

第九十二回 帝國議會衆議院勞動基準法案委員會議

# 錄(速記)第一回

三

出席委員 勞動基準法案(政府提出)(第九號)  
昭和三十二年三月十二日(水曜日)午前  
十時三十七分開議

委員長  
矢野

委員長 矢野庄太郎君  
理事小島 徹三君 理事椎熊直作君

關谷 勝利君 荒畑 勝三君  
伊藤卯四郎君 中原 健次君  
石田 一松君 野本 品吉君  
野村 ミス君

司法大臣 木村篤太郎君  
厚生大臣 河合 良成君  
文部大臣 高橋誠一郎君

文部事務官	稻田清助君
厚生事務官	吉武惠市君
厚生事務官	廣作君
寺本	

本日の會議に付した議案  
労働基準法案(政府提出)

○矢野委員長 會議を開きます。法案について厚生大臣より提案理由の説明を求めます。厚生大臣。

○河合國務大臣 勞働基準法案の概要について説明いたします。本法案は既に本議會でも説明いたしました通り、労働條件の最低基準を定める法律であります。憲法第二十七條の趣旨並びに現下の労働情勢に鑑みまして労働者

の基本的権利とすべき最低労働條件を法律で規定することは、わが國の再建にとつて必要缺くべからざるところであります。本法案はかかる要請に基いて提出されているのであります。その規定するところの概要是次の通りであります。

すなわち第一章總則は労働條件の決定に關する基本的な諸原則を規定したものであります。國際労働會議の設置を決定した一九一九年の平和條約労働編は労働憲章として、労働が單なる商品と認めらるべきものにあらずとする原則のほか八原則を掲げているのであります。が、その後における労働問題の進展と、わが國労働問題の特殊性に鑑みまして、こゝに労働條件の原則を規定したのであります。労働條件の原則としては、労働者解放の歴史に従事し、労働者に對して人格に値する生活を保障することを目的としまして、労働條件の決定については、労働者と使用者の間を法律的意義においてのみでなく、事實の上においても對等たらしめんとする労働法制の理想をうたいまして、均等待遇、男女同一賃金の原則においては、新憲法の掲ぐる平等の理想を労働法の分野において具現することを企圖いたしまして、強制労働の禁止、中間取扱の排除におきましては、わが國の労働關係に殘存する封建的惡習の絶滅を期しまして、公民權の保障においては、労働者の地位の向上に伴つて擴大して來たその公的活動を保障せんとするものであります。この章は

これらの諸原則を明示いたしまして、労働條件の決定にあたりましては、勞資双方にその赴くべき基本的方向を示さんとするものであります。

は、最低賃金が事業別、職業別に定められるべきこと、その原案は労働者側使用者側及び公益代表をもつて構成されておる賃金委員會が作成すべきこと、及び一旦最低賃金が決定された場

必要がある限り命令をもつて特例を定め得ることといたしました。年次有給休暇につきましては、廣く國民に理解されてゐる制度でありますので、全勞働日八割出勤を條件として、繼續2年について六勞働日の有給休暇を認めることといたしました。

すが、その規定には近時の労働契約にはそのまま適用しがたいものがあります。またその效力においても不十分な點がありますから、こゝには労働法制上必要な特別な規定をおきまして、すなわち労働契約に附隨して惹起されやすい労働者の身分的拘束を排除するため、契約期間、賃賞規定の禁止、前規定を漏らすことをもって、こゝは其ことを現定しております。最低賃金制度は労働者の最低生活保障に關し特に重要な意義をもつものであります。この金額は経済情勢の變化に應じ断えず變化すべきものでありますから、これを法定することとせず、こゝには一般の最低賃金法制度の例にならない、原則的に規定を漏らすことをもって、こゝは其

借金相殺の禁止、強制貯金の禁止等に  
關する規定を設けまして、労働契約の  
締結または解除に際し発生する労働者  
の生活問題を必要な最小限度に保障す  
るために、労働條件の明示、解雇制  
限、解雇豫告等に關する規定を設けた  
のであります。

第三章は賃金支給に関する原則的事項及び最低賃金を規定したものであります。物給制の禁止、一定期日拂、直接拂、全額拂等は労働者の基本的权利として必要な規定であります。使用者の責に歸すべき事由による休業の場合には、賃金の六割までは休業手當として強制力をもつこの法律で保障することに致しました。最低賃金制に關しては、この法律自體にはその金額を定めることとせず、たゞ單にその方法と原案作成の手續と効力を規定するに止

めました。すなわちその方法としては、最低賃金が事業別、職業別に定められるべきこと、その原案は労働者側使用者側及び公益代表をもつて構成されておる賃金委員會が作成すべきこと、及び一旦最低賃金が決定された場合には、特殊の事例を除きこれ以下の賃金による労働者の使用は認められぬことを規定しております。最低賃金制は労働者の最低生活保障に關し特に重要な意義をもつものでありますから、この金額は經濟情勢の變化に應じ斷えず、常に変化すべきものでありますから、これを法定することとせず、こゝには一般の最低賃金法制の例にならない、原則的規定を掲げるに止めまして、これが具體的の決定は所要の制約の下に行政官廳に委任することとしたのであります。

第四章は労働時間、休憩、休日及び年次有給休暇に關する規定であります。労働時間としては週労八十時間制を、休日としましては週休二日制を規定しました。八時間労働制と週休制は、第一回國際労働會議以來國際社會のみならず、あまねくわが國においても理解せられ、今日既に廣汎に實施せられておりますのであります。これを法律上の最低基準とすべき時期であると考えるのであります。たゞわが國の實情に鑑みまして、八時間労働制と週休制とはこれを厳格なものとせず、團體協約と二割五分の割増賃金という二つの條件の下に例外を認めるることといたしました。なお八時間労働制に關しましては、非工業的企業については、特殊の

必要がある限り命令をもつて特例を定めることといたしました。年次有給休暇につきましては、廣く國民に理解され得る制度でありますので、全勞働日八割出勤を條件として、繼續一年について六勞働日の有給休暇を認めることといたしました。

第五章は安全衛生に關する規定であります。職場が安全にして建康に適するものであるか否かは、働く者にとって最も大きな關心事の一つであります。その詳細は法律では定めがたいものがありますので、この法律は原則的事項を規定するに止めまして、具體的な内容の規定はこれを命令に譲つております。波瀾せるわが國産業の現状をもつてすれば、この方面における物的施設の改善については、多くを期待し得ぬものがありますが、なお事情の説明す限り、命令において高き水準が企圖されなければならぬと存ずる次第であります。

第六章は女子及び年少者に關する規定であります。健康上特殊の考慮が要請されております女子及び年少者に對しまして特別の規定を設け、これが保護に遺憾なきを期することは、社會主義に立脚せる民主國家の當然の責務であります。この法律では、年少者の保護年齢を十八歳に定めまして、最低年齢を十五歳とし、非工業的企業では満十二歳以上の者を特定の嚴格な條件のもとで使用することを認めました。満十五歳以下のものについては、一日の労働時間を修學時間を通算して七時間

とし、満十五歳以上の保護年齢該當者は厳格な八時間制を適用し、その他安全、衛生、深夜業等で特別の保護を加えました。女子については、八時間制に對する労働協約による時間外労働に一定の制限を加えまして、休日労働を禁止し、深夜業（産前産後、育児時間等）從來認められてゐた制度にはそれぞれの改善を加えまして、また生理休暇については、所要の最小限度においてこれを法律に規定することにいたしました。

第七章は技能者の養成に關する規定であります。從來徒弟制度はわが國における劣悪労働の一事例とされてゐるのであります。こゝにはその弊害を除去するとともに、労働の過程において技能者を養成する特殊の必要がある場合には、技能者養成委員會に諮つて特別の規程をつくりまして、この規定において技能者養成のための必要と、この法律の最低基準との調整をはかることといたしました。而してこの規程によつて技能者たらんとする者を使用する場合には行政官廳の認可を要することとして、産業の必要を充足するとともに、弊害の防止に遺憾なからんことを期したのであります。

第八章は災害補償に關する規定であります。その原則は從來わが國の労働法制で確立されているところを踏襲したものであります。この法律では災害補償に關する實質上の責任と、これに對する補償義務をき得る限り一致させることといたしました。また災害補償の義務額は、産業の負擔力の限度において災害犠牲者の最低の必要を充足することを目途としてこれを決定いたしました。災害補償に關する議論

