

衆議院

労働委員會議

録 第十 三 号

平成五年六月二日(水曜日)

午前十時開議

出席委員

委員長 岡田 利春君

理事 愛野興一郎君

理事 古賀 正浩君

理事 長勢 甚遠君

理事 永井 孝信君

理事 赤城 徳彦君

理事 東家 嘉幸君

理事 羽田 孜君

理事 伊東 秀子君

理事 岡崎トミ子君

理事 山下八洲夫君

理事 伏屋 修治君

理事 伊藤 英成君

出席國務大臣

労働大臣 村上 正邦君

出席政府委員

労働大臣官房審議官 征矢 紀臣君

労働省婦人局長 松原 亘子君

労働省職業安定局長 岡山 茂君

労働省職業能力開発局長 伊藤 欣土君

委員外の出席者

労働委員会調査室長 下野 一則君

委員の異動

五月十九日

辞任

平田辰一郎君

石橋 大吉君

外口 玉子君

補欠選任

虎島 和夫君

鈴木 久君

堀込 征雄君

第一類第十二号

労働委員會議録第十三号

平成五年六月二日

同日 伊藤 英成君

同日 川端 達夫君

同日 虎島 和夫君

同日 鈴木 久君

同日 堀込 征雄君

同日 川端 達夫君

同日 石橋 大吉君

同日 外口 玉子君

同日 伊藤 英成君

同日 石田 祝穂君

同日 伊藤 英成君

同日 中野 寛成君

同日 伊藤 英成君

同日 中野 寛成君

同日 伊藤 英成君

同日 中野 寛成君

同日 伊藤 英成君

同日 中野 寛成君

同日 伊藤 英成君

同日 中野 寛成君

同日 伊藤 英成君

同日 中野 寛成君

同日 伊藤 英成君

同日 中野 寛成君

同日 伊藤 英成君

同日 中野 寛成君

同日 伊藤 英成君

同日 中野 寛成君

同日 伊藤 英成君

同日 中野 寛成君

同日 伊藤 英成君

同日 中野 寛成君

同日 伊藤 英成君

同日 中野 寛成君

同日 伊藤 英成君

同日 中野 寛成君

同日 伊藤 英成君

同日 中野 寛成君

同日 伊藤 英成君

同日 川端 達夫君

同日 虎島 和夫君

同日 鈴木 久君

同日 堀込 征雄君

同日 川端 達夫君

同日 石橋 大吉君

同日 外口 玉子君

同日 伊藤 英成君

同日 石田 祝穂君

同日 伊藤 英成君

同日 中野 寛成君

同日 伊藤 英成君

同日 中野 寛成君

同日 伊藤 英成君

同日 中野 寛成君

同日 伊藤 英成君

同日 中野 寛成君

同日 伊藤 英成君

同日 中野 寛成君

同日 伊藤 英成君

同日 中野 寛成君

同日 伊藤 英成君

同日 中野 寛成君

同日 伊藤 英成君

同日 中野 寛成君

同日 伊藤 英成君

同日 中野 寛成君

同日 伊藤 英成君

同日 中野 寛成君

同日 伊藤 英成君

同日 中野 寛成君

同日 伊藤 英成君

同日 中野 寛成君

同日 伊藤 英成君

同日 中野 寛成君

同日 伊藤 英成君

同日 中野 寛成君

同日 伊藤 英成君

同日 中野 寛成君

同日 川端 達夫君

同日 虎島 和夫君

同日 鈴木 久君

同日 堀込 征雄君

同日 川端 達夫君

同日 石橋 大吉君

同日 外口 玉子君

同日 伊藤 英成君

同日 石田 祝穂君

同日 伊藤 英成君

同日 中野 寛成君

同日 伊藤 英成君

同日 中野 寛成君

同日 伊藤 英成君

同日 中野 寛成君

同日 伊藤 英成君

同日 中野 寛成君

同日 伊藤 英成君

同日 中野 寛成君

同日 伊藤 英成君

同日 中野 寛成君

同日 伊藤 英成君

同日 中野 寛成君

同日 伊藤 英成君

同日 中野 寛成君

同日 伊藤 英成君

同日 中野 寛成君

同日 伊藤 英成君

同日 中野 寛成君

同日 伊藤 英成君

同日 中野 寛成君

同日 伊藤 英成君

同日 中野 寛成君

同日 伊藤 英成君

同日 中野 寛成君

同日 伊藤 英成君

同日 中野 寛成君

同日 伊藤 英成君

同日 中野 寛成君

同日 川端 達夫君

同日 虎島 和夫君

同日 鈴木 久君

同日 堀込 征雄君

同日 川端 達夫君

同日 石橋 大吉君

同日 外口 玉子君

同日 伊藤 英成君

同日 石田 祝穂君

同日 伊藤 英成君

同日 中野 寛成君

同日 伊藤 英成君

同日 中野 寛成君

同日 伊藤 英成君

同日 中野 寛成君

同日 伊藤 英成君

同日 中野 寛成君

同日 伊藤 英成君

同日 中野 寛成君

同日 伊藤 英成君

同日 中野 寛成君

同日 伊藤 英成君

同日 中野 寛成君

同日 伊藤 英成君

同日 中野 寛成君

同日 伊藤 英成君

同日 中野 寛成君

同日 伊藤 英成君

同日 中野 寛成君

同日 伊藤 英成君

同日 中野 寛成君

同日 伊藤 英成君

同日 中野 寛成君

同日 伊藤 英成君

同日 中野 寛成君

同日 伊藤 英成君

同日 中野 寛成君

同日 伊藤 英成君

同日 中野 寛成君

同沢藤礼次郎君紹介(第二八六七号)
六月一日

労災年金受給者遺族年金の受給要件の改善に關する請願(小里貞利君紹介)(第三〇六四号)

同奥田敬和君紹介(第三〇六五号)
同奥田敬和君紹介(第三〇六六号)
同木村守男君紹介(第三〇六七号)

同住博司君紹介(第三〇六八号)
同田邊國男君紹介(第三〇六九号)
同保利耕輔君紹介(第三〇七〇号)

同前田武志君紹介(第三〇七〇号)
同宮里松正君紹介(第三〇七一号)
障害者の雇用率引き上げ、雇用完全実施、職域

拡大及び指導の強化に關する請願(小里貞利君紹介)(第三〇七二号)

同奥田敬和君紹介(第三〇七三号)
同住博司君紹介(第三〇七四号)
同田邊國男君紹介(第三〇七五号)

同保利耕輔君紹介(第三〇七六号)
同前田武志君紹介(第三〇七七号)
同宮里松正君紹介(第三〇七八号)

労災補償保険法の後退の阻止に關する請願(小里貞利君紹介)(第三〇七九号)

同奥田敬和君紹介(第三〇八〇号)
同木村守男君紹介(第三〇八一号)
同住博司君紹介(第三〇八二号)

同田邊國男君紹介(第三〇八三号)
同保利耕輔君紹介(第三〇八四号)
同前田武志君紹介(第三〇八五号)

同宮里松正君紹介(第三〇八六号)
労災病院の全府県設置に關する請願(小里貞利君紹介)(第三〇八七号)

同奥田敬和君紹介(第三〇八八号)
同住博司君紹介(第三〇八九号)
同田邊國男君紹介(第三〇九〇号)

同保利耕輔君紹介(第三〇九一号)
同前田武志君紹介(第三〇九二号)
同宮里松正君紹介(第三〇九三号)

労災ナースিংホームの増設と入居基準に關する請願(小里貞利君紹介)(第三〇九四号)

同奥田敬和君紹介(第三〇九五号)
同住博司君紹介(第三〇九六号)
同田邊國男君紹介(第三〇九七号)

同保利耕輔君紹介(第三〇九八号)
同前田武志君紹介(第三〇九九号)
同宮里松正君紹介(第三一〇〇号)

は本委員会に付託された。

五月十八日

パートタイム労働者の待遇改善に關する陳情書外三件(大阪府泉南市榊井七三〇泉南市議会議内大石恭史外三名)(第二四四号)

パートタイム労働法の制定に關する陳情書外三件(名古屋市中区三の丸三の一の二愛知県議会議内小田悦雄外三名)(第二四五号)

国の季節労働者援護制度の存続に關する陳情書(北海道寿都郡寿都町字渡島町一四〇寿都町議會内瓜生勉)(第二四六号)

介護・看護休暇の法制化等に關する陳情書外五件(金沢市寺中町一の二の二志浦康之外七百三十七名)(第二四七号)

は本委員会に参考送付された。

本日の會議に付した案件

短時間労働者の雇用管理の改善等に關する法律案(内閣提出第六一号)

○岡田委員長 これより會議を開きます。

内閣提出、短時間労働者の雇用管理の改善等に關する法律案を議題といたします。

これより質疑に入ります。

質疑の申し出がありますので、順次これを許します。赤城徳彦君。

○赤城委員 おはようございます。

短時間労働者の雇用管理の改善等に關する法律につきて、幾つか御質問させていただきます。

まず、パートタイムの最近の動向なんです、特に女性の社会進出ということが叫ばれて久しい

わけですけれども、結婚、出産して、そのまま家庭に入らず、手がすいてきたらまた社会へ出て働くという女性の方が大変ふえてまいりまして、数字で見ましても、最近では八百万人を超えるパート労働者があります。平成三年で八百二万人、平成四年で八百六十八万人ということですから、雇用総数の既に一七・三％という大変な割合を占めております。その中でも特に七割が女性だということ、この女性の就業とパートタイムというのは大変大きな関係があるかと思ひます。

さて、パート労働がこれだけふえてきたということは、雇う側にとつても、女性の就業意識の変化ということもありまして、また、雇われる側にとつても、いろいろございまして、双方のニーズが一致してこままで伸びてきたのではないかと思ひますけれども、その要因をどういうふうにお考えか、お尋ねします。

○松原政府委員 お答えいたします。

先生おっしゃいましたように、パートタイム労働者が非常に最近ふえてきておりますけれども、これはパートタイム労働者を雇う側、それから、パートタイム労働者として雇われる側、双方の要因があるわけでございます。

具体的に申し上げますと、まず、パートタイム労働者を雇う側の要因といたしましては、現在急速にサービス経済化というものが進展をいたしておりますので、こういったサービス産業におきましては、労働集約的で、また時間帯や曜日によつて仕事の繁閑の差が大きいといったような特色もあるわけでございますが、そういった産業がふえてきていくということ、それから、労働時間短縮と

いうのが時代の要請であるわけでございますけれども、そういう労働時間の短縮を一方で進めながら、また他方では営業時間を確保していくといったようなことから、そのマッチを図るためにパートタイム労働に対する需要がふえてきているという面もございまして、またもう一つの側面といたしましては、人手不足が進行しているということから、なかなか正社員の確保が難しいといったよ

うな事情もあるかと思ひます。

他方、パートタイム労働者として雇われる側の要因といたしましては、先生も御指摘されましたように、多くの女性が子育てが一段落したら就業したい、もちろん子育て時期も引退せずにと継続して就業したいという女性も多いわけでございますけれども、世論調査などを見ますと、約三分の二の女性が子育て時期には一たん家庭に入り、子育てが一段落したら再び就業したいという意識を持っているわけでございますが、そういった女性が非常にふえているということで、女性の就業に対する意識が変わってきているということがございます。

