

○松井説明員 通産省といたしましては、三井石炭炭鉱株式会社及び親会社であります三井炭山株式会社、雇用対策などにつきまして万全の対策を期すよう指導しているところでございます。

今先生御指摘の件につきましては、三井石炭炭業株式会社から以下のような返答を受けております。「当社は、改良住宅及び雇用促進住宅は十年度末までに完成すると聞いていたが、これらの住宅への入居希望者は、それまでの間、杜宅に残すこととした。ただし、必要があれば一時当社他の杜宅等に転居の上、これら住宅に移っていただくこともあり得る。」こういう説明を受けております。

○大森委員 いずれにしろ、入居者の意思に反した退去やあるいは意思に反した転居等は、強制的には行わない、こういう立場で指導をお願いしたいと思ひますが、重ねて、この点の指導についてお約束いただきたいと思ひます。

○松井説明員 今御説明いたしましたように、三井石炭炭業といたしましては、閉山後の労使交渉によりまして、杜宅に住んでいる方は一年半で退去をお願いするということになっておたわけでございますけれども、やはり改良住宅などの完成がすぐれたということ、それまでの間杜宅に残すこととしておりますが、いずれにせよ、元従業員の方々の福利厚生のため、できる限り努力することを三井石炭炭業に求めてまいりたい、こういうふう

思っております。
○大森委員 ぜひ積極的な指導をお願いしたいと思ひます。

次に、雇用保険三事業の一つであります雇用安定事業に、事業活動の縮小時の雇用の安定を図るために設けられております雇用調整助成金、この問題についてお伺いしたいと思います。

この点で、神奈川県は職業安定課から資料もいただきました。企業名は特定はもちろんでありませんが、平成八年度の「雇用調整助成金支給決定状況」であります。

これによると、雇調金の支給決定状況、神奈川県内の「高炉による製鉄業」という企業でありますけれども、神奈川県で高炉による製鉄業というのはNKKしかない、このように理解をしておりますけれども、支給決定金額が、休業で七億八千七百四十一万、それから教育訓練が一億二千二百四十一万、出向が四億五百七十七万、合計で十三億一千四百九十万、このようになっております。これは、神奈川県内合計で平成八年度十八億五千万円のうちの七一％を占めているわけですね。

雇用が維持されているから雇調金の役割を果たしているではないかと言われる方もありますけれども、NKK全体では九七年三月期の経常利益が三百四十二億円ということになっております。大企業が自力で十分雇用を維持できるという判断を私はしたいと思うのです。

当時でもそうだったのですが、中小企業が不況の中で苦境に立っているときに、労働者を解雇せずに雇調金で失業を防ぐことも可能ではなかったか。こういう点で、中小企業にもっと助成を行うべきではないか。

神奈川県内で見ますと、雇調金の中小企業の割合は、休業等教育訓練が大部分でありますけれども、合計で見ると、平成四年度四・六％、平成五年度四・一％、平成六年度二・一六％、平成七年度一・三・二％、平成八年度はさらに下がって七・二％と、どんどんこれは下がっていつているわけですね。

大企業に比べて中小企業の適用が相対的にずっと低下していることになっているわけなのですが、これは全国的にもそういう傾向があるのではないのでしょうか。

○征矢政府委員 雇用調整助成金につきまして、ただいま神奈川県例で御説明ございましたが、全国的にはむしろ逆でございます。平成九年度下半期の計画提出事業所数で見ますと、平成九年度十月から平成十年一月までの間で見ますと、休業で、大企業が四十七所、四・七％に対して、中小企業は九百四十三所、九五・三％の割合になっております。（大森委員「それは金額ですか」と呼ぶ）これは事業所の箇所数でございます。