ついては、これを簡易に、迅速に、公正に處理するため、監督官による審査委員會のほか、労働者側使用者側及び公益代表をもつて構成する労働者災害補償審査委員會を設け、これが審査仲裁委員會に當らせることとしたしました。

第九章は就業規則に關する規定であります。就業規則は労働協約がない場合、または労働協約の規定せざる労働条件については、個々の労働契約に對して準則的效力をもつものであります。こゝには、就業規則のかゝる效力を法律に規定するとともに、その作成を一定規模以上の事業場に要求しまして、これが作成については労働者に發言の機會を與えることにいたしました。

第十章は寄宿舎に關する規定であります。土建、織維等においてその例を見るごとく、通勤距離内において所要の労務が充足されない場合、事業附屬の寄宿舎が設置されるのはやむを得ない制度であります。寄宿舎生活においては、從來やゝもすれば労働者は一定期間その全生活の自由を拘束されるのがごとき觀を呈する事例なしとしないのであります。本章の規定はかゝる弊害を除去し、寄宿舎における労働者の私生活の自由を確保することを目的としたものであります。

第十一章は監督官に關する規定であります。この種の労働條件に關する法律の實施を確保するための行政機構については、先進諸國においては長い間の歴史に基いて確立された制度があります。前に申しました労働憲章は、その一項目として監督制度の確立を掲げ、かつ國際労働會議は各國監督制度の實績に根ざす詳細な勸告を採用して

おります。この法律の監督制度は、國際的に是認されているこれらの制度に則つて規定したものであります。

第十二章は雜則でありますと、主としてこの法律の實施上必要な諸般の事項を規定したものであります。

第十三章は罰則に關する規定であります。他の刑罰規定との均衡を考慮の上、この法律の實施を有效ならしめるため、必要な限度において所要の罰則が規定されております。

本案の概要是以上説明いたしました通りであります。何とぞ御審議の上御協賛あらんことを希望する次第であります。

○矢野委員長 それでは質疑に入ります。通告順によつて許します。中原健次君。

○中原委員 私はこの法案に對する質問に入りまする前に、私ども特に勞働者の立場に立ちまする者にとりまして、この勞働基準法の實現することに對する待望はまことに切なるものがあつたのでござります。この間いろ／＼な曲折もござましたことと想いますが、特にこゝにこれだけの内容において上程されましたことについては、厚生當局、特に事務當局の御苦心に對しまして、心から敬意と感謝をさへけておき次第であります。しかしながら内容をつぶさに検討いたしてみますと、私どもといたしましては、いま少し満足しがたい點を、しかも各所に發見いたすのであります。もちろんこれはわが日本のいろいろなる國內事情に關連いたしまして、やむを得ざる點もあつたであらうということは、もとよりこれを想像するにかたくないのですがありますか、しかしながら、またもの

によりますと、いわゆる認識の相違點も原因いたしましたか、必ずなさるべきは必ずのものがなされていない點を指摘しなければならぬのであります。このような意味におきまして、この法律案をより完全なものたらしめ、より勞働者の期待に副わしめるために、善意なる努力をお拂い下さることを、まず衷心より念願してやみません。

まず私が質問をいたしたいと思いまする最初の一點は、労働時間に關する事柄でございます。この労働時間のことに関しまして、さきの本會議において厚生大臣は、八時間労働制を決定したことは、我が國の各種の事情に鑑みてまさに適當なるものであるといふ意味のお答えがあつたように記憶するのであります。これにつきまして、私はまず八時間労働時間を御決定になりました、その妥當であるとするための理論的な根據がどこにおかれただかるか。このことについてまずはつきりと大臣の御見解を承りまして、引續き質問を續けたいと考えるものであります。

○河合國務大臣　たゞいまの中原君の御質問にお答えいたします。この法律は、いろいろ當局において急いでやりましたのですが、どうも前議會に出しができなくて、今議會までになつたことははなはだ遺憾でありました。しかしろ／＼當局が苦心したことについて、お言葉を賜つてはなはだ感謝いたえないと次第であります。それで労働時間の問題につきましては、これは將來の理想としましては、拘束八時間、もし產業的、技術的に國力が非常に發達しますれば、それ以上にも労働者の時間を短縮すべきことはよいと私

○中原委員 國際的な最低限度の勞働時間として、八時間を採用したといふことは、お言葉でありますと、私はこの八時間の問題につきましては、最初に、現在わが日本の國內における勞働實情がいかゞになつておるかということに對する認識が、まず必要なではなかることから考へるのであります。現在わが日本において、拘束八時間の大體常識は、拘束八時間ということになつておるのであります。殊にこの世界的に劣悪なる、勞働條件のもとにおかれておるわが日本において、拘束八時間の大體常識を既にこつくり上げるに至つたといふ事柄は、その間勞働階級が言いしけれぬ數々の困難を排除いたしまして、勞働階級の文化的、健康的生活を守るために、ようやくこゝにかち得たところの成績であるのであります。そうであるならば、その勞働階級がようやくかち得たその成果を、しかもこの進歩的に規定されるべきはずの勞働基準法が、その下を潛る、すなわち實労八時間といふ點にこれを規定づけようとする事柄は、その勞働階級の苦心に對して、ある種の反逆的なことになるのではないか。このように私は憂えるのであります。殊にまた實情から申しますると、決してそれは拘束八時間だけではなくて、さらに進歩的な工場におきましては、拘束七時間の工場もあるのであります。

ます。あるいはまた土曜日をいわゆる半日労働にいたしておる工場もあるのでありますて、これらの進歩的な工場も、決してそのためにその經營の採算上、大きな打撃を與えておるのではないとして、むしろそのような時間上の進歩性は、かえつて生産を増強せしめておるという實情とも相關連せしめて考えまするならば、必ずしも我が日本の現實の、いわゆる經濟復興の過程にある實情から、休憩時間を除くいわゆる實労八時間でなくてはやむを得ないと、いうような理論は、必ずしもうがつてないのではないか。また私の知つておりまするある化學工場では、これは三井化學でありまするが、三井化學のごときは拘束七時間を探用しておるといふことである。これまた現實の疑いなき事実なのでありますと、このよな事柄は必ずしも一、二の特別の例外ではないのでありますて、全國を通じて考えまするならば、相當數のそれら進歩的な時間制をもつ工場を見出すことはかたくないのです。こういうような實情から考えまして、なおかつ日本の現實の事情に照らし合わせて、この原案をもう一つ思い切つて、拘束八時間にまで修正するための御所見はどうであらうかということを、もう一度繰返してお尋ねいたしておきたいと思うのであります。

といふ觀點から見なければならぬ。一  
つは能率の點、結局労働時間と能率との  
関係といふような點を見なくてはなら  
ぬと思うのであります。御承知の  
通りに、日本の産業につきましても、  
いろいろの状態を呈しておるのであり  
まして、時間を短かくしてかえつて能  
率が非常に上るような状態における設  
備なり、機械なり、あるいは労働者の  
訓練なり、自覺なりのできる状態  
もありますし、またそこまで行きま  
せんで、やはり時間を實働八時間程度  
にしなければ、能率なり生産力が上ら  
ぬという環境、條件の工場もある。そ  
れからまた、この法律は工場ばかりで  
なく、非常に廣い範囲において労働  
者、労働者にフィットしてゆくことに  
なつておる状況などもありまするので  
、やはり、今日の状態、特に日本再  
建ということを目標としておる状態に  
おいては、實働八時間という制度をと  
つてゆく。しかしこれは最低限度であ  
りまして、廣い眼で見渡しまして、こ  
うしなくてはならぬという制度である  
から、もちろん事業の状態、條件いか  
んによつては、もつとこれよりも時間  
を短縮してゆくという制度は、それは  
隨所にとらるべきであり、またそれが  
自發的にとるべきである。殊に團體交  
渉權もこういふうに相當強く働いて  
来ておるようならふうに労働問題も變達  
したのでありますから、その間において  
労働者、使用者の間において協議の上、  
いろ／＼これ以上の結局短縮した状態  
にもなり得る最小限度の、全體を見渡  
しまして上において最小限度の規定で  
あるというふうにお考へくだされば、  
これで私は日本の實情においていゝの  
ではないかといふうに考えておりま

