

○笠井委員

日本共産党の笠井亮です。本日の案件の一つである、職業上の安全及び健康を促進するための枠組みに関する条約の締結に関連して、我が国の労働安全衛生に関する法令は、労働安全衛生法、作業環境測定法、じん肺法、労災防止団体法などがあります。これらの法律と、それから具体的な基準や規制措置などを数えてみますと、これは私も驚きましたが、実に二千百三十条もあるということで、その意味では、我が国ではかなりの水準で安全衛生の基準や規制などが整備をされている。しかし、それらがどう周知徹底をされて、そして企業側が遵守しているかどうか、あるいは行政監督が行き渡っているかどうかはまた別の問題がこれはあるということだと思えます。

これらの法令は、生産設備の進歩、扱う材料や薬剤などの変化に伴って絶えず点検をされて、そして、本条約が要請しているように、国内政策、国内制度、国内計画の面で見直される必要があると思います。そういう意味も込めて、この条約の締結に賛成するものであります。この際、いわゆるロンドン条約議定書の締結にも賛成であることを申し上げておきたいと思えます。

きょうは、その上に立って、労働者の安全、健康にとって、労働安全衛生法などの充実整備とともに最も重要な要素である労働時間の問題をめぐって、関連するILOの条約にもかかわって質問をしたいと思えます。

まず外務省に伺いますが、ILO条約のうち、労働時間の規制や短縮、また年次有給休暇など労働時間に関する条約というのは全体で何本あって、そのうち我が国が締結、批准している条約の本数は何本か、数字で結構ですが、端的に教えてください。

◆大江政府参考人

労働時間及び休日に関するILO条約は、全部で二十三本ございます。そのうち我が国が締結しているものはございません。

○笠井委員

ゼロということであります。いわゆる主要国、先進国と言われる、G8というふうには例えば言いましょう。こういう国々の中では、それぞれ労働時間や休日に関する条約の批准状況というのはどうなっていますでしょうか。数字を端的にこれもお願いします。

◆大江政府参考人

日本については、先ほど申し上げたようにゼロでございます。それから、米国についてもゼロでございます。それから、イギリスは四締結しまして、そのうち四全部破棄しました。フランスは十締結して三破棄しております。ドイツは二締結しております、そのうち一破棄しております。イタリアは九締結して四破棄しております。カナダは二締結しております。ロシアは四締結しております。以上でございます。

○笠井委員

それぞれ、かつてつくったものとの関係でいろいろ事情はあるとしても、今ありましたように、二十三本のうちゼロというのはアメリカと日本だけであります。

それで、このILO条約というのは国際労働基準であって、労働条件における、よく言われますが、国際騎士道といいますかナイトという形で言われます。

そこで、麻生大臣に伺いたいんですが、日本は労働時間に関する国際条約を一本も批准していない、締結していないということでありますが、これはいわば我が国が国際騎士道から外れてしまっているんじゃないか、日本の企業だけじゃなくて、政府そのものがソーシャルダンピングをやっている、長時間労働や低賃金で世界に打って出て、そういうことをやっているんじゃないかというふうにそしりや非難を受けることにならないか。大臣、どうお考えになりますでしょうか。

◆麻生国務大臣

一番最初に外務大臣に適用してくれないかなと今思いながら聞いていたんですが、正直申し上げて、これはなかなか難しいところだと思います。

労働安全衛生というものを確保するという事は、これは適切な労働時間というものといわゆる休日
を確保するという、二律背反するように見えるんですが、現実問題として、休日というのを適時に与
えないと労働効率も上がらない。これは会社で作業現場を持った経験のある人ならだれでも知って
いる話だと思いますが、そういった意味では、適切な休日、休養がないと生産性も上がらないとい
うことになるというのが現実だと思いますので、ここのところのバランスを確保するというのは大
事なところだ、私は基本的にそう思っております。

○笠井委員

そういう点から見ると、一つも批准していないというのが日本の現実であります。

大体我が国は、一九一九年に、今から八十八年前になりますが、ILO第一回の総会のもとで採
択された第一号条約というのがまさにこの労働時間に関連する問題で、工業的企業における労働
時間を一日八時間かつ一週四十八時間に制限する条約というのでありますが、これすら批准して
こなかったし、できていないという状況であります。これは古くて関係ないという条約じゃな
くて、見てみればその趣旨は明確であります。日本がやれていないというのは、今でも労働
基準法の三十六条で時間外労働の上限を規制していないということがあります。長時間労働を
抑制するというふうになっていないという国内法、それから国内の状況がある。まさにそうい
う姿勢が一貫してないということがかかっていると私は思うんです。