金額でいいますと、これは当然のことながら大企業の方が従業員数が多いわけですから、大企業の金額の方が多いということになるかと思ひます。

いずれにいたしましても、この雇用調整助成金が中小企業にさらに活用されるように、今後とも周知徹底、努力をしてまいりたいというふうに考えております。

○大森委員 金額で見ますと全国的にも七・五・六％が中小企業、かつてそういう比率を占めたときもあつたわけですが、どんどん低下して、八年度でいえば三・二％、比率でいえば半分程度になつてきているということで、今お話があつたように、中小企業への適用のためにもっと御努力をいただきたいということをお願いしたいと思います。

ところで、このNKKの職場での雇調金対象となつた出向の実態でありますけれども、労働組合との協定が前提であるし、雇調金適用に当たつての条件としても、出向へは本人の同意が必要だということとは、これは確認できますか。

○征矢政府委員 手続的には、本人の同意ということを書面で、印鑑等で確認することになってい

ると思ひます。
○大森委員 ところが実際には、これが強要で行われている状況があるわけがあります。同意の

態というのは、職場がなくなってしまうということとか、あなたの仕事はもうないよというようなことが言われて、結局同意させられてしまうという状況があるわけですね。

出向させて、それに対して雇調金の助成を受ける、これは本来の趣旨に反するのではないのでしょうか。リストラを円滑に進めるための資金差額の補てんとして雇調金が使われているとすれば、これは大変問題じゃないかと思うのですが、この点はいかがでしょうか。

○征矢政府委員 出向につきましては、当該出向労働者の同意を得たものであること等を踏まえて、労使協定及び実施計画届提出時に、私どもも公共職業安定所の窓口において十分な審査を行っているところであります。

○大森委員 出向とはいっても、永久出向、こういう状況も場合によっては出てくるわけですね。これは、適用に当たつては条件で六カ月以内の場合等々の条件も定められているわけでありましてけれども、とにかく、戻つても職場がないというよう

な、リストラに該当する場合、雇調金が適用できるのか、終期が明確でない、こういうことにも適用できるのかという問題がやはりあるのではないかと思います。

いずれにしろ、こうした出向の助成金の要件を實際に満たしていない状況があるかないか。私は今、神奈川県内のそういう雇調金の適用を最大受けている大きな企業について申し上げたわけなのですが、こういう状況がないということには恐らく断定できないと思うのです。ぜひお調べをいただきたいと思ひますが、いかがでしょうか。

○征矢政府委員 雇用調整助成金の対象となる出向につきましては、余剰人員の解雇を出向で代替し、事業活動の縮小に伴う離職者の発生を防止することを目的といたしております。出向期間について特別期限を付してはおりません。出向元が出向労働者の賃金の一部を負担している場合には、最大二年間の助成対象期間を設けているところであります。

○大森委員 今申し上げましたように、労働省としても、「雇用の安定のために」という事業主の方のためのパンフレットも出しておられるわけですが、ここに書かれております適用条件、「出向の場合」イからルまであるわけですね。こういう点で、本当にこれが、こういう多額の雇調金を受けている企業において正確に厳密に守られているかどうか、ぜひ御調査をお願いしたいと思ひますが、重ねて御答弁をお願いしたいと思ひます。

○征矢政府委員 制度が適切に実施されるよう今後とも努力してまいりたいと思ひます。

○大森委員 調査した上で、適正にやられているかどうか判断をしていただきたいと思ひます。加えて、このNKKの場合、年間労働時間が一千九百時間を超えているわけですね。これはもう先般の労働委員会でも申し上げたように、千五百時間あるいは千六百時間にヨーロッパではいつているという中で、労働省のモデルでもある千八百時間にすれば、NKKの川崎の労働者が数千人、雇用増が見込まれると思うのです。こういう点で、現在長時間労働をやらせている人が余つていて、こういうことで出向、休業等をすれば、これはやはり雇調金の本来の趣旨に反して行くことになるのではないのでしょうか。