また、高齢化社会が急速に進展をいたしているわけでございますが、高齢者の方々もまだまだ働きたいという方、実際に働けるという方が多いわけでございますが、そういった方々でも体力に見合った就業ですとか、なだかな引退といったようなこともお考えになつて短時間勤務を希望するという方も多いわけでございます。

そういったパートタイム労働者として雇われる側の要因もあるわけでございますが、先ほど申し上げました雇う側の要因と両方相まちなして、パートタイム労働者が非常にふえているという実態にあるというふうには認識しているわけでございます。

○赤城委員 雇う側、雇われる側双方いろいろな理由があつて、特に経済情勢の変化等があつて大きく伸びてきたということでございます。よくわかりました。

お互いのニーズが合致したから伸びてきたのだ、こういうことなんですけれども、その中にはいろいろ個別に問題が指摘されているところがございますけれども、さて、そのパート労働についてのいろいろな課題をどういうふうな労働省として認識されているのか、お尋ねいたします。

○松原政府委員 パートタイム労働者に關係いたします問題は幾つか指摘されておりますことは、まず、パートタイム労働者が雇入れをされ

考えて見ますと、女性には、まず結婚します。結婚すると、夫の世話をしなきゃならない、家事をしなきゃならない。そうこうしているうちに、子供が生まれて、今度は育児だ、子供の世話をします。

そういうことで、私どもは、女性がその意欲、能力に応じて仕事を、能力を発揮したいというふうな思った場合に、それを支援する施策というの

さらに、保育園ですとか介護施設等に関します情報というのも非常に重要なことでございます。

も育児等で一たん家庭に入られてしばらくしてからまた職場に行こう、こういうような方もおられ

ますし、また、本格的な仕事にしようということと考えておられる方もおられます。こういういろいろなニーズがございます。しかし一方、職業生活について非常に遠ざかっておったというようなこともございまして、職業についての基本的な知識とか経験といったことが乏しい場合も少なくございません。あるいはまた、その希望者につきましても家庭生活との両立のために就業時間等の希望がいろいろ多様でございます。

したがって、それらの多様なニーズに即して、どのようにに適切な職業についていただくかということが非常に大事なことでございます。で、現在私ども、公共職業安定所におきましては、まず基本的な知識を持ってもらうために、例えばパートタイム職業教室などを開きまして、現在の雇用情勢についていろいろと御説明したり求人情報をお知らせしたり、あるいはいろいろな簡単な講習を受けていただくといったようなことををやっておりますし、それぞれの方々のニーズに応じたきめ細かな相談に応じておるところでございます。

ただ、大都市部に特にパートタイムの希望者が集中しているということもございまして、安定所で十分対応できない面もございまして、大都市部におきましては、そういうパート労働者の職業紹介あるいは職業指導を専門に取り扱いますパートバンクを設置いたしまして、現在まで六十二カ所設置をしておりますけれども、あるいは中規模都市には少し小さいものでございますが、パートサテライトといったようなものを設けてまして、それぞれに対応できるようにいたしておるわけでございます。

今後とも、それらの施策を充実していこうと考えておるわけでございまして、今回のこの法案におきましてもその趣旨で、それぞれの適性、能力、経験、技能等にふさわしい職業を選ぶことができるように、いろいろな情報提供あるいは職業指導をしていこうということで対応いたしております。あるいはまた、最近ではレディス・ハローワーク

といったような形で女性の就業の条件に即したいいろいろなきめ細かい相談ができるような対策も講じておりますので、これをさらに充実していこうというふうに考えておるところでございます。

○赤城委員 労働者側がこういうところで働きたい、使用者側がこういう人を雇いたい、最終的にはそれがどこでマッチングするかというと、労働条件に究極的にはあらわれていると思うのです。

雇入れ時に、こういう条件でこういう仕事です、こういう労働時間、休日、給与ですよということをはっきりしてなければいけないのですけれども、先ほどのパート労働の課題についてのお答えの中にもありましたように、この雇入れ時に労働条件がはっきりしていないという例が非常に多いということも聞きます。雇入れ通知書に定めていないとか就業規則にパートタイム用に定めていないとかいう例がある、こういうふうに聞きまされけれども、その実態はどうでしょうか。

○征矢政府委員 労働省のパートタイム労働者総合実態調査、これは平成二年でございますが、これによりまして、採用時の労働条件の明示に就いては、何らかの方法で労働条件を明示している事業所の割合は九八・一％でございます。その内訳につきましては、「主に口頭で説明している」が六六・五％、次いで「主に雇入れ通知書等を交付している」が一五・八％、「主に就業規則を交付し、労働契約書を締結している」が一三・九％となっております。

また、パートタイム労働者に対する就業規則の適用につきましては、「正社員の実業規則を適用し適用している」が三三・一％、「正社員の実業規則とは別に独立したパート専用の就業規則を適用している」が二〇・五％、「正社員の実業規則にパートの特別規定を追加して適用している」が七・六％となっております。パート用の就業規則はないとするものは、これも三八・八％となっております。

○赤城委員 今のお答えにありましたけれども、

確かにちゃんと書面や規則を定めなくて口頭でやる例が多い。そういうところにつきまして、これまでもパート労働指針で、雇入れ通知書を交付しなさいとか、パート用に就業規則をちゃんと定めなさい、こういうことを指導してきたと思うのですが、今回はこれを法律で、これは法律の六条にありますけれども、パートタイム労働者の雇用管理の改善のために事業主が講ずべき措置についての指針を定める、これを法律に位置づけてござい

ます。今までのパート労働指針でもいろいろな指導をされておりましたけれども、これを法律に格上げすることによって、内容においてどう変わるのか。また、その効果において、今まで指導してきたけれども、いまだに口頭で労働条件を伝えるだけという事業所が多いというところは、今度の新しい法律に基づいて出すことによってどういうふう

に改善されるのか、そこら辺をお尋ねします。

○松原政府委員 この法案の第三条におきまして、まず「事業主等の責務」というのを定めております。この三条は、「事業主は、その雇用する短時間労働者について、適正な労働条件の確保及び教育訓練の実施、福利厚生の実施その他の雇用管理の改善」と言っておりますが、「を図るために必要な措置を講ずることにより、当該短時間労働者がその有する能力を有効に発揮することができるよう努める」ということで、事業主の責務というのをまず第三条に規定をいたしたわけでござい

ます。そして、その第三条の事業主の責務を具体的にどういうことについて事業主は努力するの、かというのを明らかにするというのが趣旨から、第六条におきまして、労働大臣が指針を定めるといふことになったわけでござい

ます。められるという意味におきまして、現行の指針とこの法律に基づいて策定する指針とは基本的にその性格が違ふというふうに私は考えているところでございますし、加えて、この指針につきましては、労働大臣は、必要があると認めるときには、事業主に対して、必要な指導及び助言を行うということで、そういう具体的な規定も置きました。

つまり、これらによりまして、私どもといたしましては、パートタイム労働者の雇用管理の改善等が進みますように指針を明らかにし、そして、労働大臣が積極的に助言、指導をやっていくというところで、パートタイム労働者の雇用管理の改善が一層進んでいくというふうに考えているところでございます。

○赤城委員 今度は法律に基づく責務ということでありまして、事業主の側もこれを重く受けとめていただいて、また、指導する側もしっかりと指導していただきたいと思います。

この事業主の責務ということでは、またほかにもいろいろ書かれておるのですけれども、八条に、短時間雇用管理者を置きなさい、ということが書いてあります。

ただ、これは「短時間労働者の雇用管理の改善等に関する事項を管理させるため、短時間雇用管理者を選任するように努めるものとする」というふうな努力規定になっていて、果たしてこれでちゃんと選任してくれるのか。あるいは小さな企業で改めて管理者を選任するとなると、その負担も大きいのではないかと。また、改めて選任するのではなくてだれかが兼務するとしたのでは、実際にそういう雇用管理のことをやってくれるのかどうか。また、「選任するように努める」と書いてあるけれども、具体的にどういうことをやるのか。その任務とか行為とか、そういうことが書かれていないと、これはせっかく管理者の規定があっても有効に機能するのかなという疑問が生ずるわけですが、この点はいかがでしょう

○松原政府委員 この短時間雇用管理者の規定を置いて趣旨でございすけれども、短時間労働者の就業実態は多様であるというの先生が御指摘されたところをございまして、特に短時間労働者をたくさん雇用している事業所におきましては、事業主がみずからこういったすべての短時間労働者について、就業実態に合ったきめ細かな雇用管理を行うということはなかなか難しい面があるわけにございす。そういうことから、体制を事業所内でちゃんと整備をせよという、パートタイム労働者についての雇用管理の改善が進むような体制整備をしていただくという観点から、この短時間雇用管理者の選任を事業所に勧めるということにいたしましたわけにございす。

確かに、非常に小さな規模においてはという御懸念はあろうかと思ひますけれども、ここにも「省令で定める数以上の短時間労働者を雇用する事業所」と書いてございまして、現在も短時間雇用管理者の選任というのは婦人少年室が中心となりまして選任勧奨をいたしておりますけれども、その場合も、パートタイム労働者が常時十人以上いる事業所において選任するよというところにいたしております。基本的にはこの考え方を引き継ぎたいというふうに思っております。それから、小さな企業まで負担がかかるということにはならないかと思ひます。

また、専らこの問題を担当する人、いわば専任者として置くということについては私は私どもは考えておりませんけれども、あくまでも短時間労働者の雇用管理について責任を持っている人が選任されることが望ましいと思ひます。必要であるわけにございすので、そういう方向に行くように今後選任勧奨を行いたいというふうに思ひますところをございす。

この短時間雇用管理者の職務でございすけれども、ここに条文上も書いてございすように、「雇用管理の改善等に関する事項を管理させる」というふうに書いてございす。具体的には、このために事業主の指示に基づき必要な措置を講

ずるとか、場合によりましては、短時間雇用管理者みずから雇用管理の改善等のために必要な措置を計画し、そして事業主に助言をするといったようなこと、また、雇用するその企業において、事業所において雇用される短時間労働者の相談に応ずるとか、この問題について関係行政機関との連絡に当たるといったようなことを職務として考えているところをございす。この具体的なことにつきましては法案成立後に通達で示したいというふうに思ひますところをございす。

○赤城委員 時間が迫つてきましたので、あと二、三点にしたいと思ひますが、今度の法律で短時間労働援助センターを設けるということになっていすけれども、この趣旨や効果はどうお考えでしうか。

○松原政府委員 短時間労働者の雇用管理の改善等のためには、この法律に基づきまず先ほど来申し上げましたような事業主の責務、その具体的な内容が指針に定められるわけにございす。それに基きまして、行政機関としては、この法律が適正に施行されるよというわけで、必要な場合には労働大臣が助言、指導するよということになっておりますけれども、短時間労働者にかかわる問題というのは非常に多面的な問題がございまして、指針に書いてある事項を守つてもらうという場合におきまして、例えば企業の全体の人事方針とか賃金体系とか、場合によりましては営業体制をどうするかとか、操業体制をどうするかといったようなかなり企業経営全般にわたる見直しが必要であるよという場合も多いわけにございす。