そこで、厚生労働省がお見えだと思うので伺いますが、我が国の労働時間の短縮という問題
について言うと、どこまで進んでいるか、今到達点、数字としては何というふうに言われる
のでしょうか。

◆森山政府参考人

お答え申し上げます。

労働時間につきましては、長時間労働等問題になっているところでごさいます。時間を短く
することで指導監督を進めてございまして、現在、全産業の一般労働者の年間の総労働時間、
これは十七年の賃金構造基本統計調査によりますと、二千百四十八時間という状況になっ
ているところでごさいます。

○笠井委員

二千百四十八時間ということでありまして。

それで、私もこれはかつて厚生労働委員会でも尋ねましたが、この問題でいいますと、よく
厚生労働省は実労働時間でいうと千八百三十四とかということと言われるんですが、それは
パートや非正規の方々も含めたような状況なので、やはり正規の社員というか、要するに
正規雇用者、一般の正規常用労働者について言うと、二千時間を超えているという状況
になっている。これは、非常に多くの時間があるわけでありまして。労働している。

さらに伺いますが、我が国の年休、年次有給休暇の取得日数、取得率の問題であります
けれども、それがどうなっているか、また、他の先進国と比較するとどういう状況に日本
があるか、お答えをいただきたいと思っております。

◆森山政府参考人

まず、我が国の年休の関係でございまして、これはもう先生御案内のように、使用者は、
その雇入れの日から起算して六カ月間継続勤務し、全労働日の八割以上出勤した労働者
に対しまして十日をまず与えなきゃいけない。そして、段階的に付与日数を増してござ
いまして、雇入れから二年六カ月までは一年につき一労働日、それから二年六カ月経
過後は一年につき二労働日増加して、六年六カ月経過で上限の二十日というふうにな
っております。

その付与日数の関係でございまして、まずこれは先生今御指摘のように、非常に年休
の取得率が低下をしてきております。全体の付与日数、十七年度でいきますと、平均
ですから十八日の付与日数に対しまして、取得日数は八・四日ということござい
まして、パーセントにしますと四六・六％ということ、五〇％を切っているという
状況でございまして。

それから、諸外国における年休の付与日数の関係でございまして、ドイツにおきま
しては、六カ月以上継続勤務した労働者には年に二十四日以上。それから、フランス
におきましては、一カ月の継続勤務

につき二・五労働日、上限は三十日でございます。それから、イギリスにおきましては年に四週間となっております。なお、アメリカにおきましては、年休についての法令上の規定はないというふうに理解しているところでございます。

○笠井委員

ヨーロッパについて、例えば取得状況はどのぐらいになっていますか。

◆森山政府参考人

申しわけありません、それは把握しておりません。

○笠井委員

把握していないということなんですが、私もヨーロッパでいろいろ、各地に住んでいたことも含めて経験がありますが、とるのが当たり前ということで、それを改めて調べるまでもないというような状況になっている。日本では逆に、先ほどありましたが、取得率が四六・六%という数字になっているという問題があります。

私は先週の当委員会、ILOの九十三回総会をめぐって若年雇用に関する決議を取り上げて、きょうも議論がありましたが、ディーセントワーク、あのときも私は人間らしい仕事とか人間らしい労働という言い方をして議論させてもらいましたが、こういうことを取り上げさせていただきました。

去る五月二十日、その後ですが、これはマスコミでも取り上げられましたが、都内の明治公園で、働く若者らによる、全国の青年が集まるということで大集会二〇〇七というのが開かれて、三千三百人が集まる、そして、過酷な労働条件改善を訴えて、みずから労働組合をつくって取り組んでいる経験など、交流をされました。

その集会でも中心的なテーマとなったのが三つありまして、一つはやはり短期契約を特徴とする非正規雇用の問題、それから二つ目には、ワーキングプアと今言われますが、そういう低賃金の労働者の増大、それとともに、今議論しております不払い残業を含めた長時間労働の蔓延、まさにこの三つに今日の我が国の労働問題も集約されているというふうに今見ていいというふうに思います。

そこで、具体的な問題なんですけれども、私のところに、民営鉄道、私鉄の労働者の方々から直接の訴えがございました。運転手を含めて大変に長時間の労働になっているという実態であります。