○征矢政府委員 雇用調整助成金の適正な執行、これは当然のことでございます。私ども、会計検査院の検査も受けながら制度の運用をするわけでございますから、御指摘の点につきましては、そういう意味で、現地の調査等も含めまして適切な執行に努力してまいりたいと思ひます。

○大森委員 ぜひ、適正に適用されているかどうか、現地の調査も含めて、これはお約束をいただきたいと思ひます。

最後に、先ほどの十三億一千四百九十万の雇用調整助成金を受給しているこの企業、これが自民党に対してどれだけ政治献金をやっているかということでありまして、三千万、国民政治協会を通じて行つております。こういう十三億以上を受け取つて、しかも一方で三千万の政治献金を

行う、これは大変やはり問題があるのではないかと
思います。

経営が厳しいという状況で、そういう理由で雇
用調整助成金の適用を受けている企業が、片や政
権党に対してそういう政治献金をするのは、やは
りこれは正すべきではないかと思いますが、この
点、お聞きしたいと思えます。

○伊吹国務大臣 雇用調整助成金は企業を通じて
使われることは御指摘のとおりですが、その目的
は、あくまでそこに働く人たちの生活を維持する
ためにやっておるわけであって、その目的のために
国庫が出したお金と、自由社会において法律に許
されている手続をもって寄附をされたものが何
かいかにもリンクしているような御発言は、私は
いささかいかかと思えます。違法なことはこの
法治社会では許されません。違法なことがあれ
ば、自由民主党はそういうお金を受け取るべきで
はないと思えますが、法律に許されているもので
ございしますから、その点は、法治国家である限
りはお許しをいただきたいと思えます。

○大森委員 時間が参りましたのでこれで終わ
りますけれども、もちろん違法であればこれはもう
大問題でありますから。問題は、そういう雇調金
等を十数億受けるような企業から政治献金を受け
取る、それを合法にしているというところに問題
があるわけで、これは今の銀行の問題、あるいは
ゼネコンあるいは製薬業界、これらの政治献金が
大問題になっていることやはり基本的には同様
の問題であることを指摘して、私の質問を終わ
りたいと思えます。

○田中委員長 次に、濱田健一君。

○濱田(健)委員 雇用保険法及び船員保険法の一
部を改正する法律案に賛成する立場で、以下、四
五点質問をさせていただきますというふうに思
います。

雇用保険法の新制度、教育訓練給付制度でござ
います。けさからお話を聞いておりまして、現
下の厳しい経済状況、景気の動向等を踏まえ、ま
た二十一世紀の雇用関係を含めて、現在働いてい

らっしゃる方も、そしていろいろな御事情で今働
いていらっしゃらない、次の雇用を見つけないと
していらっしゃる皆さん方にも、この給付制度が
適用されるということでございまして、十二月か
らそれをスタートさせたいというお話でございま
した。

いろいろとお話を聞いておりまして、何とか学
校という言葉が、けさでしたか、どなたか委員の
討論の中で出てまいりました。当然、労働省のお
墨つきをもらった、または文部省のいうところ
が、再教育訓練、特に、技術的なものでござい
ましようか、それが中心になるかと思うのでござ
います。そういうところで教育訓練を受けたとき
に、上限二十万でその八割を支給するという中
身のようでございします。

やはり本日いろいろな方がお話しされました
おりに、働きながら再教育を自分の思いで自律的
にやっていたかというときに、限定された訓練
を受ける場合、枠というのは当然必要だとは思
うのですが、それを決定づけるときに、国の方がこ
れだけの枠のところしかだめだよというふうにし
ていた方がいいの、それとも、多くの労働者が
住んで働いている地方自治体、市町村を含めて、
そういうところまでひっくりかえして、そういう場
所、そういうもの指定といいますが、そういうもの
を指定する方がいいのではないかと、そういう気持
ちもあるわけでございしますが、その点、いかが
でございましょうか。