そういうことになってまいりますと、こういった面での技術的、専門的な事項に精通している人たちがむしろやった方がいいという面もあるわけにございす。これは必ずしも行政の方が手を抜くといったようなことではございせん。行政の指導とそういった専門的な機関のいわばサービス、こういったものが一体となって企業の中での雇用管理の改善がより効果的に図られるというふ

うに考えたわけにございす。

また、短時間労働者自身にとつても、先ほど申し上げましたような、例えば家庭生活との両立問題、こういったことについての具体的な情報が必要か、いろいろ悩むも抱えている場合、こういったことに関する悩みも抱えている場合、こういったことに精通した専門的な相談員が親身になって相談に当たるといことが非常に求められる場面もあるわけにございす。

そういうことから、行政機関がみずからこういった部分をやるというよりは、むしろこれにふさわしい民間団体にそういった機能を付与するよという形でそういった支援を行つてもらう方がより適切ではないかというふうに考えたわけにございす。パートタイム労働問題全般の改善のためには、行政の指導と短時間労働援助センターによる支援サービス、こういったものがいわば車の両輪となって働くよいうことを期待しているわけにございす。

○赤城委員 大臣がおいでいただきましたので、大臣に一点お尋ねします。

最初にお話しましたように、パートタイム労働というのには非常に大きな勢いでふえてきた。これはいろいろな問題を指摘される声もありますけれども、基本的には社会構造がこれだけサービス化が進んできて、また、女性の社会進出という意欲の高まりとか、そういう双方のニーズが合致してふえてきたんだ、また、これからの高齢化社会を考えていきますと、女性の能力をもっともつと活用して、あるいは高齢者の能力も社会に貢献、發揮させていただいて社会の活力を保つていくというところが非常に大事になってくると思ひます。

そういうパートの役割をこれから積極的に位置づけて推進していくことが大事かと思ひますけれども、大臣のお考えをお伺ひして終わりたいと思ひます。

○村上周知大臣 おくれて参りましたが、本日、参議院の本会議で労働基準法改正法案の成立を見ることができました。御報告と、あわせて感謝を

申し上げる次第であります。

御質問でございすが、委員のおっしゃいます位置づけは、そのおりの認識を私ももっております。子供の育児が終わり、一応子供さんから手が離れた女性の方々が、ここでもう一度社会に役に立つ、またいろいろな仕事をしたい、こういった御希望に沿ひ得る就業形態、それから、体力に見合った働き方をしたいという高齢者の要望に沿うとともに、サービス産業の割合が非常に高まり、営業時間や仕事の忙しさの状況に合わせてパートタイム労働を活用したいという、雇う側の要望にも合った就業形態でありまして、近年著しく増加を見ております。また、これからの中長期的な人手不足の傾向を考へますときに、このように女性や高齢者が働きやすい就業形態であるパートタイム労働はますます重要な今後の位置づけになってまいり、それにふさわしい整備をしていかなければならない、こう思ひしております。

○赤城委員 ありがとうございます。

○岡田委員長 次に、岡崎トミ子君。

○岡崎トミ子君 岡崎でございす。よろしくお願ひいたします。

まず最初に、この十年間に女性労働者は大幅にふえて、中でも女性雇用労働者は全雇用労働者の三分の一を超えました。この間に、男女雇用機会均等法、労働者派遣法、育児休業法など女性をめぐる労働法制、労働環境も大きく変化をしております。

しかしながら、効率主義とか能率主義を追求する経済運営の中で、雇用における男女の差別は依然として残されております。大多数の女性は単純補助労働に固定されて、賃金も男性の二分の一にすぎず、むしろ格差が広がる傾向が示されております。これは、女性労働者の多くが中小企業に働いておりまして、また、パートタイム労働や臨時、派遣労働などいわゆる不安定雇用労働者が増加していることが原因だと思ひます。

パートタイム労働者は七〇年代以降ふえ続けておりますが、八〇年代に入つては経済のソフト化

の中で一層増加して、女性労働者は、正社員ともう一つはパート労働者という不安定雇用労働者に二分化されて、これまで取ってまいました労働条件が崩れているというふうに私は認識をいたしております。

で、一九八六年に男女雇用機会均等法が施行されて、雇用における男女平等の実現の第一歩を踏んだというふうに思いますけれども、依然として女性の能力については固定的な見方あるいは男女の性別役割分業は根深く存在しております。企業の男女差別の是正は一向に進んでいないというふうに思います。何とか男女の平等な労働権を確立するために、私たちはもっと人と人間らしい生活、働き方、そして人権尊重の原則に置きかえてこれから考えていきたいというふうに思っておりますが、このパートというの女性問題というふうに考えてもいいというふうに思います。この差別をなくすために国はどのような議論をしてきたのかということについて順次伺ってまいりたいと思います。

今、九百万とも一千万とも推定されるような数にふえたのはどういう理由だというふうにお考えでしょうか。なぜパートか、なぜパートタイムがこれほどふえたとお考えでしょうか、まずその点からお聞かせいただきたいと思えます。

○松原政府委員 先生御指摘のように、パートタイム労働者というのは非常にふえてきておりまして、今や全雇用労働者の一七％余りを占めるまでになってきているわけでございます。

サービス経済化が進むということは、それでパートタイム雇用に対する需要がふえてくるということにもなってきたわけでございます。

それからまた、一方で、労働時間の短縮という要請が非常に強いわけでございますけれども、労働時間の短縮を進めながら営業時間は一定の時間を確保するというところになってまいりますと、そのマッチングという観点からもパートタイム労働に対する需要がふえてくるということもございまして、また、九〇年代、八〇年代後半から非常に人手不足が顕著になってまいりまして、そういう中で正社員の確保が非常に難しいという状況も出てきたわけでございます。

一方、パートタイム労働者として雇われる方の事情をいたしましては、女性の就業意識というのは非常に高まりを見せているわけでございます。これは非常に高まりを見せているわけでございます。継続してずっと働きたい、男性と同じように定年まで働きたいという方も非常にふえております。ただ、一方で、女性の意識を見ますと、結婚や出産で一時期家庭に入り、子育てが一段落したらまた仕事に戻りたいという意識の方が過半数を占める大きな層をなしているわけでございます。そういう方々にとりましては、そういう家庭責任と職業責任とを両立させながら働きたいというニーズも強いわけでございます。パートタイム労働者の方々に対する意識調査でも、どうしてパートタイムという労働形態を選んだのかという調査結果に對しましては、自分の都合のいい時間帯に働けるからとか家庭責任との両方が容易であるからといったようなお答えが多いわけでございます。そういう女性の就業意識の問題がございします。

もう一つは、高齢化が進展しております。高齢者の方でもまだまだ働きたい、働けるという方も多いわけでございます。そういう方々が、しかしながらフルタイムで働くのはちよつとという方が、体力に見合った就業とかなだらかな引退といったことをお考えになって短時間勤務を希望するという場合も多いわけでございます。そういう

いった双方の要因からこれだけふえてきているというふうな認識をいたしております。

○岡崎(ト)委員 今のお話にもございましたけれども、結婚、出産などで退職して育児に専念して、その後また再就職するという働き方を女性自身が望んでいるというふうなさまざまな世論調査でも、意識調査の中でも繰り返されて言っている結果がございまして、大森教授は

ここに立教大学の大森真紀教授の点検をした結果がございましてけれども、大森教授は「パート労働力の需要は何よりも、「人件費の安さ」にある。

女性パートの増大の原因として、高度成長期には若年労働力の不足への対応、石油危機以降の低成長期には減量経営の手段、八〇年代からは、すでに述べたようなサービス経済化の進展があげられ、その間にパートタイムの仕事情も、単なる補助業務からより基幹的な業務へと変化してきたが、いずれもパートタイムの人件費の安さが需要側にとっての最大の利点であった

それからパートタイムは雇用調整しやすい労働力としても、需要側にとって重要な意味を持っている。雇用調整弁として使われてしまっている。それから家庭責任を負った女性は、大体短い時間で働きたいということを選択しているわけですから、このことに関しましては、

男性が家庭責任をいっさい放棄して仕事に専念し、残業も転勤も厭わないからこそ、家庭責任を負う女性正社員は働きにくい、正社員が働きにくいから女性はパートタイムとして働くことと家庭責任を果たそうとするという悪循環の仕組みができあがっている。つまり、男性の働き方と女性の働き方が、家庭責任の担い方とそれにかかわる労働時間の長さを媒体にして連動しているなかで、女性がパートタイムを希望しているという構造こそが、パートタイムの最大の問題点であろう。

こう述べておられます。ここにも大きな原因があるだろうというふうに私は思います。

それからもう一つ、このことを補強している社会的な枠組みとして税制と社会保障がございまして、働いて既婚女性の増加によって配偶者控除の果たす役割が問題となって、パートタイムとして働く奥さんはみずからは税金は払わず、夫もその所得について配偶者控除を受けられるような非課税限度額におさまるよう働き方を調整する、こういう行動がしばしば見受けられてきておりまして、こういうことは、もちろん働く女性の側にも原因があつてそうした相まつてのお互いの需要供給の関係だということに言われるかもしれないけれども、このことを見逃してはならないというふうに私は考えておりますけれども、その点はいかがでしようか。

○松原政府委員 パートタイム労働者がふえてきた要因というのは、一概に言えない非常に多面的な要因があるというのは御指摘のとおりだと思います。

ただ、企業がパートタイム労働者をなぜ雇っているのかということにつきましては、労働省が平成二年に実施いたしました調査によりますと、一番多い回答は、まず業務量がふえたから、仕事がふえたからということでございます。それが第一位でございます。その次に多いのは、一日の忙しい時間帯に対処するためという回答が多くなっております。先生がおっしゃった人件費が割安だからということも指摘する企業もございしますが、今先に申し上げました二つを挙げると、六％とか三九％といった数値を示しているのに対して、この人件費が割安だからということでは低くなっております。もちろん、そういう企業がないということではございません。しかしながら、そういったことだけでパートタイム労働がふえてきたということではないというふうに思います。

それから、最後に御指摘になりました税とか社会保障の關係でございすけれども、私どもがパートタイム労働対策の今後のあり方について御検討いただきましたパートタイム労働問題研究会、昨年の十二月に御報告を出していただきましたけれども、その研究会におきましてもこの点が議論になりました。

そこでの一応のまとめといたしましては、税制、社会保障といった社会制度については、「女性を社会の基幹的労働力として位置づけるべきであり、こうした観点に立つて、社会制度の枠組みの見直しを検討される時期にきている」というふう

にまとめられたわけでございす。また、必ずしも税、社会保障といった社会制度ではございませんけれども、企業の中にも配偶者手当制度といった制度がございす。この配偶者手当制度につきましても同じような問題が実はあるわけでございまして、そういった問題についても、「労使において制度の在り方、内容について検討が行われるよう期待したい」というふう述べておられるところ