そこで、国土交通省にまず聞きますが、JR西日本の福知山線の大事故が発生してから二年余りがたちました。この事故の原因究明というのは今どういう段階にあるのか。

もう一点なんですが、鉄道事故が発生した場合に、事故調査委員会が事故原因の究明に当たるわけがありますけれども、その際の調査の中で、運転手の労働時間や労働条件というのはその対象事項に入っているのかどうか。この二点についてお答えください。

◆各務政府参考人

お答えを申し上げます。

まず最初の福知山線の事故の調査の状況でございますが、昨年の暮れに事実関係の調査報告書というのを公表させていただきました。ことしの二月に関係者それから学識経験者の方々から意見を聴取しております。その結果などを踏まえまして、現在、最終報告書の取りまとめに向けて委員会で審議をしている、こういう段階でございます。

それから、第二点目でございますが、航空・鉄道事故調査委員会というものは、事故の原因究明を行うとともに、事故の再発防止に寄与するため、さまざまな観点からの事故調査を実施するというようになっております。したがって、このような趣旨を踏まえまして、事故の原因に関連すると考えられる場合には、御質問をいただきました運転手の労働時間等についても調査を行い、事故の原因究明を図るという体制で臨んでいるところでございます。

○笠井委員

さらに、国土交通省に伺います。我が国の鉄道運転手の労働時間の実態というのを国交省としては把握をしているか、また、外国の運転手の労働時間の状況というのはどういうふうになっていると認識しているか、お答えください。

◆大口政府参考人

お答え申し上げます。

鉄道事業に従事いたします労働者の勤務の形態につきましては、労働基準法に基づきまして使用者側が就業規則で定め、把握しているものというふうに承知しております。事業者はそうした法規にのっとって適切に管理するものというふうに考えております。

そういうことから、私どもとして、外国の状況については把握しておりません。

○笠井委員

国交省鉄道局としても、使用者がやっているから自分たちはつかんでいない、外国も知らないということでもあります。

では、厚生労働省に伺いますが、つかんでいるのでしょうか。

◆森山政府参考人

個別の事案につきましては監督指導を行っているところでございますけれども、全体の労働時間数を申し上げますと、先ほどの十七年における賃金構造基本統計調査によれば、電車運転手の年間の総実労働時間は二千六十四時間というふうになってございます。

○笠井委員

それは賃金構造ということでもありますから、それはまさに使用者側からとった、要するに幾ら払ったかということとのかかわりでありまして、サービス残業での実態を反映したものではないということだと思ふんですよ。

そこで、配付資料をごらんいただきたいと思ひます。国立国会図書館がまとめた数字であります、そこに状況が、一覧がございます。上の方がJRですが、例えばJRの東日本は千八百四十七時間という数字がございます。そして、民鉄関係でいけば、東京メトロと東武が大体同じ程度の千八百七十二時間、千八百五十六時間ということですが、その下をずっと見ていただきますと、例えば、京成がトップで二千四百三十八時間、その次が京王で二千三百八十九時間。私鉄関係の多くは二千時間を超えて二千二百時間台ということで、非常に高くなっております。運転士の労働時間であります。

アメリカを見ますと二千八十時間、イギリスが年換算二千五十四時間、フランスが千六百四十三時間ということでもあります。こうやって比較してみますと、京成とか京王それから西鉄などは、際立ってといますか、頭抜いて長時間労働となっております。

そこで、大臣、地元に私鉄もあるとは思ふんですが、多くの乗客の命を預かるという運転士の方々の労働時間が極めて長時間である、それから冒頭の方にありましたが、我が国の一般的な年間の平均労働時間よりも多いという実態があるところはかなりあるわけですね。これをどう思われますか。

◆麻生国務大臣

いわゆる民間の電鉄会社の勤務時間についての感想を今資料を見てどう思うかと言われても、ちょっと何ともお答えのしようがありません。労働時間というのは、拘束時間のまた内容がどうなっているのかとか、いろいろ難しい問題があるのはよく知っておりますので、うかつなことはちょっと言えぬなと思ひました。

ただ、数字を見れば、二千時間と千八百時間というのは、二百時間の差があるというのはJRと私鉄の違い、JRは今私鉄ですけれども、そういったものの違い、ちょっといろいろなあれがあるのかなと、正直、今初めて見ましたので、何ともそれ以上感想はございません。

○笠井委員

極めて長時間である、人の命を預かるという形で、やはり多数の乗客の方が乗っている電車を運転されているわけです。もちろん、現場の運転士の皆さんは、幾ら長時間過密であっても、やはり使命感を持って全力で頑張っているというふうに私は思ひます。皆さんそうだと思うんです。