○征矢政府委員 一つの御意見でございしますが、
職業安定行政は、御承知のように全国的なネット
ワークで、各都道府県に職業安定担当課なり、出
先機関として公共職業安定所がございします。そ
ういうネットワークの中で、教育訓練機関から
の申請等を踏まえて個々の訓練コースを労働大臣
が指定する、こういう枠組みで制度の仕組みを考
えております。

なお、その際に、基本的な考え方につきましては
は、公労使三者構成の関係審議会で十分議論をし
ていただいて考え方を整理する、こういう考え方

をとっているところであります。

○濱田(健)委員 今局長の方から答弁された部
分については、審議会の中でそういう地方の部分
を含めていろいろな意見をくみ上げながら当然大
臣が指定をされるわけでございしますから、そう
いう方向性で努力をするという意味なんですよ
うか。

○征矢政府委員 現行の枠組みでいきますと、地
方の方の意見といいますが、私どもの出先機関、こ
れは地方事務官制度でございしますから都道府県
の中に担当課がございしますから、そういう中で調
整をする。一定の申請の場合の取り扱いをどうす
るか、そういうことを検討する。

それから、現実の対応は各公共職業安定所とい
うことになりまして、これはさらに国の出先機
関として全国に五百カ所以上ございしますから、そ
ういうところで給付関係の手続をする、そんな枠
組みになろうかと思えます。

○濱田(健)委員 なかなか制度的に厳しい、乗り
越えにくいところもあるかと思うのですが、東京
の方では見えないといいますが、教育機関と名づ
けていいのかわかりませんが、例えば新しい企業
の中にもそういう創造的な職業訓練のできるとこ
ろ、ノウハウを持つていてるところも地方にはござ
いします。そういうものの意見も聞きながら
やっていただきたいというふうに要望しておき
たいと思えます。

次に、全然違った議論をしたいのですが、アメ
リカの航空業界は、七〇年代、八〇年代そして九
〇年代、規制緩和を推進してまいりまして、いわ
ゆる経済的な規制緩和が進んで、航空運賃が大幅
に値下げされたとか、いろいろな路線が細かく
入ったといったとか、いろいろなプラスの面も取り
ざたされておりました、という過去形で言いたい
と思えます。

しかしながら、これにはやはり暗い面もござい
まして、その後、独占、寡占といいますが、弱い企
業はつぶれていって、航空会社も一つ、二つとつ
ぶれていくということで、路線も、ドル箱路線は

残るけれどもローカル路線はなくなっていく。日
本も若干その傾向が今出てきつつあるのかなとい
うふうに思っているわけでございします。

その中で生き残ったコンチネンタル航空とい
う航空会社もございします。いろいろな努力をされて
生き残ったというふうに思っているのですが、その
子会社でありますコンチネンタル・ミクロネシア
航空というところの、もう十五、六年から、短い人
でも五年ぐらい働いていらっしゃる正社員三十四
名の皆さんが、突然、割増しの退職金をもらっ
てやめてくれ、もしくは、やめた後五年を上限で
いわゆる契約労働に変わってくれという話が、二
月の中ごろ降ってまいりましたという話で、二
月の中ごろ降ってまいりましたという話を
聞いています。

まだ所管の労働基準監督署には届けられてい
ないようにお聞きをしておりますが、このことにつ
いて労働省はどのように聞いておられるか、御所
見を伺いたいと思えます。

○伊藤(正)政府委員 コンチネンタル・ミクロネ
シア航空の早期退職の優遇制度といいますがそれ
に基づいて提案でございしますが、その点につきま
しては、現在のところ労働基準監督署の方に労働者
の方から申告等は出ておりません。

ただ、私も、今月の初めに出了ました新聞等
でその概略については承知をいたしております。こ
の新聞の概略を読ませていただいた限りでは、私
ども、これを見たところを申し上げますと、早期
退職の優遇制度という提案でございしますが、もし
労働者の方の意思に基づかず、事業主の方の一方
的な発意による雇用の終了ということであれば、
内容によっては解雇に相当する、解雇と見られる
ケースもあるのではなからうかという点、そ
の辺りなんだろうかと、この辺り一つでございま
す。