○中原委員 最初の御言葉から想像いたしますと、將來必ずそこに飛躍するであろうといふことも豫想されるのであります。が、現在わが日本は御存じのように、工場のあります主要都市は、大體戰災のために勞働者はかなり遠隔の地から通勤をいたしておる實情にあります。従いまして交通機關、殊にあのはなはだ不満足な交通機關を利用して、かなり遠隔の土地から工場なり事業場なりに通勤いたしまする勞働者にとりましては——なるほど實労八時間だけで考えますと、たゞ八時間という數字のうちに内において議論が起るのであります。が、その家庭から工場まで出かけてまいりますために一時間、二時間を費しておる者は決して少くないのです。従いまして、かりにそれを平均一時間半といたしましても、通勤のために往復三時間は消費されるのであります。しかもその消費されます往復三時間は決して樂なものではないのであります。その往復三時間の通勤時間中に消耗するエネルギーの消耗の量は、相當大きなものがあるのです。わが日本の現在の經濟復興過程における實情から言えども、勞働者も極力働くことを覺悟いたしておりますけれども、往復の三時間に消耗するエネルギーの回復、そのためにはまた相當程度の休養を要することは言うまでもないのです。これは合わせて考えまするならば、なるほど日本の特殊事情の後者の一つは、特にまた重要視しなければならない一點ではなかろうか。これが電車に乗りま

きをもつておるのであります。そういふ點を十分考慮いたしまするならば、單に八時間という數字にだけとらわれて労働日のことを考へることもできがたいのであります。特に労働階級の眞の幸福を念願するための労働基準法でありまする以上、この點に對しても慎重なる考慮を拂うことが絶対に要請されなければならぬと信ずるものであります。従いまして日本の實情というごとの中に、労働者にとつて最も困難なる實情を、特に大きく取上げて考慮すべきではなかろうか。このようにも思ひのでありまするが、この一點について労働者の通勤時における疲労に對する御所見はいかゞでございまじようか。この點も一應この場合に承つておきたいと考えるのであります。

○河合國務大臣 交通機關に關するお尋ねはごもつともございまして、これははどうしても他の面から是正しなくちや日本の産業生産力にも非常に影響をもつことは、お説の通りであります。たゞこの法律は最低限度を規定しましたので、これ以上のことは法律をもつて禁止する、刑罰をもつて臨むといふ規定を全國的に設けておる趣旨でありますから、そういう場合には生産に大きな阻害のない事情において、いろいろ經營者と労働者の協定もできましようし、またたゞいま御指摘のような、交通關係の害悪をこうむることをきめめて少い所も全國に多々あることであります。これは最低限度をきめただ——これ以上のことは刑罰をもつて

りますから、その上はいろいろの事情によつて弾力をもつてゆくべきものであります。また實際はそうであると考えております。

○中原委員 法律が一應こういふ規定をいたしますと、いろ／＼な意味で、當然労働日の點を考慮しなければならない工場が、基準法においてこうであるからといふ口實のもとに、この最低が最低ではなくして一つの標準になるというおそれは多分にあるのであります。さきに申しましたように、現在既により進歩的な労働時間制を採用いたしておりまする工場が、もとより理由ありてそのようになつてゐるのであります。この工場が今後さらに労働條件の改善のために、時間の問題を取り上げることが必ずあるとわれ／＼は期待するのでありまするが、そのような場合にこの労働基準法が障害になりまして、基準法は實効八時間と規定しておるのであるから、拘束八時間あるいは七時間といふ制度をもつておりまする工場が、これ以上に時間の短縮をはかるということは既に考慮することをやめるのではないか、すなわち天井を打つのではないか。こういうおそれもあるのでありますて、この實効八時間にきめられました事柄は、そのような面においていろいろ労働階級が不利益になる點が多くあるということを十分御認識願いたいのです。殊に最初によつと觸れましたように、労働時間が短縮されることによつて生産の能率が低下するという考え方には、一般資本家階級の通念でありまして、企業者はいつの場合にも、長く労働者を使えばそれだけ生産の能率が上がるというよ

たしておるのであります。しかしながれこの労働時間のことがやかましく取上げられるに至りましたて以來、國際的門家によつてこれが研究調査されてまつたのであります。その結果からもまた國内的にも労働時間と生産能率の問題は、非常に熱心にそれ／＼専門家によつてこれが研究調査されてまつたのであります。その結果からもまた、もちろん私がこゝでこのことをつぶさに申し上げるまでもなく、當局は既によく御認識と存じまするが、この労働時間を適當な量に引下げることによりまして、むしろ一時間あたりの生産能率は高まつておるという實情は、既に證明済なのであります。さらにもまたそれを一日の生産能率にいたしましても、これまた高められておるという證明が立派になされております今日でありますから、労働時間を實働にせなければ國家の經濟再建のためにはなはだ支障を來すというような見解は、こゝに既に容れられないのではないか。もちろんこの點につきまして大臣は、わが日本のいわゆる設備その他もろ／＼の實情から、必ずしも世界的なそういう専門的な研究にこたえるだけの事情にはない場合もあると、いうような言葉もございましたので、私もその點ではもちろん同感でありまするが、しかしながら現實われ／＼が今經驗してまいりましたいろ／＼な生産の職場、工場等における實情から申しまするならば、やはり適當なる休憩時間の配置、あるいは休息時間の相當程度與えるということによつて、いわゆる生産能率は一層飛躍高揚するというふうな根據とはならない。このよう

に考えるのです。もちろん本法がいわゆる憲法の命ずるところによつて、國民に健康にして文化的な生活を保障するための一つの考慮をこの中に要請されておると考へるのであります。それが、そうなればなおさらこの實効八時間の問題は、あくまでこれを固執するという事ではなくて、相當考慮する必要があるのではないか、このように私は考へるのであります。この點についてはもう繰返して御答辯を求めるよりとは考えませんが、一應私の所見をつけ加えておきます。

その次は三十六條であります。この三十六條にいわゆる「協定で定めること」によつて勞働時間を延長しないことであります。これはまた最初繰り返し繰返し申し上げましたような見地によりますと、協定によれば無制限に勞働時間は延長することもまた可能である。こういうよだんな解釈になると、この點であります。これはまた最初繰り返しますが、この三十六條によりますと、協定によるといえども、その勞働時間を無制限に延ばすといふようなことは、やはりこの基準法の性質から考へましても、相當考慮すべき一點ではなからうかとかよろに考へるのであります。ひとりこゝに坑内勞働に関する限りでは、二時間と規定してはならないといふことをうたつてあるようですが、これにまた坑内勞働の場合は二時間を超えてはならないといふことについて、これもこの二時間という時間の限度がはたして妥當かどうか。これに

○河合國務大臣　この問題は大體この勞働法規の建前から見ましてコレクティブ・パーゲンを認めまして、そしてやはり労働者の、何と申しますか、個性というか、自由を認めることを大體の建前といたしておりますので、それで契約の原則によつて、相方の當事者がそれでよからうか、といふときにはやつてもいゝことを、大體の根本的建前にしております。と申すのはやはり賃金の收入の關係もありますし、それからそういうふうにして増産可能の場合に、増産した方が相方のためにいゝといふに意見が合致しますれば、こういふうにしても差支ないといふことを根本の建前にするわけであります。しかしながら公益的に見て、これはどうもそういうことをしては無理であるといふようなものについては、炭礦坑内労働なり、あるいは特に有害なものについては、命令でそれを制限して行くといふうの建前が、まず今日の民主主義的に見て適當であろう。相方のことを考えましてこういふうな建前にしたといふうに御諒承願いたいと思います。

にこたえるためには、その勢にこなえ  
るために、計算額の二割五分とい  
うのではござりか少しきに失するのではな  
いか。いさゝかというより、むしろほ  
なほは少しきに失するのではないかとい  
うふうに考えるのであります。この點  
について、一應御所見をこの際伺いたい  
と思ひます。

○河合國務大臣　この協定によります  
る労働時間の延長につきましては、こ  
れは大體の建前としまして、やはり女  
子とかあるいは年少者に對する保護と  
いうふうな點、こういう點について  
は、どうしても法律をもつてよほど深  
く入つて行かなくちやならぬと考え  
ら健康上特に有害な業務と認めるもの  
については、これは公益上の見地から  
深く入つて行かなくちやならぬと考え  
まして、まず大體労働者と經營者との  
間の話合いで行くならば、青年男子に  
對しましてはそこまで深く入らぬのが  
適當なりといふ考え方で行つておる。そ  
れは先ほど説明いたしました通りであります  
が、その點を御諒承願いたいと思  
います。

それから第二の問題の第三十七條に  
對するお尋ねであります、これは大  
體二割五分といふのは二割五分以上と  
いうことでありますて、決してこれも  
二割五分ときめたわけありません。  
これも二割五分を最低限度としたわけ  
でありまして、これはやはり國際労働  
會議の、國際的の水準に大體よつてお  
る次第であります。