だけれども、やはり人間ですから、事務労働をしている方とまた違って、本当にちょっとした、一分一秒とか一刻ということで大惨事になりかねないということも抱えながら、本当に緊張してやっている。そういう意味では、やはり人間ですから体力にも気力にも限界があるということになると、

この数字を見てある方が言ったんです。これを見て、率直に言って自分の通っている通勤の電車に乗るのが怖くなったという感想は、私は当然だと思ふほどの問題ではないかというふうに思うんです。

国土交通省に伺いますけれども、国土交通省としても、安心、安全の輸送を確保する、これはまさに管轄のところですから主管のところでありますが、そういう観点からも、関係省庁と連携をして、今後は運転士の皆さんの労働時間の実態をやはりつかむべきじゃないか。つまり、使用者がつかんでいるからそれで我々はやっていませんというんじゃないかと、やはり公共交通ですから、そういうことに対してはきちっとつかむということをやすべきじゃないかと思うんですが、いかがですか。

◆大口政府参考人

お答え申し上げます。労働時間の問題につきましては、一義的には労働関係法令に沿って所管行政庁の指導監督が行われるべきというふうに考えております。

なお、運転士個々の管理という観点においては、私ども、鉄道営業法に基づきまして、鉄道に関する技術上の基準を定める省令というのがございます。ここで、「鉄道事業者は、列車等の運転に直接関係する作業を行う係員が知識及び技能を十分に発揮できない状態にあると認めるときは、その作業を行わせるはならない。」こうされておまして、鉄道事業者においては、それぞれ点呼時において、運転士の体調などについてそうした観点から十分確認をしているというふうに承知しております。

以上です。

○笠井委員

個々の管理は使用者がきちっとやるというのは、それは当然の話であって、ただ、やはりこれだけ長い実態があると、これはこれまでの事故の教訓をあれするまでもなく、事故が起こってからでは遅いわけです。先ほども再発防止ということも事故調査の話でありましたが、まさに公共交通機関なんですから、国の責任できちっとこのところは実態をつかんで、それに適切な形でどうしたらいいのかということを考えるべきだ、対策を打つべきだと私は思います。

では、具体的に伺いますが、今でも長時間労働ということになっていきます、例えばこの中で京王電鉄であります。

さらに、ことし二月、運転士の残業協定、いわゆる特別条項に基づく残業協定時間が延長をされました。これまで月間八十時間、年間七百五十時間だったものを、月間百時間、年間八百五十時間まで延長をしたわけでありまして。期間は、この三月から七月までの五カ月ということになっておりますが、残業協定時間延長の理由は、要員不足だ、人がいないんだということになっております。

厚生労働省に伺います。

いわゆる労働基準法の三十六条に基づくとする三六協定であります。平成十六年四月から、私もここに大臣告示の問題の文書を持ってきておりますけれども、特別条項つき協定を結ぶ場合に、「特別の事情」ということで書かれておいて、そこでは、一時的または突発的な事由である必要があるということになっていて、そういう場合については特別の事情だからということのできるようなことになっていきます。しかし、そこでも臨時的ということ認められるものとして例示的にあるのは、予算、決算業務、それからボーナス商戦に伴う業務の繁忙、納期の逼迫、大規模なクレームへの対応、機械のトラブルへの対応ということが例示的に書かれております。

鉄道の運転士の場合に例示的にはないわけだし、こういう趣旨からいうと入らないと思うんですよ。京王電鉄の協定延長の理由というのは要員不足というふうにしてはいますけれども、これは厚生労働省が言っている臨時的な理由ということに合致するのでしょうか。

◆森山政府参考人

個別の事案につきましてはお答えを差し控えさせていただきますけれども、先生まさに今御指摘いただきましたように、時間外労働協定の特別条項というものにつきましては、臨時的に限度時間を超えて時間外労働を行わざるを得ない特別の事情が生じた場合に認められてございます。

その特別条項つきの協定を締結する必要性、あるいはその場合の延長時間、あるいは特別の事情、こういうものにつきましては、まさに当該事業場の実情をよく知っておられる労使がお話し合いをされて決定されているものだというふうに理解しているところでございます。

○笠井委員

例示的に事案を挙げていますが、こういうことを想定して、こういうこともあり得るということで一般論としてはあるんですか。運転士についても、要員不足だからやることがあると。

◆森山政府参考人

今のは例示でございまして、具体的には、それぞれの事業場が抱えておる事情、それからまた、先ほど申し上げました必要性、あと、特別の事情というものは、個別に判断をしていく必要があるというふうに考えております。