それから、このように多くの人数の方の雇用に
かかわる問題の提案でございしますので、労使間で
これまでどのような話し合いが行われてきたので
あろうか、もし行われてきていないとしても、今
後どういふようにその辺の話し合いを行っていく

ことを考えているのだろうかというふうなことで等の問題があるのではなからうかというふうな受けとめました。

もし解雇に相当するという事実関係であれば、労働基準法上、解雇予告等の手続が必要になりますし、その辺の關係については、私も事実關係の把握に努めていかなければならないというふうな思っております。

もちろん解雇に該当するとしてでございますが、もし解雇の有効性等の問題にかかわることであれば、これは民事上の問題ではございますが、今まで最高裁の判例等、幾つか出ております。そういうことに基づく判例等の資料等も、労使の求めがあれば提供したりすることによりまして、問題の解決というものに協力していかなければならないのかなというふうな受けとめていただいております。

○濱田(健)委員 労基署に届けられていないというわけですから、局長も大変な答弁をしなくちゃならない、大変失礼な質問になつていふような気がします。やがて届けられますので、しっかりと調査をしていただきたいというふうな思っております。

それで、二月に特別ボーナス二十万ももらったというのですよ、三十四名の成田ベースというところの正社員が。これまで一回も会社がついていないという状況の中で、ある日突然、七時間ぐらいい部屋に閉じ込められて、あなたたちの選抜は、割り増し賃金、割り増し退職金をもらってやめるか、もしくは一年ごとの契約労働、五年間上限、これしか選抜の余地はないよと正社員に押しつけるわけですね。

大阪ベースというところには四十人のいわゆる一年ごとの契約労働者がいる。彼女たちには、あなたたちが固執している騒ぎを起こすのであればいつでも外国人労働者にかえるよというふうな主張もしているようでございます。

今局長の方が労使の交渉というふうな言われま

したが、三月二日に組合をつくられたそうでございます。まだわずか誕生して二週間ですからね。いわゆる団体交渉も呼びかけておられるようですが、それにも耳をかきかきというふうな状況が私たちのところに入つてまいりました。

一応そういうことを申し上げておきまして、時間でございますので、これはもつと中身が明らかになつたときに詰めさせていただきますというふうな思ふわけでございますが、整理解雇ではございませぬ。とにかく全員やめろというふうな中身だと思ふのでありまして、解雇の必要性があるのか、解雇をしなくてもいいような回避努力をしたのか、合理的な基準等々どうもないような気がするので、これは私の勝手な言い方かもしれませんが、せめていいです。

そういう中で、労働省、そして飛行機が飛んでいるという意味で運輸省、きちんとこれから調査をしてみようという運輸省の方はいわゆる労使の労働争議の中には関係しないというところになるかもしれないが、そのことが安全をモットーとする運輸行政にとって何らかの支障を来すのではないかと、そのことを含めて考えられますので、御答弁いただければ幸いです。

○伊藤(正)政府委員 まず、今回のケースが解雇に該当するかどうかについては、私も、それに続く労働基準法上の手続等の問題もございまして、その辺の事実關係については把握に努めたいというところを申し上げたところでございます。

さらに、先生から整理解雇というお話がございました。これら解雇の正当性あるいは無効、いわゆる乱用理論に絡むかどうかという点につきましては、これは民事上の問題でございますが、私も、かねてからそういった最高裁の判例等を、労使の求めに応じて提供するように資料等も整備しておりますので、そういったことも、今後求めがあれば提出して、これからの労使間の話し合いというものに協力をしていかなければならないと思っております。