でございまして、実はこれを報告いたしました婦人少年問題審議会におきましても同じような議論がなされているということで、私どもとしても、これがストレートにパートタイム労働をふやしているといったことにならざるというふうには必ずしも考えておりませんけれども、働く女性が非常にふえ、社会の中で基幹的に位置づけられてきているという社会の流れから考えますと、こういった制度も見直すべき時期にきているというの

は私どもも同感するところでございす。○岡崎(ト)委員 パートタイムの採用が始まりましたのは一九五〇年代後半というふう言われておりますけれども、パートタイムについての行政の動きを最初に確認できるのは、一九六四年十一月の婦人少年問題審議会の「婦人労働の有効活用について」という報告、これでよろしいでしょうか。

これができましたいきさつを簡単に、そして、なぜこれが動いてこなかったのかについてお伺い

したいと思ひます。

○松原政府委員 パートタイム労働者の歴史をちょっとひもといてみますと、昭和三十年代の後半ごろから非常にふえてきたというふうには私も考

えております。こういったことを踏まえて昭和三十三年に「婦人労働の有効活用について」という婦人少年問題審議会の婦人労働部会の報告が取りまとめられたというふうな思ひております。特にパートタイム雇用につきましては、その報告の該当部分をちよつと読み上げさせていただきます。

パートタイム雇用は、家庭責任をもつ婦人が、家事負担を果しつつ雇用の機会をうる制度として、欧米諸国で行きわたっている雇用形態で、わが国に於ても若年令層労働力不足に伴い漸次導入の気運にあるが、中高年令層婦人の特性ならびに、通常雇用との関連に十分留意しつつわが国社会の実情に即したパートタイム雇用の導入について、婦人労働力活用の見地から検討を行なうこと。

というふうな報告がなされているわけでございす。したがって、そのときはまだパートタイム雇用というのはそれほど我が国では一般的なものではなかつた。しかしながら、家庭責任を果たしつつ雇用の機会を得たいという女性にとつては非常にいい制度ではないかという見地から、その雇用の導入について婦人労働力活用の見地から検討を行うこと、こういうスタンスでございまして、これは先生がおっしゃいましたように、私どもの承知している限りでは、パートタイム労働対策について初めて世に出たというものであるというふうな思ひております。

○岡崎(ト)委員 私は、この中ですばらしいのは、個々の女性の資質とか立場が尊重される、そして、能力開発の機会が男子と均等に与えられるようにする、憲法を初めILO条約などの趣旨を生かすことが重要である、そしてまた、女性労働に対する社会的偏見の除去、取り除く必要性を指摘して

おりまして、パートは常時必要な労働力であることははっきりしているけれども、身分的には正社員と差別されていることがあるであらうということは、もうこのときにもきちんと指摘がされているわけですね。

そして、一九六九年九月に職業安定局の通達が出されております。これは後に、一九八一年、パート労働者の賃金は同職種、同経験の労働者と比べて低い額でないことというふうな通達に変わっていきわけなのですが、一貫して労働省やあるいは職業安定局が出してきたものについては、差別のないようにしようというものであつたらうと思ひます。

ところが、三十年間ずっとパートがなされてきておりますこの間に、パートタイムが会社に望む制度というアンケートによりまして、第一位は賃金の上昇、四四・一％、第二位が退職金制度の導入、三一・四％、第三位が有給休暇制度の導入、一九・八％というふうな、基本的な労働条件にかかわるものが上位を占めております。

ですから、この第一位の賃金上昇、この願ひとは裏腹に正社員との賃金格差は拡大しているというのが現状で、労働省が出しております女子一般労働者と女子パートタイム労働者の賃金格差の推移を見てみましても、女性正社員を一〇〇とした場合、七六年には八〇・六、八七年には七九・九というふうな差は広がっております。これは労働白書の中でも、拡大の原因は、正社員の賃金カーブの上昇程度が速う、勤続年数が違ふ、あるいはベア

スアップ制度がパートタイムにはない、そして賞与がない、昇進、昇格がない、多くの場合家族手当や住宅手当が支給されない、こういうことが加わって一層賃金格差の拡大に拍車をかけているというところですね。パートタイム労働条件の確保は、基本的には労働基準監督行政の役割とされ

ておりますけれども、監督指導状況を見ますと、十分即応されていないというふうに見られております。

調査結果、この結果どんなふうに出ておりますでしょうか、そして、この調査がその後どんなふう

に生かされてきたかについてお答えいただきたいと思ひます。○征矢政府委員 昭和五十七年五月に取りまとめられた行政管理局の「パートタイム労働者等の労働条件の確保に関する実態調査」につきましては、パートタイム労働者の労働条件、業務内容等の実態、関係行政機関の監督指導状況等を調査したものでございす。

この調査結果を踏まえまして、当面、パートタイム労働者の法定労働条件の確保等を推進すること、個別事業場の監督指導に当たりましては、パートタイム労働者に係る法令遵守状況に配慮するとともにその実効性を確保することなどの改善措置を講ずる必要がある旨の指摘が行われたところ

でございす。労働省といたしましては、これを受けまして、昭和五十九年十二月にパートタイム労働対策要綱を策定するとともに、昭和六十三年四月には労働基準法改正、これは所定労働日数に應じた年休の付与でございす。平成元年六月にはパートタイム労働指針を制定するなど、パートタイム労働者対策の拡充強化に努めてきたところでございす。さらにこれらの対策を進めるに当たりまして、賃金、労働時間等主要な労働条件を明らかにした雇

りましたけれども、その指導がやはり労働者においてもまた雇入れ側の方においても徹底されていなかったということがあると思います。

そして、これまでもいろいろな通達が出されてまいりましたし、一九八二年には、パートタイム雇用実態調査の中で、有給休暇がないとか雇用保険がないとか労災保険がない、パートタイムの名簿すらないということについて、対処が不十分であるという指摘。また、一九八三年にはパートタイム労働対策の方向を提言する。八四年には労働基準法研究会でやはりこれ実態調査研究をしまして、これもまとめたものを出しております。

この間ずっと差別のないようにというようなことが最初の段階からだんだん切り崩されて、今おっしゃいました一九八四年、昭和五十九年の労働省パートタイム労働対策要綱。この辺になってまいりますと、賃金そのほかの労働条件の差別は正には触れなくなつて、退職金は正社員と別建てということで、正社員とパートタイムの差別を固定化する危険がだんだん生まれてきているわけです。

また、一九八七年の女子パートタイム労働政策に関する研究会の報告、三年間かけて研究したということ、このところ初めてパートタイムを経済社会に欠かさない基幹労働力というふう位置づけられておりますけれども、この中でもやはり白熱した議論が行われましたけれども、残念ながら、差別的現状を固定化するというような危険があったように私は思います。

そのときに国の側が大体どのような努力をされて労働者側やあるいは雇入れ側に対して指導を行ってきたのか、少なくともこの一九六四年、一番最初に報告が出されてから二十年過ぎて、そしてパートタイム労働対策要綱ができたというあたりの二十年間、放置されたままであったというふうには私は思いますけれども、この点に関してはどのような御見解がございましょうか。

○松原政府委員 昭和三十九年の婦人少年問題審

議会の婦人労働部会の報告でございすけれども、この報告からの二十年というところでございすので、この報告にさかのぼってちょっと触れさせていただきます。昭和三十九年のこの報告は、先ほど先生がおっしゃいましたその均等待遇ということにつきましては、パートタイム労働の部分についてそういうことが触れられているものではないと私も理解をいたしているわけでございます。つまり、この報告は、婦人労働力の有効活用についての報告ということで、全般に触れているわけでございます。そして「婦人労働力の有効活用についての基本的な考え方」というその考え方の中に、いわば現代的な表現で申し上げれば、男女の雇用機会の均等の必要性というのがうたわれているというふうに理解をいたしているわけでございます。

その当時はまだパートタイム雇用というのは生まれたばかりと言つてもいい時代でございまして、この時点では、ある意味ではそれについての考え方が明確になっていないというものではなかったというふうに思います。

しかしながら、その後の状況を見てまいりますと、昭和四十一年にまた婦人少年問題審議会からの建議が出されまして、その中にもパートタイムの雇用条件の適正化ということが指摘されております。その中では、調査研究を進めるといふことと、パートタイム労働者についての職業意識、契約意識を高めることに関する啓蒙活動を行うことというのが要請されていたわけでございます。つまり、この三十年代から四十年代の初めにかけてというのはまだまだ非常に初期の段階でございまして、均等待遇といったようなことについては、この時期はまだそういう考え方はなかったというのが私どもの認識でございす。

しかしながら、その後、昭和四十四年になりましたけれども、女子パートタイム雇用に関する専門家会議の報告が出、また同年、婦人少年問題審議会から「女子パートタイム雇用の対策に関する建議」というのが労働大臣に出されました。そして、

それらを受けて、昭和四十五年に婦人少年局長通達というものが出ておりますけれども、このときに、パートタイム労働者の保護と労働条件の向上を図り、パートタイム労働者が本格的労働力として企業の雇用体系の中に正しく位置づけられることを促し、近代的パートタイム雇用を確立するため、労使を初め社会一般の指導啓蒙に努めるといふことにいたしましたわけでございます。

そして、この通達の中に、特に賃金について書いてあるところでございますけれども、パートタイム労働者の賃金については、同種の労働者との均衡が保たれるようにという考え方が出たわけでございます。

その考え方は昭和五十九年の通達においては出ていないという先生の御指摘でございましたけれども、五十九年にはパートタイム労働対策要綱というのを取りまとめたわけでございます。そこでは、パートタイム労働者の労働条件の明確化、労働時間等の適正化、雇用管理の適正化を図るといふ観点から、ここでもやはり労使等が考慮すべき事項ということで幾つか書いてございすけれども、雇入通知書の交付ですとか就業規則の作成、年次有給休暇の付与、雇用管理の適正化等についての指針を初めて示したわけでございます。

あわせて、これに関して労働省が講ずる施策というののも体系的に定めたわけでございます。が、この対策要綱におきましても、「同種の業務に従事する通常の労働者の労働条件との均衡等を考慮しつつ、適正な労働条件を設定すべきである」という考え方が書かれておりまして、考え方がなかつたとか弱くなったということはないと思ひます。

また、御承知のとおり平成元年に定めましたパートタイム労働指針におきましてもこの考え方が引き継がれているというところでございす。○岡崎(下)委員 ところが、一九八八年九月、東京商工会議所の調査によりますと、パートタイム労働対策要綱を知らないために、未実施事業所が四五・四％、中小零細企業六一・五％ということ

で、保護や処置の平等は手の打ちようがないまま放置されたということが出されております。その一カ月後、東京商工会議所意見書として、法的に整備していこうというパート労働者の願いを無視するかのよう、法的整備にブレイキがかかる、これが出されておりますが、御存じだろうかというふうに思ひます。