○笠井委員

もともと、労基法の三十六条では時間外労働が青天井だということで大臣告示を出した。そして、「特別の事情」、「臨時的なもの」ということで、一時的、突発的なものに限定するとしてきたわけで、それを現場のそれぞれの状況でということではどんどん広げて認めていったら、それこそ無限定になってしまうわけでありまして。

長時間過密労働で病気になったり退職ということになれば、ますます、この場合でいえば要員不足ということになって、その悪循環を生むだけであります。現実には、労災が今増加をして、最近の東京労働局の発表でも、二〇〇六年の死亡を含む死傷災害というのは、全体としても五年ぶりに一万件を超えて、告訴、告発件数もふえているということでありまして。この点は本当に重大な問題だと思っております。

私も直接聞きました京王電鉄の運転士の皆さんの労働実態というのは、大変に厳しいものであります。私も驚きました。

泊まり、早朝勤務というのがふえまして、例えば、泊まり明けでまた泊まりという、運転士の方が二泊三日で業務に当たっているという方も、そういう場合も相当あると。また、運転士の皆さんにとっての業務ダイヤといいますか、私鉄の場合、始業表ということで、運転するときには持って、運転席に行かれるわけですが、これでも、例えば井の頭線の終点の渋谷駅で、着いてから三分三十秒で電車が出発する、その折り返しをそのまま同じ運転士がするというので、慌ててホームを吉祥寺側まで移動して、運転席に飛び乗るといふということもあるということでありまして。JR東日本の現場の方に聞いたら、いや、うちはせめて終点に行ったら次の電車だよ、その電車にすぐ折り返しで乗らないよという話もありました。

こんな長時間過密労働をしていて、万一の事故につながったらどうするか、現場の運転士の皆さんみずからが一番そのことを感じているわけでありまして。多数の人命を預かる輸送の現場にあってはならないことが今、先ほど現場の状況に応じてと言われたけれども、現場で起こっている。そして、これは京王電鉄にとどまらない可能性がある問題だと思っております。

こういう点からも、長時間残業というのは厳しく規制すべきだ。そして、労基法三十六条を改正して、厚生労働大臣が残業協定の限度時間を告示で示しているわけですが、これを法定化すべきだ。特別条項を設けて逃げ道を設けるなどというやり方は廃止すべきだということを私は強く言いたいと思っております。

特に、厚生労働省に一点だけ確認をしておきたいんですが、ましてや、多数の人命を預かる運転士のような職種の場合については、この特別協定の適用から除外をする、これぐらいやるべきだと思うんですけども、その点はいかがでしょうか。検討するというのも含めて。

◆森山政府参考人

私どもの労働基準監督機関、これはもちろん個別に監督を行いまして、問題が認められた場合には必要な指導を行っているところでございますが、先生御指摘の鉄道事業に関しましては、毎年この監督指導を行っております。

平成十七年には、鉄道等事業に対しまして、五百七十七件の監督指導を実施しているところでございます。そのうち、違反率といいますのが、百八十五件で三二%の違反がございまして、労働時間に関するものも当然含まれております。

そういう中で、私ども、違反率が高いという中で、現実的に、現在の労働基準法、それから先生今御指摘の限度基準、こういうものをしっかりと遵守させるということをやまず徹底させていきたいと考えているところでございます。

○笠井委員

私が聞いている点について、鉄道の運転士の場合については、やはり人命を預かるんだ、ああいう事故を繰り返しちゃいけないということで、特別協定の適用から除外することについても検討するというぐらいは言えないんですか。

◆森山政府参考人

繰り返しになりますけれども、先ほど申しあげましたように、現在の労働基準法それから限度基準、こういうものに違反をしている、それをまず私どもとしては指導をして適法なものにしていくということを考えて、適切に監督指導してまいりたいというふうに考えております。

○笠井委員

繰り返しになりますが、これは人命にかかわることで、事故があったわけですから、そして、その原因調査の中でも、やはり労働時間の問題も含めて調べるということを言われているわけですから、これは本当にこれから繰り返させちゃいけない問題として言いたいと思います。

それから、指導していると言われましたので、一点伺いたいんですが、京王電鉄については、この特別協定延長問題以外に、残業代の割り増し料金の不払い問題もあります。労働基準法の定める変形労働時間制が適用されていない鉄道乗務員の場合、一日八時間を超えた労働時間に対しては割り増し賃金を支払わなければなりませんけれども、支払われていないと労働者自身が言っている。