そういうことを通じて、この問題が早期に円満

に解決していくように、どういった協力ができるか、十分考えてまいりたいと思っております。

○井手説明員 運輸省の立場からお答え申し上げます。

先生もおっしゃいましたように、残念ながら、運輸省は、この労使問題について基本的に何らかの処理をするという立場ではないわけでございますが、今後この案件につきましては、そういうこととは離れて、注目をしておいていきたいと思っております。

一例でございますが、三月六日だったと思いますが、関係の方々が運輸省の方に御相談にいられてまして、それについて私どもの方で誠意に対応をさせていただいたところでございます。

○濱田(健)委員 このことについてはきょうはこれだけにしておきます。大臣も、前回の私の質問のときに、労働組合がしっかりせぬといかぬと言われました。ですから、新しくつくられた、まだ誕生したての労働組合にしっかりとやっていただいて、相手側の使用者側も外国の企業ですけれども日本の法律が適用されるわけでございますから、局長言われたように、その部分についてバックアップもいただきたいというふうなお願いをしておきたいというふうに思います。

外国人労働者の問題ですが、一週間前、深夜労働を見てまいりました。弁当屋に行つてまいりました、大臣。とてもきれいなところでございまして、ペルー、ブラジルの方々がたくさんおられたわけですが、きょうはその深夜業のことについては触れませんが、労働ビザが出ない日本の中で、三Kとも五Kとも十Kとも言われている職場に外国人の皆さんが働いているという状況がございまして。

所得を得られるわけですから、当然所得税を日本政府に納めていただくということでございまして、短い滞在期間ですと、一〇%とか二〇%とかという、いわゆるみなしの税金を引かれて企業主が税務署に納めるという仕組みになっております。

それで、帰国をされようとしているその人たちが、もう終わりましたけれども、確定申告をするために源泉徴収票を出してもらいたいというのですが、それを、本人の請求にかかわらず、出さない事業主が見られるという話が割と頻りに私たちの耳に入つてきております。これは所得税法第二百四十二条の六号の罰則規定に値をすると思うのですが、その実態を明らかにしていただければ幸いです。

○簡井説明員 お答えいたします。

源泉徴収票は、御承知のとおり、所得税法に基づきまして、給与等の支払いを受ける人への交付が義務づけられている書類であるということでございます。私どもも国税当局といたしましては、機会あるごとに会社あるいは事業主の方に対しては、本人に対する源泉徴収票の交付の指導を行っているところでございます。

ただいま御質問がございました源泉徴収票を交付していない事業主に対して罰則を適用した事例はということでございますが、これまでのところ、ないと承知しております。ただ、罰則は、私も最終的な手段と考えておまして、国税当局といたしましては、例えば悪質と認められる事業主に対しては、源泉所得税の調査で臨場する、あるいは源泉徴収票が正しく税務署に提出されているかどうかといった観点から法定監査を行うなどの手段をとり得るものと考えております。

いずれにいたしましても、今後とも、源泉徴収票の受給者本人への交付が的確に行われますように、例えば、年末調整の説明会などの、言つてみますと集会的な指導、あるいはパンフレットによる周知を図りますほか、必要に応じて電話やあるいは文書での紹介、また先ほど申しました税務調査や法定監査による個別的な指導を行うなどによりまして、適切に対処してまいりたいというふうな考えております。