○中原委員　この最低を取極めになら  
れます場合に、特に私は御考慮がいた  
だきたいと思います點は、なるほどこ  
れは最低に相違ございません。従いま  
して二割五分以上は自由であつて、何

Digitized by srujanika@gmail.com

倍にならうとも干渉するところではない。ということになると、思いますが、しかしこの一應きめました最低というのには、しばくそれが最低にあらずして標準になるということを併せて申し上げたいのであります。従いましてこの最低を決定するときは、この點についての考慮を拂いつゝ率割を決定すべきであります。さらに昨日いたどきました資料によりますと、對日理事會におけるソ連代表の勧告の中の第六に、「一日八時間以上の時間外労働については労働組合の同意を必要とし賃金を正規労働の一倍半ないし二倍を支拂うことを要する」というふうになつておりますが、このソ連代表勧告に對するお考えを一應伺いたいと考えます。

難な女子又は生理に有害な業務に従事する女子が生理休暇を請求したときは、その者を就業させてはならない。」すなわち本人の自由意思に委ねるとい

たということにお考え願えば結構だと  
思います。

さらに五十六條の最低年齢の問題に觸れたいと思います。この最低年齢によりますと、満十五歳が限界になつてゐる考え方。ところが、この満十

さらに五十六條の最低年齢の問題に觸れたいと思ひます。この最低年齢によりますと、満十五歳が限界になつてゐるといふことがあります。ところが、この満十五歳という年齢がはたして適當な年齢であるかどうかということについて、一應當局の御見解を承つておきたいと考えるのであります。

○吉武政府委員 最低年齢の十五歳は、國際條約におきまして大體十五歳となつておりますので、その水準をとつたのであります。

○中原委員 お取扱いの上の點ではなるほどそういう基準があつたであります。しかし、私は今こういうふうにこの點を考えるのであります。しかばざの満十五歳という年齢は、少年の成長期の問題とどういう關連をもつかといふ事柄であります。私の研究の範囲では、少年の成長期は十五、十六と、この一、二年が最も大きい率を示しているといふように聞いてゐるのあります。そうであるならば、満十五歳という年齢は特に重要視されなければならぬ年齢である。むしろこの十五歳、十六歳という成長期の年齢を考慮いたしまする場合には、十六歳と十七歳との間の限界に問題をもつていくべきではないか、かような解釋が起つてしまふのであります。従いまして、満歳十五というのを満歳十六ということにもつていくことが、子供の成育の實情から考えますと一番適當であるといふふうに思われるのです。特に勞働者たちのことこの點について十二分に検討を加え、かつ考慮する責任がありはしないか。このように思うのであります。

す。しかもこの法によりますと、場合によれば、満十二歳以上の児童が、もちろん労働時間の制限は相當加えていますが、使用されることもまた許されている。殊にまた義務教育を終るならば、満十四歳以上の児童もまた可能である、こういうふうになつております以上はなおさらのこと、この労働階級の將來のために、これは輕く取扱う問題ではない。このように考えるのであります。殊に労働階級は、この十五歳前後を事業場に追いやられて働くかされるために、相當その定命さえ傷つけられ、あるいは満足なる成長を阻害されるおそれがあるということを豫想されまする以上は、なおさらのことと、この年齢の最低水準については、わが日本はわが日本としての獨自な考慮が拂われなければならぬのではない。殊にわが日本の今までの労働事情から申しますると、年少の児童を職場、工場に追いやりまして、これを早くからその業につかしめて、しかも苦勞せざるということが、あたかもその子の將來のためであるかのごとくに誤り考え方でありまする節が多々あるのでありますして、こういう今までの慣習から考えましても、この際思い切つて、いわゆる労働階級のよき將來をつくらしめるために、大きく指導的な規定が設けられなければならぬのではないか。このように考えるのであります。はなはだ御迷惑でございましようが、もう一度この點について、單にそれが國際的な水準であるからというような意味からではなくて、わが日本の特殊事情を加味されての御所見が承れれば幸いだと思うのであります。

りましたように、十五歳から満十八歳までの間が發育期でありますので、これにつきましての特別の考慮を拂わなければならぬことはごともなことであります。それで年齢は許せば最低年齢が高い方がよいのです。けれども、これをたゞいたずらに上げる併せ考えなければならぬ問題ではあります。それは、本人もしくは家族の生計の道を絶つことになりますので、その點をも併せ考えなければならぬ問題ではあります。

なかろうかと思ふのであります。そこで本法といたしましては、満十五歳で最低年齢といたしまして、今お話をあ

りましたように、満十五歳から十八歳の間の者につきましては、御趣旨のよう

に特別の保護を拂いまして、たとえば時間制につきましても八時間制の延長

と認めない、あるいは深夜業を禁止するとか、その他危険有害の作業につけ

てはならないとか、各種の厳格なる保護を加えておるのであります。

○中原委員 このことと關連しまして、私はいわゆる就業不十分の學童を

考慮いたしまして、教育上の問題について承りたいと考えるのであります。

が、それは願わくば厚生當局並びに文部當局兩者の御意見を伺いたいのでありまして、時間の都合上、それは文部

として承りたいと考えるのであります。

最後に承りたいのでござりますが、監督組織の點であります。今回の立

法によつて最も大きな役割をもつものは、いわゆる監督組織それ自身であ

うと考えるのであります。せつかく進歩的な立法ができました、この運用が圓滑を期され、そしてその立法の趣旨にはんとうに副べく行使され

るかどうかといふ事柄は、かゝつてござりますが、これにつきましては、

この監督機關、組織それ自身のもつての重要性があるが故に、ここに監督機

関がそれへ設けられたことであるうと考えますが、これにつきましては、

この監督機關、組織それ自身のもつて

おります性格といいますか、その監督組織それ自身が、ほんとうに垂ら

れない民主的な、正しい動きを見せるために、この規定の命するような方

法において、はたして立派になし遂げられ得るであろうかどうか。しばく

言うところのいわゆる官僚獨善的傾向に陥るおそれはないか。こういう心

配なのであります。もとより私は今後官僚といふ機構について、必ずしも

從來の概念をもつて今後の官僚機構を

考えなければならぬことはないと思

う。むしろ從來の概念によるところの官僚機構ではなくて、民主日本として

再出發いたしました今後においては、官僚機構といえどもわれくの從來の

概念をみごとに拂拭し去り得るものであ

る。それがまだ／＼多分に今後大いに切磋琢磨され、かつまたその機構の民

主性が確保されてこそこれは達成し得る限度であります。それで何となしに、官吏

があろうと信じておりますが、しかしながらそれはまだ／＼多分に今後大いに

官僚機構といえどもわれくの從來の概念をみごとに拂拭し去り得るものであ

る。むしろ從來の概念によるところの官僚機構ではなくて、民主日本として

再出發いたしました今後においては、官僚機構といえどもわれくの從來の

概念をみごとに拂拭し去り得るものであ

る。それがまだ／＼多分に今後大いに

官僚機構といえどもわれくの從來の

概念をみごとに拂拭し去り得るものであ

</

異にするのであります。すなわち満十  
歳といふ年齢はまだ子供の領域に屬  
するのであります。それで、いわゆる新制中  
學は、その子供の限度の最低の線まで  
その教育の時間が保障されなければな  
らぬと考えるのであります。従いまし  
て子供の年齢の最高を大體満十六歳と  
私は考へ、かつまたそれより専門家に  
よつてもこのことは譲言され、あるい  
は主張されておるのであります。すな  
わち婦人教育の河崎なつ氏のごとき  
も、女學校等の實情から見れば満十六  
歳までは子供の部類であつて、従つて  
これはいわゆる下級中等教育のうち内  
にあるべきものであると言われており  
まするし、あるいはまた労働科學の見  
地がら申しましても、満十六歳までは  
最も盛んな成長期に屬するので、満十  
六歳までの者はいわゆる成長の十分な  
る條件を主張すべきものであるといふ  
ようなことが、すなわち労働科學界の  
泰斗である暉峻博士等によつても言わ  
れておると思うのであります。そりや  
うようなことから考えましても、大體  
この勞働年齢は満十六歳を限度とするべ  
きものではないかといふような結論に  
至るのであります。従いましてそれと  
の關連において、新制中學は満十六歳  
までを收容するという狙いの下に、六・  
三・三のものをハ・四・三とすることが  
合理的ではないか。そうして満十六歳  
までは工場に追いやるのではなくて、  
國家が相當程度の保障の上に義務教育  
を施すといふ體制を整えるべきではない  
か、こういう見解も立つのであります。  
す。従いまして文部大臣にお尋ね申し  
上げたい點は、新制中學の六・三・三の  
點を六・四・三とこの際一飛躍を試みる  
ことの必要があるのでないかといふ