また、労働基準法の百六条の就業規則の問題があります。「常時各作業場の見やすい場所へ掲示し、又は備え付けること、」これは私も前、予算委員会の分科会でも取り上げたことがあるんですが、こういう方法によって労働者に周知しなければならないと定めておりますけれども、現場では、現実には、就業規則がどこにあるかわからない状況だということでありまして。

このような法違反の事実について、現場の労働者は、ことし二月に、労働基準法百四条に基づいて管轄の監督署に申告をいたしております。

厚生労働省に伺いますが、使用者が守るべき初歩的な義務さえ遵守していないわけでありましてけれども、監督機関は適正に処理したんでしょうか。いかがですか。

◆森山政府参考人

個別の事案についてはお答えを差し控えさせていただきますけれども、一般的に申し上げれば、労働者等から申告が行われた場合には、申告監督を実施するなどにより適正に対処をしているところでございます。

○笠井委員

この場合も適正かつ厳正に処理するように強く求めておきたいと思います。

麻生大臣、今やりとりをさせていただきまして、お聞きのように、我が国の労働者の労働時間は長い。そして、今、人命を預かるという立場の鉄道労働者の皆さんの現実についてやりとりを、質疑をいたしました。やはり全体としても短縮していかなくちゃいけないし、この分野でもどうするのかということが強く求められている問題だと思うんです。

ILOの八十八年の歴史というのは、別の言い方をすれば、まず最初が労働時間の問題であったように、労働時間短縮の歴史と言ってもいい、こういうふうにも言われております。ILOは国際労働機関憲章で、私も読みました、世界の永続する平和というのは社会正義を基礎としてのみ確立できる、そのために労働条件の改善は急務だということを初めとして、崇高な目的を掲げながら、そして発足をしこれまでやってきた。国際的な取り組み、共同の取り組みも含めてやってきた。そして、それぞれも努力してきたということでありまして。

そういう中で、日本が国際社会で信頼をされて、尊敬される国になっていくという上では、もちろん国内法との関係でのいろいろな整備の問題もありますが、やはりそういう点では、国際労働基準であるILO諸条約、労働時間の問題を初めとして、諸条約を全体的に積極的に批准するという努力をやはり一層やっていく必要があるということだと思うんですが、大臣、この点での見解と決意、いかがでしょうか。

◆麻生国務大臣

先ほど、百八十七本の法律の中で、批准をいたしますと、これで四十七が四十八になるんだと思いますが四十八、そのうち、いわゆるちょっと今の時代にはもう全然合っておらぬというのが八十五、残り約五十四が残るんだと思いますが、その中の問題で、今言われましたように、他の法律、国内法との関係で、なかなかすり合わせが難しい。

法律が、我々としては、例えば違反をした場合は懲役刑に処せられるというのは体罰ではないかということになったり、いろいろ難しい問題が残っておりますので、簡単にはできないところも幾つかあるがためにこれまでずっととなってきたというようなこれまでの経緯は、もう笠井先生、よく御存じのとおりであります。

そういったものを含めまして、日本として、少なくとも時代の要請に合わせて、ILOができましたいわゆる第一次欧州大戦、あの前後の話と今とは恐ろしく状況は違ってきておりますし、いろいろな意味で、状況としては、今までと、いわゆる単純労働が長期間拘束されるというような事態というのは随分変わったとは思いますが、変わったとは思いますがけれども、まだ多くの問題が、労働条件としていろいろな問題が残っているというのはまた事実でもあろうと存じますので、こういった問題を含めて、これは各企業によるところも非常に多いと思っておりますけれども、努力というものはしていかなばならぬものだと思っております。

○笠井委員

今大臣も言われましたが、ILOは第二次大戦の終わる直前に、一九四四年五月十日にフィラデルフィア宣言という形で、ILOの目的に関することについて宣言を上げて、その根本原則として四つのことを言っています。

第一は、労働は商品ではない、第二に、表現及び結社の自由は不断の進歩のために欠くことができない、第三に、一部の貧困は全体の繁栄にとって危険である、そして第四に、欠乏に対する戦いの不屈で継続的かつ協調的な国際的努力の遂行ということを掲げて、改めて戦後またやってきたわけであります。

労働者の生活と権利を守るためにも、そしてまた国民の安心と安全を確保する上でも、国際労働基準の条約の締結、批准というのがやはり本当に不可欠だということを重ねて強調しまして、質問を終わります。