○濱田(健)委員 時間がなくなりましたので、また残りは細かく次に回したいと思うのですが、今お答えいただきましたけれども、それこそ成田近

辺の税務署でこういうことがあっているそうですよ。

本人は、税務署で所得税の確定申告を行ったが、半年以上経過しても何の連絡もない。税務署に問い合わせると、書類が国税局から戻っていないと、調査に手間取っているのだろと思ひますとのこと。これはそうだろうと思うのです。東京国税局資料調査第五課に問い合わせると、書類はそのままだなっており、源泉徴収額が間違っている、正しい源泉徴収額を出してもらわないとできませんと言う。所轄の税務署に連絡したのかと聞くと、してないとのことである。返してない。間違っているものを返してなければ、後、また正しいものは返ってこないというような実態があります。ここに書いてある文章としては一つですけれども、そういうことをしつかり頭に入れて、人数が少ないところで大変だろうというふうには思いますが、やはり外国人の皆さん方も働く場を求めて来られて、日本人がなかなか働かないという現実の中で働いてもらっている部分もいっぱいあるわけですので、こういう取り扱いについては慎重に、そして厳正に、彼らを泣かさないようにやっていただきたいということを申し添えて、質問を終わりたいと思います。ありがとうございます。

○田中委員長 以上で、本案に対する質疑は終了いたしました。

○田中委員長 次に、内閣提出、駐留軍関係離職者等臨時措置法及び国際協定の締結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を議題とし、趣旨の説明を聴取いたします。伊吹労働大臣。

駐留軍関係離職者等臨時措置法及び国際協定の締結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
〔本号末尾に掲載〕

平成十年四月十三日印刷

○伊吹労働大臣 ただいま議題となりました駐留軍関係離職者等臨時措置法及び国際協定の締結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につきまして、その提案理由及び内容を御説明申し上げます。

駐留軍関係離職者及び漁業離職者につきまして、それぞれ、駐留軍関係離職者等臨時措置法及び国際協定の締結に伴う漁業離職者に関する臨時措置法に基づき、特別な就職指導の実施、職業転換給付金の支給等各般の施策を講ずることにより、その再就職の促進と生活の安定に努めてまいりましたが、これら二法は、前者が本年五月十六日限りで、また、後者が本年六月三十日限りで失効することとなっております。

しかしながら、駐留軍関係離職者及び漁業離職者につきましては、今後においても、国際情勢の変化等に伴い、なおその発生が予想されますので、政府といたしましては、現行の駐留軍関係離職者対策及び漁業離職者対策を今後とも引き続き実施する必要があると考え、そのための案を中央職業安定審議会にお諮りして、その答申に基づき、この法律案を作成し、提案した次第であります。

次に、その内容を御説明申し上げます。

第一に、駐留軍関係離職者等臨時措置法の有効期限を五年延長し、平成十五年五月十六日までとするのであります。

第二に、国際協定の締結に伴う漁業離職者に関する臨時措置法の有効期限を五年延長し、平成十五年六月三十日までとするのであります。

以上、この法律案の提案理由及びその内容につきまして御説明申し上げます。

午後四時四十一分散会

駐留軍関係離職者等臨時措置法及び国際協定の締結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
駐留軍関係離職者等臨時措置法及び国際協定の締結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

（駐留軍関係離職者等臨時措置法の一部改正）
第一条 駐留軍関係離職者等臨時措置法（昭和三十三年法律第五十八条）の一部を次のように改正する。

附則第三項中「公布の日から起算して四十年を経過した日に」を「平成十五年五月十六日限り」に改める。

（国際協定の締結に伴う漁業離職者に関する臨時措置法の一部改正）
第二条 国際協定の締結に伴う漁業離職者に関する臨時措置法（昭和五十二年法律第九十四号）の一部を次のように改正する。

附則第二項中「平成十年六月三十日」を「平成十五年六月三十日」に改める。

附則
この法律は、公布の日から施行する。

理由
駐留軍関係離職者及び漁業離職者の発生が今後においても引き続き予想される状況にかんがみ、駐留軍関係離職者等臨時措置法及び国際協定の締結に伴う漁業離職者に関する臨時措置法の有効期限を、それぞれ五年延長する必要がある。これが、この法律案を提出する理由である。

○田中委員長 以上で趣旨の説明は終わりました。

次回は、来る二十日金曜日午前九時二十分理事會、午前九時三十分委員会を開会することとし、本日は、これで散会いたします。

衆議院事務局

印刷者 大蔵省印刷局