點についての御見解を一應承つておきたいと思うのであります。

割は、言うまでもなく戦時態勢にこれがあてはめまして、あくまで戦争へ動員するための教育である、あるいは軍事に對して決定的な、身體的、精神的事務を犠牲にして、いわゆる戦時國家、軍時國家に勞働のすべてをささげるための強制教育であつたといふことは、あまりにも明らかであります。が、それがいすれにいたしましても、その當時の政府はとにかく工場の労働者に對してそれだけの時間を割くことを強制しておつたのであります。こゝに初めてその軍事的、戰的な態勢が、解かれ、かつ拒否されまして、新しく民主的な態勢に出發せんとするこのときあたりまして、工場、職場に勤めておりまする年少労働者が、教育程度においては非常にそれが低く、そのまゝの教育實情をもつていたしました。では、文化人としての教養の最末端にまで手を届けることが不可能であると考えられるのであります。殊に憲法の命するところにより、すなわち健康にして文化的なる生活を保障せんとする場合におきまして、またこれを一つの権利として獲得しております日本国民が、その家庭の貧しさのために一定の教育を受けることができないといふ實情に對して、政府は積極的な考慮を拂わるべきではないか。ちょうど先日本會議において、たしか石田君の御質問であつたかとえます、大臣の御答辯の中に、いわゆる夜間新制高等學校をもつてこたえるといふ御答辯はございましたが、その場合の對象としては、少くとも向學の氣に燃える特定の労働青少年であると考えるのであります。今私の言わんとするところは、そういう特定の向學の氣に燃える選ば

された少數の秀才ではなくて、多數の、あるいは全體の青少年労働者に對して、國家はこれをどう取扱わんとするか、この問題であります。さつき申上げました新制中等學校の學制をもう一年延ばすということに關連もありますが、工場に驅使されまする工場少年労働者に對して、今後指導教育の問題であります。このように取り上げていこうとなざるものでございましようか。それについての御答辯を求めたいと思うのであります。

○中原委員 私が特にこの場合申し上げたいと思う點は、すなわち労働時間の中にこの教育の時間を割込ましめるという意味においての教育対策なのであります。さつきからも繰返し申し上げますように、大體年齢の點でいろいろな意見を異にする點があるのであります。ですが、その點をしばらくおくとしてしまして、とりあえず満十五歳以上の青少年が工場、事業場に勤員される。また中には從來の義務教育を終えました満十四歳の者もこれを認めるというようなことになつておるといいたしますと、十四歳あるいは十五歳、十八歳未満のそれらの子弟が、一日の疲労のとの時間をもつて教育に時間を割くといふことは、恐らく考えられないものであります。もちろん、それはきわめて少數の、特定の能力者のみはなかなか困苦にも耐えて、相當程度の研究に精力を傾倒し得るでありますけれども、それは特殊性であります。一般性から申すと、そういうことは望みがたいし、また制度としては、そういう點を考慮して適當なものが設定さるべきであるとか、ようと思つてはあります。従いまして青少年に對する

専策として、特に教育問題を中心として厚生當局といたしましては、これに對して積極的な氣構えと、從つてそれに対する積極的、具體的な方策をおもににならることが當然ではないか、かようにも思ひます。とりわけ憲法も、繰返し申しますように、文化的にして健康なる生活といふことをうたつております以上、その憲法の精神をほんとうに如實に生かさせるためには、少くとも國民の多數者でありまする勤勞大衆の青少年期において、かぎり的な條件を具備し得るだけの教育指導、といふものが當然考慮されなければ、この憲法の折角うたわれました理想も、遂にその實を結ぶことなくして、きわめて少數の限られた者のみにこれは適用されることになるのではないか。國民全體にその憲法の命ずるところを浸透せしむるためには、やはりこの點から問題を解決してゆく方策が要るのではないか。かようにも私は思うのであります。従いまして厚生當局が、子弟の教育についての積極的な御意見をこの際明確に示され、かつそれに対する方針を聲明せられんことを私は要請してやまぬのであります。たゞ遺憾ながらこの基準法の條文の中を見ますると、何らその點に觸れた面がないのでありますて、これはやはり勞働者の保護のために勞働者に對するほんとうの心使いの現われとして、そこまでなさるべきではないか。かようにも私は思ひます。とりわけ第一條が申しておりますように、勞働者が人たるに値する生活をいたすための立法がなされたといたしまするならば、人たるに値する生活を確保せしむるために、經濟的、精神的な面、あ

るいは健康的な面、それくが十分考慮されなければならぬことは言うまでないのです。特にその中でこの教育、教授法の範圍においては、何らの具體的なものが規定されていないということを私遺憾に存ずるのであります。せつからくこの立派な大憲章がこゝに制定されんとした場合において、この點のみが缺如しておるといふことは、まことによく申しまするようになります。最後に眼をいれないところの不十分さにこれが隠るのそじりを免れ得ないのではないか、かようによづかうのありますまして、この點についての相當積極的な御所見を承ることを希望してやみません。

もとに使つておつたのであります。そういう制度を取りやめまして、そうして眞に合理的な、そして青少年としての技能と同時に、教養につとめるという方法は、技能者養成の方面で相當嚴重な監督のもとに施行する考え方をもつておるのであります。さよう御説承をいたどきたいと思います。

○中原委員 最後に、ちようどこれは本議會の場合、わが黨の山花君の質問に對しまして厚生大臣から御答辯があつたのであります。すなわち失業に對する問題であります。失業對策に對してどういう御方針かというような質問に對する御答辯として、失業對策は別にこれを考えるものであつて、この法律はそれに觸れる必要はない、こういう御答辯であつたと記憶するのであります。この失業對策に對しましては、あるいは失業保險法の制定という點もございましよう。あるいはその他積極的ないろいろな面もございまするが、いづれにいたしましても今日わが日本的情から考えますると、労働力を十分に吸収消化することができにくいうような状態に置かれておることは言うまでもないであります。従いましてこゝにいわゆる労働者の待遇改善を通じて、たとえば具體的には労働時間等の縮小を通じて、あるいは青少年労働者の年齢の引上を通じて、未消化、未吸收の、いわゆる勞働意欲をもつて業者に對しまして、嚴密な意味においての失業者に對しまして、これをこゝに吸收してゆくという作用も豫想されるのであります。それについて、先ほどから繰返し申しますように、この基準法で規定いたしました時間、年齢においては、大して過去のそれを

大きく變化したものではないのであります。従いましてそういう面では街頭に溢れる労働者、やみ商人、みずから欲せざるゝ多数の失業者に對しまして、何らの効果をもたらすことができないということに気が考へられるのであります。そうであるならば、少くとも労働行政の擔任當局であります厚生省は、この失業問題を今後どうするかということについて、相當積極的な御方針がなければならぬと思ひます。本會議の日の御答辯だけでは、たゞそれは別にきめるべきものであるといふ、取扱い上の議論を開闢されたに過ぎないのであります。それに對する具體的な方針は示されなかつたと思うのであります。従いまして、この委員會の席上において失業対策に對する厚生省のいわゆる限界省内においての方針、そらしてまた御見解を承つておきたいと考えるのであります。

な條件”というところをもつて標準をきめるべきであります。失業問題といたしましては、政府といたしましては今のところでは、他に失業対策事業といふものを相當起しまして、その方で吸収してゆく、その方法を講じておるのであります。さよう御諒承いたきたいと思います。

○中原委員　失業対策について他にその解決の施策を求めなければならぬい。もちろん吸收するためのいわゆる失業救済を意味した事業がいろいろ企画されてゐるだらうことは想像するにかたくないのですが、しかしながらそれをしてしましても、なかなかそれをもつては、その失業が何のために由來したかということを思うだけがたい實情にあると思います。従いましてその實情の中におけるわが日本といたしましては、その失業が何のために由來したかということを思う時に、國家はます／＼その責任を痛切に感じなければならないと思うのであります。國民の欲せざる戦争によつて、かくのごとき結果に到達いたしましたわが日本といたしましては、何としてもその戦争犠牲の一つの現れとしての失業状態を、われ／＼はまた認識しなければならないのであります。そうであるならば、その失業者に對する失業対策は、積極面と消極面との兩者を併せて實行に移す用意が必要である、かように思うのであります。従いましてものはや既にこれは長く論議されまいったのであります、失業保険法の制定という面も、この場合、特に