時間が大変なくなつてまいりましたので急がなければなりません。これまでに、法制化ということではございますが、一九八四年、実態調査の研究がまとまった後、また八七年、女子パートタイム労働政策に関する研究会報告がなされた後、そして一九九二年にパートタイム労働に関する研究会の研究報告の後、法律が必要というふうになつてまいりました。

しかし、この間に裁判が起されました。私も宮城県の中でも、昨年の六月に三十四人のパートの主婦の方々が、七年から十六年も働き続けた人たちが不況ということで首を切られたりしてございまして、これはもう救済のしようがない状態です。一つ、三洋電機の場合には勝訴したという結果がありまして、パートであっても正規の社員と差別をしてはならないという結果が出されておりますけれども、これも、すべてのパートタイム労働者が裁判に持ち込めるわけではなく、年数もかかり、費用もかかるということも含めまして、こういう方々の救済というのは法的にきちんと罰則がなければ難しいのではないかとというふうな考え方がございす。

もう一つの、今度の新しい法制化の中で短時間労働援助センターというものが設置されておりますけれども、こういうもので苦情が出た中で救済できるのかどうなのか、大臣の方からひとつ力強く、救済することができるのであるというふうなことがあれば、そういう観点に立つてお答えいただきたいと思ひます。パート労働者の方々の状況は大変にハードです。裁判にまで持ち込むような状況が起きています。不況の中で首も切られております。そういうことに対して今度の法律で本当に救

われるのかどうかという観点で答えをいただき
たいと思います。

○松原政府委員 パートタイム労働援助センター
を設けた趣旨でございませうけれども、もちろん、
行政の責任をいたしまして、この法律が正しく施
行されるようにということがために助言、指導を
やっていくということが必要でございませう。そ
の施行責任は行政機関にあるのは当然でござい
ます。しかしながら、パートタイム労働者の雇用管
理を全般的に改善していくという場合には、かな
り専門的、技術的にわたる部分もある、そういつ
たことを実際に改善していく、そういつたことま
で踏み込んで具体的に改めようというところで
ないと、パートタイム労働者の雇用管理が現実に
改善されたということにはなかなかならないわけ
でございませう。

そういうことから、そういつた技術的、専門的
な事項についてノウハウを有する機関に少し行政
サービスの側面を持ってもらい、行政機関の行
う指導と相まってパートタイム労働者のさまざ
な問題が解決されるようにということでござい
ます。したがって、パートタイム労働者の方々の
方について申し上げれば、いろいろな問題をもち
ろんお持ちだと思えます。そういう場合に、パー
トタイム労働にかかわる行政機関というのは実は
非常にたくさんございまして、職業安定所、それ
から労働基準監督署、婦人少年室もございませ
う。社会保障の問題になりますとそういつた機関
もございませう。そういつたさまざまな機関のうち
パートで働いていらっしゃる方々がどの機関に
行けば適切なアドバイスがもらえるか、また、自
分が抱えているトラブルをどうやったら、どこに
行けば解決してもらえるかということはなかなか
わかりにくいところがあるわけでございませう。
そういつたときにこのパートタイム労働援助セ
ンターに相談していただければ、そこでしかる
べき、まず一次的に相談に乗り、かつ具体的、専門
的な、例えば労働基準監督署でなければ解決できな

いという問題になれば、そういう監督機関への紹
介といいますか取り次ぎといいますか、そういつ
たこともやるということによって、パートタイム
労働者の方にも援助をしていきたいというふうに
思っているわけでございませう。

○村上国務大臣 まさしくこの罰則、野党でま
めていただきました案と政府が提出させていただ
いております案でそこあたりが一番大きな問題
だと思えますが、私の私見を言えば、最もそこら
あたりに問題があるというふうに考えながらも、
まだ社会的にそこまでするの合意というものがで
てないのじやないだろうか、こういう考え方で
おりますが、御指摘の点については十分心して対
応しなければならぬ、こう思っております。

○岡崎(ト)委員 大臣と私の認識がちよつと違
っておりますけれども、とにかくパート労働とい
うものが生まれましてから差別が温存されたまま
で、今度こそ是正のための法制度というところで、
多くのパート労働者、九百万とも一千万人とも
われている人たちが本場に願っているものです。
どうぞ、これから二十一世紀にかけて、私たち
差別のない労働をということを願っております。
し、殊に九三年と九四年、ILOにおいてパート
タイム労働の課題を取り上げられておりまして、
日本の女性の働き方というものが注目されてお
りますので、私たちも、ともにこのことについて
一生懸命力をかけてまいりたいというふうに思
いますので、大臣にもよろしく力添えをお願いし
たいというふうに思います。

これで質問を終わります。ありがとうございます。
○岡田委員長 次に、岡崎宏美君。

○岡崎(宏)委員 今、岡崎トミ子議員の質問の最
後に大臣が、パートで働いていらっしゃる皆さん
にいろいろな問題があることはわかり、私たちが
出した野党案と政府案の違いというものもそ
このところの問題というものがあつたのだらうと
おっしゃりながら、なおかつ、しかしまた社会的
に合意が得られていないのではないかと、私見と

いうふうに断りを入れましたけれども、おっしゃ
たわけですね。

きょう、労働委員会にたくさんの方が見
えてくるのです。女性が多いです。ほとんどの
方が、政府が提案をしたいわけですね。パート
労働法で、私たちが一体、これまで大変だ、問
題だと思つていたことが何か改善されるものな
のかどうかということで、随分関心を持って来
ていらつしやうと思つたのですが、質問に入りま
す前に率直に私お尋ねしたいと思つたのです。

こうやって仕事をやりくりしてまでもこの法律
案審議の様子を必死で傍聴しに来ておられる方
はたくさんいらっしゃるのパートの人たち、その人たちが
問題だと思つておられることを実は大臣初め労働省の
方は何だと思つて受けとめておられるのか、だか
らどうしたいと思つていらつしやるのか、とりあ
えずお聞きしたいと思つたのです。

○松原政府委員 パートタイム労働者の方々の持
つておられる不満でありますとか不安であるとか
は、非常に多岐にわたつておられるものであるとい
うふうに私は認識をいたしております。

意識調査などの結果によりますと、賃金が安い、
雇用が不安定であるといったことを不満として挙
げられる方もあるわけでございませう。私どもとい
たしましては、さまざまある不満、不安をどう
やって解決していくか、解消の方向に向けていく
かということが非常に重要なことだらうというふ
うに思つておられるのはそのとおりでございませ
う。もちろん、今申し上げたこと以外にも、例えば
雇入れのときの雇入れ条件というのが必ずしも
も文書で示されておらず、口頭の約束だけで採用
されてしまつたといったことから、それらをめぐ
りまして入社後さまざまなトラブルが生ずるとい
うこともあるわけでございませう。そういつたこと
については、事前に十分文書で明らかにされれば、
相当の部分、相当の不満、不安というのは解消さ
れるというふうに思つたわけでございませう。そ
ういつたことも非常に問題だというふうに思つてお
ります。

それからまた、パートタイム労働の歴史はかな
りになっておりますけれども、まだまだ一部の使
用者の中には、パートタイム労働というのはい
時的な労働であるとか補助的な労働であるとい
うような意識もあるわけでございませう。今や我が
国の経済社会において非常に大きな位置を占めて
おりますこのパートタイム労働というものを、
ぜひとも社会的にきちんと位置づけようというこ
とが必要だらうというふうに思つておりました。
そういつたことが、何よりもまず私どもとしては
やりたい、やらなければならぬと思つておること
でございませう。

その点につきましては、今回の法案において、
パートタイム労働対策に関する指針の問題でも
ございませうけれども、まずもってパートタイム
労働対策の基本方針というものを定めるというこ
とにいたしました。そういつた姿勢というのを大
きく世の中に訴える必要があるのではないかと
いうふうに思つたことにもよるわけでございませ
う。さまざまな問題点があるのは承知いたしてお
ります。そういつたものを、国の姿勢を世に明ら
かにする、そして、具体的に事業主にその責務に
基づいてやらなければならない事項について
は指針を定め、必要に応じて行政指導をやつて
いくことによつて、持つておられる不満、不安
が解消されていくということを私どもは期待を
いたしております。

○岡崎(宏)委員 パートの人たちが抱えているた
くさんの不安や不満、実際に今持つておられるもの
が具体的にどう改善されるのかということにつ
いて、働いている側の人たちは大変な思いで見
ておられるので、そのことを理解いたして、で
は、少しでも具体的に改善するためには今回の法
律案で足るのか、あるいは不足するところがある
とすればどうするのか、そこあたりを私は極め
て率直に、素直にお尋ねをしますので、お答え
いただきたいと思つたのです。

正直に申し上げて、今の局長の答弁、そしてそ
れと並べて提案をされた法律案を読みましてとき

に、本当にそこにつながるのだろうかという思いがいたします。

例えば「目的」ですけれども、私、何度も読んでみたのです。何度も読んでみたのですけれども、この「目的」とされる文章の中から、本当に今起きている皆さんの不安だとか不満だとかいうものが除かれるのだろうか、それを取り除くことを目的にしているのだろうかどうだろうかということ、そこで最初に悩むわけです。

法律の文章というのはなかなか理解しがたいものがあります。法律を専門にしている人は読み切れても、普通そうした文章に日ごろ接しない人にとってみれば、なかなか理解しづらいものがあるのです。この「目的」を、ぜひ我々が日常会話で話をしていくように言い直していただきたいと思うのです。

つまり、パート労働者、ここでは短時間労働者というふうに言われているその役割、私風に要約すると、短時間労働者の役割が大きい、雇用管理の改善や職業能力の開発及び向上を、その役割が大きいからこうしたことを行って、もっと能力を有効発揮できるようにしよう、そう書いてある。それで、有効発揮させることによって福祉の増進を図るのだ、こういうふうな「目的」の項では書いてあるというふうに読んでいただければ、私は、

では、具体的にこれは何を指すのか。さっきもお尋ねをして答えもいただいたけれども、現実には抱えている不安だとか不満だとかいうものを解消するのだ、改善をするのだというのはこの中のどこに出てくるのか、具体的には何を考えておられるのか、それをまず答えていただきたいと思っています。

○松原政府委員 先生がおっしゃいましたように、法律用語というのはなかなかわかりにくいところ、これは私も共感できるところでございまして、もう少しこれをわかりやすい、平易な言葉で書けたらというのは本当に思うのでございまして、けれども、そこはなかなかやむを得ないところでございまして、少しこの意味を御説明させていただきます。

まず、最初に書いてございます「短時間労働者が我が国の経済社会において果たす役割の重要性」、これはこれまでも申し上げてきたところでございます。非常に数がふえてきたということだけではなくて、質的にも、これまでの補助的な労働と見るだけの見方というのとはおかしなというふうな状況になってきているわけでございます。

経済社会において非常に大きな役割を果たす、そういう状況になってきているということ、これを考慮いたしまして、「短時間労働者について、その雇用管理の改善等に関する措置」、この辺が一つわかりにくいところではないかというふうに思うのでございまして、これは実は法律技術的にこういうことになってしまったのですが、第三条に「事業主等の責務」というのが書いてございまして、この事業主の責務としまして、「事業主は、その雇用する短時間労働者について、適正な労働条件の確保及び教育訓練の実施、福利厚生の実施その他の雇用管理の改善」としまして、括弧で「(以下「雇用管理の改善等」という。）」という読みかえをいたしているわけでございますけれども、「目的」に言います「雇用管理の改善等」というのは、いわばこれを全部含むわけでございます。つまり、「適正な労働条件の確保及び教育訓練の実施、福利厚生の実施その他の雇用管理の改善」に関する措置というふうな「目的」は読めるわけでございます。技術的な問題から非常にわかりにくいという点はあ

るわけでございまして、そういった措置を一つ講ずる。それから「職業能力の開発及び向上等に関する措置」でございますが、これはまた条文の後ろの方に、国や都道府県及び雇用促進事業団が行うものとして「職業能力の開発及び向上等に関する措置」、つまり、パートタイム労働者の方がパートタイム労働につく前に、例えば長い間家庭に入っていた方は技術や技能が十分現代に追いついていないという場合があれば、新しい技能、技術を身につけたいというふうに思う場合も多いわけ

でございます。ここは、そういう方には職業能力の開発の機会を提供するという意味であるわけでございます。そういう企業の中での、略称で恐縮ですが「雇用管理の改善等」の措置、そして、国が、パートタイム労働者がよりよい収入を得られる、より技術、技能を要する仕事につきたいと思う方はつけるように、そういう能力を身につける機会を付与するといえますか機会を設ける、こういった措置を講ずることによりまして、やはり短時間労働者の方が一番願ひとしておられるのはその持っている「能力を有効に発揮」できる、この「有効に」というのは能力を発揮しそれが適正に評価されるということも当然入るわけでございますが、そういうことができるようにし、「もってその福祉の増進」という言葉が最後に来ておりますけれども、この「福祉の増進」というのは、労働省の設置法にも労働省の目的として「福祉の増進」ということが書いてございまして、働く方々のいわば幸せ度を高める、言いかえればそういうことになろうかと思ひますが、こういった措置を講ずることによりまして、短時間労働者の方が職業生活においてより充実した生活が営めるように、そして人生を幸せに感じていただけるようにというところが、この法律の目的になっているところでございまして、

○岡崎(宏)委員 ということは、「適正な労働条件」というものが三条の事業主の責務のところに入っている。「目的」の中で「適正な労働条件の確保」が図られるということは、当然これから具体的に進んでいく場合には出てくるということな

んでですね。そうすると、では「適正な労働条件」とは一体何かということが随分我々にとっては気になるところで、もちろん現場でうんうん言っている人にはもっと気になることだと思います。ね。だから、後、では「適正な労働条件」とは何かというものについていろいろお尋ねもしたいと思っています。

その前に、「福祉の増進」というのは幸せ度を高めることだというのは、わかったようでわからない

い。役所が具体的に進めることで幸せ度を高める。生活大國だとかいう言葉そのものも一体何かというふうになってくると、現実の生活の中では、幸せになりたいというときに、今現在つらいと思っていることを除去するというところにやはりつながっていくわけでしょう。そうすると、一つでもつらいと思うことを除去する方法というものをそこで決めなければならぬわけですよ、具体的に形にして。

あす、また労働委員会が開かれて、私たち野党が出しているものも論議していただくわけですが、私たちが、今つらい、大変だと思っていることを一つでも除去するためには、例えばそういうことは一般的に見てだれにとってもあつてはならぬことだとしたら、そういうことはやめてはならないというところをはっきり決めた方がいい、極めてわかりやすい、そういうふうな申し上げているわけなんです。これは政府案で出てきた場合には、では幸せ度を高めるといふこの「福祉の増進」というのは、具体的に、嫌だ、苦しい、問題だということを除くためにどういうふうには働くわけですか。

○松原政府委員 「適正な労働条件の確保」が何かということになるわけでございますけれども、現在のパートタイム労働指針にはいろいろなことが書いてございまして、

具体的規定をいたしましては、「労働条件の明確化」ということで雇入通知書の交付と就業規則の整備が書いてございまして、続きまして、「労働条件の適正化」ということがございまして、表現的には、「適正な労働条件の確保」という表現とパートタイム労働指針で言う「労働条件の適正化」と表現は違ひますが、私どもは意味する範囲は同じであるというふうに考えております。

現行パートタイム労働指針において「労働条件の適正化」というのはどういう範囲を含んでいるかということでございますが、一つは、パートタイム労働者の労働時間の決め方の問題でござい

ます。それからパートタイム労働者についての年次

れている趣旨や目的というものは、これはそのまま生かされていくことになるわけですね。

では、改めてお尋ねをしておきますけれども、パートタイム労働指針の趣旨、目的というのは、繰り返しになるかもしれないけれども、一体何

に思います。これにつきましては、今回の法案提出に至ります過程で、パートタイム労働問題を総合的に検討いたしましたパートタイム労働問題研究会においても議論をされたわけでございますけれども、そこで現行の指針はおおむね妥当であるという御意見でございました。そういうことから、この法律が成立しました後策定する指針は、審議会にまたお諮りいたしますけれども、私どもとしては、現行指針をベースにして考えたいというふうに思っております。

就業の実態及び現状における問題点にかんがみ、
だからですけれども、
現行の労働関係法令に定められている事項のう

くとも、この法案の中で考えられている、今後対策をとられようとする中身は、今ある指針を上回ることとはあつても下回することは絶対ないということとは言い切つていただかないと困るわけですが、それはどうですか。

○松原政府委員　下回ることはありません。

○岡崎(宏)委員 これは今後、まだこれからの委員会の中でも私たちがやっていきたいわけですが、今のお約束だけはしっかりと受けとめましたし、守っていただきたいと思っております。

次に移りたいと思うのですが、「目的」と来れば、その対象になる人たちがというのは当然はつきりさせなければならぬと思っております。

定義として、それでは短時間労働者とは一体何かということが出てくるわけですが、どうも私はこの今ある指針からいけば、パート労働者という位置づけが変わっているのじゃないのか、そういうふうにも思うのですが、それはどうですか。また、変える必要があったのでしょうか。

○征矢政府委員 この法律におきましては、短時間労働者の定義をいたしまして、「一週間の所定労働時間が同一の事業所に雇用される通常の労働者の一週間の所定労働時間に比し短い労働者」という定義をいたしております。この点につきましては、確かに現行のパートタイム労働指針におきましては一月間と一日が入っておりますが、ただ、当時の議論で定義というまでなかなか固められないうことと、「意義」という形になっております。そこで、今回の定義におきまして、これは一週間で見ますから、一日の短い人は当然この中に入ります。

それから、法律的な面からいいますと、既に短時間労働者という考え方を取り入れております雇用保険法、障害者の雇用の促進等に関する法律あるいは中小企業退職金共済法、これらの法律におきまして、一週間の単位として定義をいたしております。また、労働基準法におきましては、これも基本的な考え方として、三十二条におきまして、一週間の所定労働時間の定め方の原則であるというふうな考え方をとっているわけでございます。したがって、法律上の定義として明確に対処するという観点から、こういう先例等も見まして、一週間というところで定義をいたしておるわけでございます。

ただし、その定義の解釈、運用におきまして、現

行の「意義」で決められております一か月等の問題が、これまた下回ることのないようにきちんと対処するという考え方で解釈、運用していく、こういうこととございます。

○岡崎(宏)委員 解釈や運用で今あるものを下回らないようにと言われても、解釈や運用はだれが見てもわかるのですか。例えば、そのときの行政の責任者の考え方一つで解釈や運用というのは変わる可能性があるのじゃないですか。

○征矢政府委員 そういうことはできないわけでございます。現行のパートタイム労働指針におきまして、一応「意義」という形で対象者を決めて、その中で一か月という考え方があられるわけでございます。それから、そういうものは引き継いでいく、こういうこととございます。

したがって、そういう考え方ににつきまして、やはりこれは通達等におきましてきちんと処理をして対処していく、こういうことになるわけでございます。

○岡崎(宏)委員 その前にちょっと確認をいたします。

短時間労働者が何であるか、パート労働者とは何であるかというのは、やはりこの法律の一つの柱だと思っております。だから、お互いにあいまいなままていくと、いろいろ問題は出てくると思うわけでございます。

これは、労働省が昭和四十五年に出されている「女子パートタイム雇用に関する対策の推進について」という局長通達です。その中で「パートタイム雇用」についてという項があって、こういうふうに着いてあるのです。

現状では、パートタイム雇用についての概念の混乱が、近代的パートタイム雇用の確立のうえで問題となっているので、パートタイム雇用は、身分的な区分ではなく、短時間就労という一つの雇用形態であり、パートタイムは労働時間以外の点においては、フルタイムの労働者と何ら異なるものではないことをひろく周知徹底するものとする。

身分的な区分ではない、短時間就労という一つの雇用形態で、それ以外何も変わらないよというふうなところで言い切っているわけですが、これも、この考え方は今も変わらない、こう考えていいわけですね。

○征矢政府委員 おっしゃるとおりでございます。その考え方は変わっておりません。

したがって、この法律は労働時間が通常の労働者に比べて短いということを客観的なメルクマールとして定義をし、そういう方の現状の雇用管理について通常の労働者と異なった雇用管理が行われているという実態を踏まえて、この法律による対策をとる、こういう考え方をしているところとございます。

したがって、いわゆる疑似パートと言われる通常の労働者と同じ労働時間で名前だけパートタイムと言われているような方、これはいわば身分的な問題でございまして、こういう方についての対策は、ここでは別の観点から検討すべき課題というふうにとらえているところとございます。

○岡崎(宏)委員 もう一つ確認をしたいのですけれども、これはパートタイム労働指針が出るときですが、平成元年の通達では、

短時間性の程度に関し、「相当程度短い」としたのは、パートタイム労働者の概念が必ずしも定着しておらず、パートタイム労働者がどのようになり整えられるのか、今後の動向を見守る必要があり、現段階において画一的、一義的に定義することが困難な面が多いことによるものであること。

とした上で、したがって、「相当程度短い」というのは、

通常の労働者の所定労働時間より一割から二割程度以上短いこと
というふうにその時点で明らかにされているわけですね。それも間違いありません。その後の経過を踏まえて、今回法律をつくるにおきま

して、対象者をきちんと定義いたしませんと法律の対象としての対策がとれないわけでございます。それから、そういう意味で、客観的に通常の労働者より時間の短い方という定義をいたしまして、そういう方についての対策をとる。当時は、そこまではっきりした議論がなかなか進まない面がありまして、「意義」という形で、相当程度短い人を対象にやっていくという考え方でやってきているわけでございます。

○岡崎(宏)委員 基本的に、身分の区分ではない、時間の問題だという考え方は変わっていない。そして、指針が出されたときの周知徹底の内容というものも変わっていない。さっき疑似パートの問題もその方からあったわけですが、指針が出されて、そして、その時点で相当程度短い労働者で、しかもそれが通常の労働者よりこういうふうな短いんだということが明らかにされた段階で、なおかつ、それが約四年という経過をたどってきた中で、相当程度短い労働者というのが社会一般に概念として定着したのじゃないのか、そういうふうには私は思うわけですね。