○吉武政府委員　これは私からお答えします。いかどうかとも思ひまするが、失業問題に對する失業保険制度につきましては、これは各國ともいろいろ研究をされ、またある國では實施しているところであります。なかへこの失業保険制度といふものはむつかしい。いるへと財源の點もよほど考慮を要する問題でありまするので、厚生省といたしましては、終戦後保険制度調査會を設けまして、この失業保険についての問題を論議研究をされております。まだ成案を得ておりませんし、また政府としてこれを近いうちに出すかどうかといふことはまだきまつております。まだ心に調査審議を續けています。これは申し上げたいと思います。

○中原委員　現在厚生省で御調査になつておられまする限度で、失業者の實數についての數字がござりますかどうか、あるいは豫想される失業事情に對して、すなわち賃償工場接收その他の問題に關連しまして、當然豫想されるべき程度の失業者の實數について、こ

○吉武政府委員　正確な数字はあとで、一つ調べまして、お答えを申し上げたいと思います。大陸私どもの見當としては、四百萬くらいの失業者があるのではないか、こういうふうに今考えております。しかしながらこれらのがたゞ職がなくてじつとしているかといふと、今日のような状況ではまあいろいろな商賣でありますとか、何とかそういう方面で、ある程度は收入の途を得ているのじやないだらうかと思うのであります。たゞ從来のような定職にありついていらないという者は、四百萬ないし五百萬程度のものを推定しておりますが、しかしその實數につきましては、あとで調査いたしまして、お答えをいたしたいと思います。

をそのよう忌まわしき方向におのずか  
ら落ち込んで行くことを防ぐといふこと  
だが、きわめて重大な關心事でなくて  
はならぬと思うのであります。従いま  
してそれがもし今日遊んでいたいとい  
たしましてあむしろその働きは一層  
國家の回復を困難ならしめる狀態を釀  
成しつゝある。それがその原因になる  
ということについて、相當深い考慮が  
要るのはないかと考えられるのであ  
ります。従いましてそのように考える  
以上、なおさらこの失業労働者に對し  
まする対策は、よほど慎重に、そうし  
て複雑なる觀點から、數々の問題を適  
當に處理するようないわゆる失業者  
対策というものが、これはひとり失  
業保険ばかりでなくして、特にその事  
務當局である厚生省におかれでは、  
かなり進んだ御研究と御対策とがな  
ければならぬと、このように私は思  
うのであります。まつたく現在の狀  
態をそのままに押し過ごしてまいり  
ますならば、國家の壊滅はその一角  
から起るのではないかと申しまして  
も過言ではない。このように私は憂  
えるのであります。希くは厚生當局  
はその點について、單にこれを消極的  
な面からだけ考えるのではなくて、  
そういう失業状態がさらに國家を危  
うくするための大きな要素にもなる  
ということ、併わせ御考慮がいたゞ  
きたい。もちろんわれくも當然その  
ことに對しては、積極的に參加協力し  
て行くことは言うまでもありません  
が、主務官廳としての當局は、飽くま  
でもこれについて精進を續けられます  
るように、この場合希望的に一言いた  
しまして、私の質問をひとまず打切る  
ことにいたします。

○矢野委員長 石田一松君。  
○石田委員 私はたゞいま中原委員の質問と重複する點を省きまして、一、二の厚生大臣に主要な政治的方面の質問と、司法大臣に對する質問とを、後刻兩大臣の出席まで保留いたしまして、こまかく點について厚生當局の政府委員に一、二お尋ねをしたいと思います。  
まず第一に労働基準法の第四條の「使用者は労働者が女子であることを理由として、賃金について、男子と差別的取扱をしてはならない。」私の記憶する限りでは、厚生省の原案は同一労働価値に對する同一賃金といふような意味のことが含まれていたのではないのかと思ひますが、この條文から見ますと、その點が大變ぼやけておりまして、たゞ労働者が女子であることを理由として、賃金について男子と差別的取扱いをしてはならない。すると男子と女子との間に同じ仕事に携つていて、同じ時間労働をして、男子の方がまず一の仕事をした場合、女子の方は體力の相違で八分の仕事しかできなかつた。こういう場合にでも、これは女であるからといふような理由で、この賃金について男子と差別的取扱いをしてはいけないのかどうか。この同一價格に對する同一賃金という原則がこの中に含まれておるのかどうか。もしその點が含まれていないといいたしますと、今後使用者はあらゆる口實を設けて、女子の労働者の雇傭にあたりまして、これを拒否する態度に出で、あるいはまた現在使用しておるところの女子労働者を、できる限り速やかに解雇するというふうな傾向が出てくるのでないか。その點非常に疑問に思つて

おりますが、この點に關する當局の第四條の御説明をお願いしたいと思います。

○吉武政府委員 たゞいま石田委員から御指摘になりました通りでございまして、第四條は女子の同一價値勞働に對して同一賃金を拂うという原則をきめたものであります。従いまして御指摘になつたように、ある仕事をやるのに男子は百の仕事をやる、女子は八十の仕事をしかやれないというならば、それは同一價値ではございませんから、おのずからそこに差があるのはやむを得ないと思ひます。たゞ從來往々にして、男子であつても女子であつても同じ仕事をしておりながら、たゞ女子であるというだけでそこに差を設けておりましたので、そういう點はいけないのだということをきめたのでございました。それから先ほどお話がありましたように、そうしませんと、事實差がないにもかゝわらず、男子と女子と同じことになれば、それは逆作用と言いますか、逆選擇をいたしまして、それだつたら女子は雇はないといふことになつて、かえつて女子の保護にならないといふ場合も想像されるのであります。これは同じ價値によつて同じ賃金を拂う、こうしたことあります。

○石田委員 それで私も安心いたしました。次に第六條の場合でございましたが、これは中間搾取の排除の問題であります。「何人も法律に基いて許される場合の外、業として他人の就業に介入して利益を得てはならない。」これはすなわち本基準法の原則的なものであると思ひます。たゞ例外として法律に基いて許される場合の業の中でも、他

人の就業に介入して中間搾取を許される商賣があると、こういうことになります。それがすなわち第八條の九號の媒介、周旋この業に相當するものであるかどうか、この點をちょっと御説明願いたいと思います。

○吉武政府委員 今お話をありましたように、第六條は労働關係の間にありまして、いわゆる中間搾取をやめさせるという規定であり、たゞその際に法律で合法的にこれが必要であるとして認められておるものではむを得ないと認めています。どの程度を法律で認め、どういう程度を禁止するかといふことは、個々の問題に當つてみなければちよつと今こゝで一概に申し上げかねると思います。

○石田委員 たゞいま私が質問いたしましたのは、そういう意味でなくして、たゞいまの政府委員の答辯は六條の説明だけでありまして、私がお尋ねした八條との關係が何らお答えがありません。すなわち八條の九號の媒介、周旋という業は、少くとも常識としては他人の就業に介入をして利益を得ることを業とする稼業なのであります。でありますから、この九號の媒介とか周旋とかいうものは、六條のいわゆる法律に基いて許される場合の業であるかどうかといふことをお尋ねしておるのであります。

○吉武政府委員 その通りでございまして、九號に掲げておる媒介、周旋といふのはいろいろなものがあるだろうと思います。その中でいまの労働關係の間に介入つて、もしその間に利益を得るものがあるといったしますれば、それは職業紹介法その他において合法的に認められたものだけが許されるのであります。

○石田委員 職業紹介法などにおいて  
許された範囲内における、いわゆる例  
外として媒介周旋が認められるわけで  
あります。原則として他人の就業に介  
入して利益を得てならないと中間搾取  
の排除を規定しておきながら、その中  
間搾取を業とするものをこの基準法で  
保護するということは、何だか矛盾を  
感ずるような、おかしい感じが私にも  
いたします。しかし私の特に言いたい  
と思いまることは、この媒介周旋とい  
う業が個人に許される場合には、往々  
にして不當なる搾取がなされるのであ  
ります。この點において最近職業紹介  
所あたりのいわゆる地方自治團體また  
は公共團體による媒介周旋のみにこの  
業を限定して、個人には絶対に他人の  
業務に介入して利益を得てはならない  
というふうにもつていかないと、今後  
必ずあらゆる手段を講じて合法的な方  
法で、法律に許される場合のその権利  
を得まして、その権利の下に、この周  
旋媒介の業にある者が労働者の中間搾  
取をするという結果が相當起きると私  
は考えます。そこでもむしろこれはただ  
いま申し上げましたように、個人にこ  
うした業を原則として許可しないでゆ  
くことが労働者の利益でもあり、また  
使用者側の利益もあると思うのでござ  
まいますが、政府委員においてはどう  
お考えでございますか。

○石田委員 私のただいま申し上げました趣旨において運営してゆきたいといふ政府當局の言明を得ましたことを、まことに私は仕合せに思います。次は第十五條の問題でござりますが、十五條の第三項に「前項の規定によつて明示された労働條件が事實と相違する場合においては、労働者は即時に労働契約を解除することができる」とこうなつております。この際労働者は明示された労働條件と事實が相違するので、即時に労働契約を解除することができるばかりでなく、その労働者が解除を欲しない場合には、他の條章にも見えたと思ひますが、少くともこの場合には特に明示されたる労働條件に合致するような労働條件を實施するよう、使用者側に義務を負わせるべきであると私は考へるのでござりますが、もしこの條章のみでまいりますと、たゞ労働者は、明示された自分と契約した労働條件が事實と相反するというので、労働契約を解除することができるというだけでは、大變不備なところを免れないと思うのでございますが、それは他の關係の條章によつて何らか保護される方法がありますかどうか、お尋ねいたします。

ここに規定しておりますのは、初めの約束と違つて、契約を結んでなおかつその使用關係を拘束されるということであつてはなりませんので、そういう約束の違つたときは、いつ何時でもその契約を解除して、自由になれるぞといふところを規定したのでござります。なお三項におきましては、そういう場合特に住所を變更するようなものにつきましては、その間旅費をかけて来ておりますから、そういう場合には旅費を支給しなければならぬということも規定しております。

○吉政政府委員　この點につきましては多少誤解もあるよう存じますので、御説明申し上げたいと思います。が、この二十條はいわゆる俗に言ううり職手當ではございませんで、解雇をばしぬけにしない。豫告をして解雇をするという原則をきめたのであります。たゞ豫告をしない場合には十四日といふ原則がございますし、また從前の工場法等におきましても、十四日の豫告期間の三十日は、御承知のように民法におきましても、契約を解除する場合には十四日といふ原則がございますし、また從前の工場法等におきましても、十四日の豫告期間の三十日は、か、ないしは十四日分の手當を支給するという原則が定められておるのであります。この點は各國の法制におきましても大體十四日が普通でござります。たゞしかし實際として十四日の豫告は今日の實情ではいかにも短か過ぎますので、大體三十日くらいにする必要があるうと思つて掲げたのであります。なおこの點は公聽會等におきましても、大體まあその邊が至當であらうといふ意見が多數であります。従つて先ほど申しましたように、永年勤められておつた者がやめるときに、たゞ三十日の豫告の手當だけかといふと、それで、三十日にしたのです。従つて永年勤められておつた者がやめるときに、たゞ三十日の豫告の手當だけかといふと、それは従前の慣行等により、また各事業、各職場においては別の問題でありまして、永年勤められた者がやめるときに退職手當をもらつておゆくといふのは、それは從前の慣行等のいわゆる退職手當ではございませんで、解雇の豫告期間を三十日とし、その三十日の豫告期間をもとし與えられないとぎには、それだけを支給しなはず

ればならぬといふうに御諒承いただ  
きたいと願います。

○石田委員 たゞいま外國の基準法は大概十四日くらいになつておる。であるのに今度のこの基準法はその倍以上の三十日として現下の情勢を考えたい

なくして使用者が一方的に勞働者を解雇することのできない規定をも附け加算するべきではないか。こういふ意味であります。その點に關しての御答辯を願いたいと思います。

と思われる場合にのみ、この條文が適用されるかどうかということであります。

使用者と雇傭契約を結ぶことのできる  
ような立法をしなければならないと田畠  
ですが、この點に對して當局のお考  
えを承わりたいと思います。

○吉武政府委員 ごもつともな御意旨  
でありましたが、實はこゝに二十二條

くという觀點から申し上げますなら  
ば、この基準法の中にそうした使用者  
側のあらかじめ第三者とはかる。民法  
の陰に隠れた公序良俗に反しないかの  
ごとき契約を取交し、しかもそれが勞  
働者自身の就職の機會を妨げておる事

と、こうおっしゃいますが、現下の日本本の情勢から考えてみて、どこの外國の立法を参考になすつたかしらないが、外國の豫告期間の十四日の倍の豫告期間で當然だというふうなお考へは、たとえば卑近な例をとつてすれば

けにはいかないのであります。法律的には解雇する時には豫告三十日あればいゝというふうに御諒承を願います。

ことを目的として、労働者の國籍、信  
條、社會的身分若しくは労働組合運動  
に關する通信をし、又は第一項の證明  
書に祕密の記號を記入してはならな

動についてこう／＼だといふよろな  
とを、ブラック・リストを取交して、  
そして就業を妨げるということが往々  
行われがちでありますので、それを保

が、この基準法の適當なところに、そうした禁止條項を插入するお考えはございませんでせうか。

者が生活にあえいでおる有様は、おそらく政府で今おつしやつた、外國の生活の何十倍も何百倍も窮迫した狀態にあると思つております。でありますので私は外國が十四日であるからわれわれは日本の現状を考えて三十日にしてなどといふことは、全然三十日の

原告其間にした訴訟においてならぬと思ひます。たゞ私が先ほどもお尋ね申し上げたのは、この三十日分以上の平均賃金が、たゞいま政府委員のおつしやつた退職手当などを含むとは毛頭考えておりません。たゞ重大な問題は、いがなる場合にでも使用者は労働者を解雇しようとする場合においては、三日前に豫告をするか、さもなければ三十日分以上の平均賃金を支拂つたならば労働者を解雇することができるかどうか。すなわちこの第二十條によつて、使用者はこの條件に適う方法であれば、労働者を解雇することができるかどうかと云ふことであります。私はこの條文には、少くとも正當な理由

○河合國務大臣 豊告を経なくては解雇していかぬという意味のことだけ規定したのであります。正當の事由なくして労働者を解雇していくか悪いかという問題をこの規定は規定しておるのではありません。まったく別の観點から見た規定であります。

○石田委員 別の観點から見たといふと、厚生大臣のお答えでございますが、まだいま私のお尋ねしたのは、「この二十条は、いわゆる合法的に、しかもたんにいま申し上げた社會通念から言つて、も、労働者を解雇するのが當然である」と

で、その製紙の中には、一つの使用者が労働者を解雇した場合、または正當に労働者が使用者との合意によつて辭職をした場合、そういう場合にでも第三者である使用者は、元の使用者に一應承諾を得なければその労働者を雇用することができないといふような契約を、随分取交しておる使用者があるのです。さうですが、この二十二條の第三項の場合に「労働者の国籍、信條、社會的身分若しくは労働組合運動に關する通信をし、又は」というこれ以外に、かかる使用者側のあらかじめ交換する契約をこの際斷乎として取締る。そして解雇された、またはある一つの事業場を自分から退いた者が、自由に他の

方に普遍の目撃にし、実績の問題につつて、それがあまり極端になれば公序良俗に反する契約だということで問題になるかと思いますが、こゝはいわゆる従来の労働問題において弊害としておりました問題を除去する。いわゆるブラックリストの規定でございまます。

いとおつしやればそこまであります  
が、非常にこれは重大なる問題であり  
まして、今後この基準法が實施された  
場合には、使用者側において、そりとした  
方法が民法の契約に基いて多數取扱わ  
れるおそれがあると思します。  
もしもそういう場合が招來いたしました  
ならば、私は労働者のために實に遺憾  
なことであるということをこゝに申し  
上げて、この質問に關しては次に譲る  
ことにいたします。

その次に四十條が四十一條の特例の  
條についてお尋ねして見たいと思いま  
す。すなわち第四十條では第八條の第  
四號、第五號及び第八號ないし第十七

○石田委員 別の観點から見たといふと、  
厚生大臣のお答えでございますが、お  
だいま私のお尋ねしたのは、「この二十  
條は、いわゆる合法的に、しかも大いに  
いま申し上げた社會通念から言つて、  
も、労働者を解雇するのが當然であ  
ります。

を隨分取扱しておる使用者があるの  
でございますが、この二十二條の第三  
項の場合に「労働者の国籍、信條、社  
會的身分若しくは労働組合運動に關する  
通信をし、又は」というこれ以外  
に、かかる使用者側のあらかじめ交換す  
契約をこの際斷乎として取締る。そして  
て解雇された、またはある一つの事業  
場を自分から退いた者が、自由に他の