だから、今言われた疑似パートと俗に言われる人、通常の労働者とは同じ働き方をしている人については「通常の労働者」としてふさわしい処遇をするように努める」ということも、これまでの指針で具体的に書かれたことによつて問題点が非常にはっきりしてきている。だから、目指すべき方向がはっきりしてきた、そういうふうには私自身は受けとめているわけですね。

「相当程度短い」ということを定義することによつて、なおかつ、通常の人と同じような働き方をしている人は本来通常の労働者として扱う、そういうことが書かれたことによつて改善する点というのが明らかにした、私はこういうふうなふうに思っているわけですね。

この指針の果たしてきた役割というものを一体どういうふうな受けとめておられるのか、それをお尋ねしたいと思っております。

○征矢政府委員 指針におきましては、御指摘の

ように、「意義」として「相当程度短い」という形にいたしまして、なおかつ、相当程度の範囲を超えるけれども通常の労働者より短い人、こういう方については当面その指針の対象として対策をとる、それからそういう方、ほとんど通常の労働者と同じ労働時間の方については、それは通常の労働者として考えるべきであるという趣旨を指針で書いておられるところですが、今回の考え方の整理としましては、短時間労働者の定義としましては、今言った、相当程度を超えて通常の労働者より短い方も含めてこの短時間労働者の対象に入れるということでございます。ただし、指針におきまして現行の指針を下回らないという意味は、短いけれども通常の労働者と同じ方については現行の指針と同じような考え方の方で対処すべきである、そういう意味で、今後の検討課題としまして新しい法律に基づく指針においてもそういう考え方を盛り込んでまいりたいと思っております。

○岡崎(宏)委員 私的地元でも、パートで働く人たちが、とにかく少しでも労働条件を改善させたい、なかなか労働組合を組織するのも難しいので、努力をして皆さん組合を組織をされてきている。大抵は一つのところに一人かせいぜい二人というところがほとんどですけども、その人たちが地域でまた集まってお互いに支え合って運動をしている。その人たちが自分たちの働き方を調査しようということでもアンケートをとったり、あるいはそういう活動ができるということも知らない人のために、例えば一〇番というふうな取り組みもあり、随分努力をされている。そういう中でも、パートと言われているけれども、実際には時間外仕事の中身もほとんど通常の労働者と同じ、あるいはもっと長く働いている人だっているという状況だというのは、そういう結果の中に出てきているわけでは、ない。

労働基準法が本来はどういう働き方をしている人になつて基本的には適用されるということとは、当たり前のことなんだけれども知られていない。

知られていないことによつて、あるいはパートという名前がついたがためにまたいろいろな差別もされている。その人たちがこの「定義」の中で救われていく対象となるのかどうか。特に、疑似パートと言われている人たちがどういふように扱われていくのかどうか。

何とか指針で、今表現をしているようなことはどこかに通達なりいろいろな形で入れていくというふうには再三おっしゃるのだけれども、我々は通達をつくる段階でその場に居合わせることでできない。働く人もさらに居合わせることはできない。とすれば、やはり本体の中で何らかの表現をしてもらわなければ、疑似パートと言われる人たちは救われないのじゃないかと私は思うのですが、それはどうでしょう。

○征矢政府委員 先ほどもお答えいたしましたように、現行の指針でそういう趣旨が書いてあるわけですが、新しい法律に基づく指針におきまして現行の指針を下回ることがないようにいたしますということでもございまして、指針の中でそういう趣旨を踏まえて対処していきたいというふうな考えをしております。

○岡崎(宏)委員 それは絶対にちゃんと書きますという約束をさせていただいたというふうな受けとめておいていいのでしょうか。それはまた具体的に、間違いないやり方というふうな審議の中でぜひ答えていただきたいと思うのですが、もう少しお尋ねをいたします。

さつき労働法の三十二条を引用されて、一日の時間の問題をおっしゃっておられた。私は、今回一日という単位が外れているのを随分心配をしております。それは、ついでこの間審議された労働基準法の中でも、これは男性も女性もそうですが、やはり私たちが一番人間らしく働く、人間としてゆとりを持った生活をしていくということを考えれば、一日にどれくらい働くのか、一日これ以上働いてはいけないという規制があることが必ず必要だ、生きている人間はリズムがあるのだからそれを大事にするべきだということを、しつこく言わ

せていただいているわけですね。

さつき岡崎トミ子議員の方からもいろいろな指摘がありましたけれども、パートタイマーで働いている人、いろいろな言い分があるのではないでしょうか。でも、パートでしか働かない、あるいはパートだから何とか働いていける、そういう表現の中には、やはり家庭との両立ということも出てくるし、あるいは自分の健康状態と両立をさせるということも出てくるし、これはパートで働く女性ばかりでなく、本来的にはみんな自分の持つ能力に応じてというか、ゆとりを持って働くことができるということを目指していくわけだけれども、それは社会的な条件、もうその中で、基本的には女の人は今パートでしか、あるいはパートだからという働き方を余儀なくされているというふうな思ふわけですよ。

ところが、全体に労働時間というのは随分変形制だとかというものも入ってきて、基本的に私たちが考えてきた一日二十四時間、八時間、八時間、八時間のリズムが崩れてきている中で、パートの人たちも、一方では基本的に労働法が適用になる。例えば変形労働時間も適用になるというふうによく言われているわけで、そうするとパートの人たちに何の歯どめもなく、何かトラブルがあったときに何の救済もなく、そういう中に組み込まれていくのは実に困る、せめてやはり一日の単位というものが特にパートの人には今必要だ、私はそんなふうに思っているのです。

さつき説明をされているわけですが、一日の労働時間というものを単位にすることをどうして外さなければならぬのか、変わらないのであれば、なぜ一日というものを入れているとはいけないのか、私には納得ができませんので、答えていただきたいと思ひます。

○征矢政府委員 一日の所定労働時間が短い方というの、一週間単位で見ますと、これは短い中に必ず入ります。したがって、そういう意味からこれは定義としては削っているわけではござい

もう一点は、一日の所定労働時間が通常の労働者より長くて、かつ、出勤日数が少ないために一週間当たりで見ると短い人も入るわけではございますが、これはもう現行の指針におきます考え方は入っている、こういうような整理でございまして。

○岡崎(宏)委員 どうもよくわからないのですけれども、さつき三十二条を読んでいただいたときに、三十二条、その後の②とついている部分があるでしょう、それも読んでおいていただかないと困るなと思つたのです。

この間、私たちがこの法律の説明を受けたときに、ほかの法律も含めて大体今労働時間というのは一週間が単位だから、それにそろえて問題ない、一日も一週間の中に入らなから、そういうふうな言われているわけですが、労働法の三十二条には、さつきおっしゃった「一週間について四十時間を超えて、労働させてはならない。」の続きに、「使用者は、一週間の各日については、労働者に、休憩時間を除き一日について八時間を超えて、労働させてはならない。」というふうな書いてあるわけですよ。これはいつだって、人間の働き方は一日を単位に物を考えるということは基本的なことと変わらぬのだということが、ここにあって私は思っているのです。だから、説明していただくのはいいのだけれども、やはり最後まで言ってもらいたい。

一日というものにこだわらなから働いている、そういう人たちがたくさんいるのだということ、これを労働省はちゃんと受けとめていただかないと、逆に言うと、例えば指針をつくっていったって、社会的な条件をもっとそろえなければいけない面もあるわけですね。そのときに、あくまでも一日が単位だということが欠けていくと、その整備そのもの、社会的なその整備だって随分違ったものになつてくると思ひますので、これは改めて申し上げておきたいと思ひます。

今回の「定義」の中でもう一度お尋ねをしておきますのは、さつきから現行の指針というか、指

針の一番最後に書かれてある疑似パートの部分、これは先ほどの答弁からいくと、何らかの形で保障していくことだと思ふわけですが、それは例えば本体、法律そのものの中で何らかの形で入れてほしいと私たちは思ふけれども、指針の中で入れられるのか、あるいは例えば通達という形で入れられるのか、そのあたりは事務サイドとしてはどういふふうなものを今頭に描いておられるか、そのあたり教えてください。

○松原政府委員 ずっと御説明いたしましたように、今回の法律は、通常の労働者と比べて所定労働時間が短い方はすべてカバーいたしているわけでございます。

そういう労働者の中で、通常の労働者とはほとんど同じ時間働いておられ、就業の実態から見ても通常の労働者とはほとんど同じ状況にあるという方をどうするかということは、当然新しい指針をつくる場合にも問題になるわけでございます。それを労働時間が相当程度短い方と同じにするのかどうか、そうではなくて、特別にその方々については配慮すべき事項を書くかどうかということになるのかと思ひます。

その点につきましては、私も今回この法律が成立しました後に定める指針においては、相当程度短いということではない、相当程度ではない短さというのでしょうか、かなり通常の労働者に近い長さ働いておられるけれども通常の労働者と比べると労働時間が短いという方については、それ以外の労働者の方、つまり相当程度労働時間が短い方とは別に書く必要があるのではないかと、別の配慮事項を書く必要があるのではないかと、それは現在この指針に書いておられるのを踏襲をいたすということでございますので、あくまでも指針の中に書いていくということは今までは考えているところでございます。

(委員長退席、永井委員長代理着席)
○岡崎(宏)委員 それは今後私たちもまたいろいろな要望をしていきたいと思ひますし、どういふ形でというものも、できるだけたくさんの方が、

だれが見てもわかる、これを見ればわかるというふうなものを実は私たちは求めているんだということを申し上げておきたいと思ひます。その線に沿ってやっていただきたいと思ふのです。

次に、関係者の責務といいますか、では実際にだれがどのようなことをしていくのかということころなんです、その前に、せっかくですから、いろいろな皆さんの声というものを聞いてほしいなと私は思ふのです。

さっきも紹介させていただきましたが、パートで働く人たちは、一生懸命組合もつくって何とかよくしようというふうな頑張っています。その人たちがパート一〇番というふうな取り組みを各地でやっている。

これはたまたま神戸でやった一〇番の中で持ちかけられている相談という、電話での悩みなんです。例えばこんな人がいます。ホテルに勤めている人なんです。会社経営を二億四割減しなければならぬと言ひ、そのためパートの勤務時間を一律に五時間にされた。実はそれまでは、特に十二月というふうなときは、私は月に二百二十時間働いた。収入が半分になってしまつて困る。パートだといへば、忙しなときは二百二十時間も働かしている。ところが、ちよつと景気が悪くなつて、会社がそのあたりの雇用管理というかやらなきやならなくなると、いきなり五時間だといふふうな切られる、こういうことが起きて、自分の生活設計上の問題もあるんだといふふうなことが言われています。

あるいは、拘束時間以外に残業を強いられることがある。何とかしてもらいたい。

あるいは、雇うときは「会社が長期契約を約束したのに、首だと言われた。何の手だてもない。それから、「派遣先と九月七日から一年間の雇用契約を結んだが、「不況による受注減を理由に一月二十五日で一方的に契約解除された。その後何の連絡もない。」困っている。