○石田委員　たゞいまそういう引抜き等の禁止の各業者間の契約は、民衆の公序良俗に反する場合の規定によつて考慮されるべき問題で、こゝではこれを規定してないという御答辯でございましたが、もしさうだといひますと、この労働基準法の労働者の労働時間件を、よりよい世界的水準にもつてござ

ならば、私は労働者のために實に遺憾なことであるということをこゝに申し上げて、この質問に關しては次に譲ることにいたします。

その次に四十條が四十一條の特例の條についてお尋ねして見たいと思います。すなわち第四十條では第八條の第四號、第五號及び第八號ないし第十七

號の事業を特例としてこれは省いておるようでございますが、私たちが永く間経験したことあります。こよに特例を設けられた八から十六までの各事業に從事する労働者は、過去において實に慘憺たる労働條件のもとに生活して來た者ばかりであります。特に私が申し上げたいことは、この十號の「映畫の製作又は映寫、演劇その他興行の事業」これなどに至つては日本における、封建的雇傭制度の見本のようなものでございます。いわゆる資本家の温情主義的なその場逃れの口先でもつて労働者を酷使し、または物凄い搾取を行つております。しかもこの業に携つております者たちが、大衆に休息を與えることを目的とし、精神的な糧を與える業に携つている労働者は、自らは精神的慰安の糧を求める機會がほとんどないといつていゝくらいであります。私はこの業者たちが過去において、この條款で禁止してあります

が、事實五年、十年と労働者を使用しておりますが、その法律上の届出は日、手當も支給しないで省みないといふ理由で、この労働時間並に休息の原則から特例として除外されるということは實に遺憾だと思います。もし事業の性質上どうしてもそれができないといふ理由で、この労働時間並に休息の原則についても、過去においては多々行われたのであります。私はこうした所に従事する労働者が、公衆の便利のためにといふことも、過去においては多々行われたのであります。私はこうした所に従事する労働者たちは、大衆に休息を與えることを目的としておりま

つて、現在二部制でやつてあるものを三部制にするとか、一部制でやつておるもので二部制にするというふうな方

に舍ませるという根據はないと私は考へるのでございます。この點に關して、特に八號から十六號に掲げる過

去において劣悪なる労働條件の下に酷使され、搾取され續けてきた労働者に對して、特に考慮を拂つていただきたい

と思います。この點に關して厚生當局の御意見を承りたいと思います。

○河合國務大臣 大體の御趣旨についてはごもともと存じますが、從來行つてきました工場法というものと比べて見まして、今度は一般労働者、労働者全體を本案の対象といたしました關係と、永い間の日本の慣習もありますので、まずただいまのところではこの程度において寛容の差をつけまして、相當の訓練を経た上でだん／＼この範圍を擴張し、或は厳格にして行くといふ方が、日本の工業に適當だという考え方から、こうした建前にしたわけであります。

○石田委員 司法大臣がお急ぎになる

う方が、日本の大體の御趣旨についてお尋ねいたしまして、いざ

○木村(篤)國務大臣 お尋ねいたしま

す。たゞいま御質問のように、労働組合が契約の當事者になつたときはもちらんのこと、個人が契約の當事者であ

ります。しかし、この條項は適用になるときも私は満足いたします。さて最後に

○石田委員 司法大臣に關する私の質問は以上の二點でございまして、いざ

○木村(篤)國務大臣 お尋ねをいたします

が、最近新聞などの報ずるところによ

りますと、この労働基準法は第九十二

通常議會においては審議未了に終る

おそれがあるのではないか。そういう

傾向が多分にあるといふうな新聞記

事を見ておりますが、厚生當局として

は、この九十二通常議會に必ずこの労

働基準法を成立せしめ得るといふ見透しがおありでございますがどうか。

○河合國務大臣 ぜひこの議會にお通

しを願いたいものであるといふ考えを

もちまして、政府はこの議會で審議

未了になるなんといふことを考へても

おれません。これは委員各位にもその

點を厚くお願いする次第であります。

○石田委員 先づつても本會議で厚生

大臣から御鑑定なる御答辭を得たので

ございますが、たゞその中に「この勞

働基準法と憲法第二十五條との關係に

ついて私がお尋ねしたのに對して、厚

生大臣はこれは非常に重要な問題であります。すなわち第一「十五條には「す

べて國民は、健康で文化的な最低限度

の生活を營む権利を有する。」第二項

は「國は、すべての生活面について、

社会福祉、社會保障及び公衆衛生の向

上及び増進に努めなければならぬ」といふ原則は、公序良俗に反しない限

があるかどうか。この點についてお尋ねいたします。

○木村(篤)國務大臣 右田君のたゞい

まの御質問にお答えいたします。労働

契約は、この部分については無効とす

る。」この法律の施行前に締結された

労働契約であっても、たゞいま仰

せのようになつたと見え二日でも二日でも

施行前につくられた労働契約にして、

その内容がこの法律で定めた基準に達

しない労働條件であれば、この法律の

施行後においてはそれを無効として、

そうしてその無効となつた部分につい

てはこの法律で定めた基準による。か

ら、施行前につくられた労働契約であ

りました。その内容にあると信じて

ようによく解説すべきものもあると信じて

おりました。従いましてこの法律の施行

後には締結された労働契約はむろんこのこ

と、施行前につくられた労働契約であ

りました。その内容にして基準に達

しない部分はすべて無効となる。こう

解釋されるのであります。

○石田委員 司法大臣よりの確たる明

文は、いわゆる法律は既往に遡らず、

法律の不適及の原則が適用されて、この

法律でも原則に從つて既往に遡らない

と解釈すべきであるが、それともたと

えば第十三條等にあります、この労

働條件に達しない労働契約は、その部

分については無効にするところがありま

すが、こういう場合、この基準法が實

施されるわずかばかり前に契約された

るがどうか。もちろんこれは労働組合

かどうか。もし援助をする意思がないとするならば、こうした小資本の町工場あるいは小商業において、この労働基準法をみずからでその最低限を守り得ないような貧弱な事業は、いわゆる協同組合化と申しますか、細末機構を整備統合してこの労働基準法に耐えるべき事業體に再編成しなければならないと私は考るものでござりますが、この點についての厚生大臣の御所見を承りたいと思います。

これは國の義務でありまして、事業者の義務ではないと思つております。そう だから労働基準法に關する限りにおきましては、國民の文化的最低生活の保障ということはあくまで國の義務である。これをもつて事業家にそれを轉嫁しておるという氣持ではなく、事業家は事業家といたしまして、労働者と經營者との間における一つの権利義務關係及び基準法等によつてその間を裁定し、その間に特殊な義務を國家が課しておるというふうに考えていいのではないかと思います。

別に定めることになつております。そこで私の申しますのは、本來どの國民にも人たるに値する生活を營ましめるべき義務を國家が負つておることは當然のことなのであります。そこで私がたゞいま申し上げます的是中小商業と小資本の使用者が、もしこの基準法に定めてある最低の基準をも守れないといふ場合に、この使用者に對して、これが守り得るような國家的な財政的な援助をするのであるかどうか。しかももし財政の援助ができるないとするならば、その基準法を守り得ない、いわゆる企業といふものを協同組合化して、この基準法を守り得る程度の企業設備に合流せしむる。いわゆる企業整備といふものが必要になつて來るのはないか。この點について私は特に尋ねをしたいと思うのであります。

ではありません。それで御主張とは一致しております。たゞ私のお答え申したい點は、二十五條は國家の義務を規定したものであります。二十七條は労働者と使用者の關係に對する貢金その他の労働條件の問題であります。國家の義務はあくまでも國家の義務であつて、國家は二十七條の第二項によつて事業家に轉嫁したものでないということは明かであると思ひます。従つてその事業家が資本その他であつて、事業設備ができないから、國家が援助を與えてこれをやらなくちやならぬということは、當然出てくるものでないということははつきり申し上げなくちやならぬ。しかしながら國家の工業政策として、中小工業というものが労働者と圓満に仕事がやつていける方向に行くべきことはもちろんであります。そして今の狀態でそれがうまくいかぬときには、協同組合その他でやることは、特に中小工業として適當であるということは御同感であります。しかし法律の解釋としてはどう行くべきではないか。むしろ國家の經濟政策としてそやることは非常に結構で、御同感であります。

昭和二十二年四月十五日印刷

昭和二十二年四月十六日發行

衆議院事務局

印刷者 印刷局