「業績悪化のため、事業所を昨年末で閉鎖。十六年間会社のために働いてきたのに退職金すらな

い。解雇された時点で予告手当の支給なし。会社は「パート社員」だからどうしてもいいと言っている。私はパートで働かされていると聞いたことがない。十六年間働き続けてきて、自分は正社員だと思つて働いてきている、そういうふうなことを電話で言われている。

あるいは、「土曜日に出ていくと、ちよつと二階に上がつてくれと言われた。こういう不景気の時代だから辞めてもらいたい。明日から来なくていい」と。渡されたのは三万円。」

こういうことが本場に綿々と言われているわけですね。

一方で、例えばパートの人たちにアンケートをとると、皆さん本当に結構長時間働いている。通常七時間、八時間勤務の人も結構たくさんいる。残業もやっている、こういうのがずっと出てくるわけですね。

一番最初にもお尋ねをしたように、だから、少しでもパートというだけで不当な扱いをされないために、具体的にその原因を取つていこうということが求められているわけですが、今聞いていただいたように、非常に不安定な雇用の形態、条件も悪い、これに対してどうにかしてほしいといふふうな声を上げたときに、パートの人たちはまずどうすればいいのでしょうか。どうにかしてほしいといふ声をどこへ持っていくた方がいいのですか。どこがどういふふうな解決をしてくれるのでしょうか。それをまず教えていただきたいと思ひます。

○松原政府委員 今先生いろいろな声を御紹介になられましたので、個別にそれに対してということではないので、パート労働者の方々が持つておられる声というのはいさぎよくあるわけであつて、それに応じて対応する行政機関というのでもそれと違つてくる場合があるわけでございますが、今伺つておられます、やはり基本は労働契約を結ぶときにあまりにまともにやつて大きな問題になっていることが非常にクローズアップされているのじゃないかといふふうに思ひました。十六年働いておられる方が正社員と思つておつたの

にパートなんだからあしたからといふような話は、まさに契約を結ぶときに、きちつとどういふ形で結ぶかといふことであらうかと思ひます。

問題が起つた場合にどうするかといふことにつきましても、先ほどちよつと短時間労働援助センターのことを申し上げましたけれども、いろいろな錯綜した問題をほぐしていくために、とりあえずどこかで相談を受けてもらうということがやはり非常に重要なことではないかといふふうに思ひます。場合によりましては労働基準監督官によつてしか解決ができないという問題もありましようし、そうでない問題もさまざまあるかと思ひますけれども、パートタイム労働者の方々が気楽に利用できる、気楽に相談に来られるといふものとして、私どもとしてはパートタイム労働援助センターの機能を充実させて、そこでそういった声を一次的に受けとめていきたいといふふうに思つて

いるわけでございます。

○岡崎(宏)委員 例えば、労働者側が余りよく知らなくていいかげんな約束で働き始めた、だから問題が起きたといふこともあるでしょう。だけれども、ほとんどの場合は、雇う側の人たちが最初にあなたにはこういう条件で働いてもらいたいといふことをきちんと言ひ、それによつて知ることができるわけですから、それで自分がそこで働くかあるいは嫌かといふことを言えるようになるわけですからね。その部分はやはり事業主サイドの方で、きちんとやらなければいけないこと、あるいはやってはいけないこと、それがどれほど明らかにされるかが実は改善のかぎだ、私自身はそういうふうな思つております。

そうだとすると、今回、その三条の「事業主等の責務」といふものの中に、最初「目的」ところでもお尋ねをしましたけれども、「適正な労働条件の確保及び教育訓練の実施、福利厚生充実その他の雇用管理の改善を図るために必要な措置」といふものが出てくるといふふうに言われております。そうすると、一体何々がその中に上がつてくるのか、かつまた、例えば労働条件の中にはこれ

これがあり、そして、この部分についてはこういうことはやらないといけない、あるいはこうしななければならないということがどれほど具体的に出来るのか、それを出していただきたいと思えます。

○松原政府委員 この三条の事業主の責務につきましても、具体的にはその後の六条で労働大臣が指針を定めることにいたしているわけでございしますが、その指針に定められた事項が具体的な事業主の責務の内容として出てくるわけでござい

ます。

それで、これは先ほど来御説明しておりますように、現行のパートタイム労働指針を踏襲して私どもはやりたいというふうに考えておりますことからもう少し具体的に説明させていただきますと、まず、労働条件の明確化ということで、雇入れ時に雇入通知書をきちんと交付するということが、パートタイム労働者に適用される就業規則をきちんと整備をするということ、それから、労働条件の適正化ということにつきましては、労働時間それから期間の定めのある労働契約の場合の予告の問題ですとか、賃金、賞与及び退職金の均衡等の問題ですとか、福利厚生施設の活用等の問題等々につきまして、私どもはこの指針の中で具体的に事業主の責務として明らかにしたいというふうな思っているわけでございます。

○岡崎(宏)委員 そうすると、例えば今のこの指針で上がってきている各項目、労働条件の明確化というところから項目ごとに上がってきています。それは全部その項目は生きてくるということですね。項目ごとに出てくるというふうな受けとめていいわけですか。

○松原政府委員 具体的に指針をどういう形式で定めるかということまではまだ十分は検討いたしておりませんが、内容的には現行指針に盛り込まれていることを下回ることのないように新しい指針を策定したいというふうな思っているわけでございします。もちろん、皆さんになるべくわかりやすいように出したというのとは当然のことでございます。

○岡崎(宏)委員 その際に、岡崎トミ子議員の質問の中にもありました、往々にして事業主の側というものは、これは局長の答弁からいくとその数はやや少ないというふうにおっしゃっていただいたけれども、やはりパートを使うことの理由は人件費が安いということ、これはたとえ二割であれぬぐえない事実だと思えます。

それで、なおかつ、仕事量がふえたとか、あるいは一日の時間で仕事の多いところができたからだという答えは、仕事量がふえたのだとしたら、業務量がふえたのだとしたら、では正規の職員を、正規の社員をふやせばいいと普通は考えますね。けれども、正規の社員をふやすよりもパートの方が安いう、これは人件費が安いからというのが現実のところの理由じゃないでしょうか。

そういうふうに見ていくと、項目を挙げていうふうな扱わなければならない、これこれこういう項目は差別をしてはいけない、均等にちゃんと扱わなければならないというものを挙げて、守らなかつて、ひよつとしたらですよ、別にどうというのではない……私は、大臣も覚えておいでだと思のですが、労基法の審議のときにも、今の会社側の人たちはいい人もいるかもしれないけれども、悪い扱いをする人は、基準監督署からいろいろ意見を言われても、そんなものは参考程度だと労働組合との団体交渉の場でも堂々と言っているような会社もあると。

それで、そのときにこのパートで働いている人たちは、せっかくその指針に上がってきたとしても、ではこれを守らなければならないのか、自分でしっかり見た場合に明らかにこれに違反しているんじゃないかというふうな思ったときに、それではどうすればいいのですか。

○松原政府委員 パートで働いている労働者の方が、自分の企業におけるいろいろな扱いが、この新たな法律に基づく新たな指針に書かれてあることとどうも違うというふうな思われたら、それは御遠慮なくパート労働援助センターに言ってきて

いただくのももちろん結構でございますし、具体的な事項にもよりまずけれども、労働基準監督署に行つていただくということもあらうかと思ひます。

ですから、私どもとしては、パートタイム労働者の方々に指針の内容というのは当然知つていただきたいというふうに思つております。事業主の責務ということで定め、事業主が守るべき事項として指針を定めるわけでございますけれども、当然のことながら、パートタイム労働者の方々も十分知つていただきたいというふうに思つてござい

ます。

○岡崎(宏)委員 例えば解雇されたときに、どうしようもなければ労働基準監督署に行くわけですよ。なかなかそこでも現実には解決ができておりません。ほとんどの場合、その解雇は正当か不当かというところでもめします。そして、ほとんどの場合、まあ働いている人の方が弱いというかあきらめることが多いです。それでも行つて頑張るときには、ほとんどの場合は裁判になつていきます。裁判になると随分時間もかかるし、お金もかかります。パートの人たちがそこまでするというふうなすれば、並み大抵のことではないわけですよ。基本的に労働組合がないところの人だつていっぱいいるわけですから。

その際に、そこまではないまでも、例えば企業側の事業主の責務として言われることが、努力することであるのか、やつてはならないことであるのかでは、行政の側が事業主の側に指導する際に、あるいは助言をする際に、もう私たちは勧告もしてほしいと思うのだけれども、その際に、随分違うのじやありませんか。努力することであるのか、やつてはならないことを決めておくのかでは、随分違うのじやありませんか。

○松原政府委員 このパートタイム労働指針に基づいて事業主が具体的にやらなければならないことが定められるわけですが、それにつきましては、三条に書いてございしますように、「事業主は、最後は「努めるものとする。」というこ

になつていくわけでございます。そういう意味では、事業主がそういう指針に定められた事項を守るように最大限の努力をするということがこの法律の内容になつていくわけでございます。

つまり、こうしてはならないとか、そういう意味での強行法規というものではないというのは御指摘のとおりでございます。しかしながら、この法律に基づきまして労働大臣が必要に応じて助言、指導をやるというたような規定も盛り込んでいくところでございますし、また、強行的な措置ではなく、ソフトな形でパートタイムの方々が持つておられる諸問題を解決するというような方策も盛り込んでいくところでございまして、私どもとしては、これで実効がないということではないのではないかとこのように思つております。

例えばちよつと別の話で恐縮ですが、男女雇用機会均等法につきましても、あれが審議されたときに、努力義務というのの意味がなないのではないかと弱いのではないかと御指摘がございました。もちろん一気には世の中が変わるというところまでは至つておりませんが、あの法律ができたことで多くの企業があれを遵守する、女子に対する門戸を開いていくというような効果が実態的に出てきておりました。私どもとしては、努力義務だから効果がなないとかいうことは、そういうふうには簡単には言えないのではないかと。

私どもとしては、法案が成立しましたら、この法律の適正な施行を図るということによつて実効が上がるように努力をしてまいりたいというふうな思つていくわけでございます。

(永井委員長代理退席、委員長着席)

○岡崎(宏)委員 均等法の話が出てきましたけれども、それは現実をどういう目で見ると随分評価が分かれるところだらうと思ひます。確かに、努力規定だけれども少しづつ改善されるということとは、それは否定はしません。変わらなくちゃうですから。だけれども、現実には均等法にどうも違反しているのではないかと、そういう声が上がったときに、例えば今各地の婦人少年室はなか

なかそこに対応し切れない面がある。これは一度一般質問のときにもさせていただいてますから御承知だろうと思います。やはり一方の当事者を引きずり出すこともなかなかできない。そういう中で均等法に対する不満を持っている女性というのは随分たくさんいるということを私は忘れていただいちゃ困ると思います。

確かに、お互いに努力をしながら少しずつ改善するというのは、これはみんなやっていることです。だけれども、いざトラブルが起きたときにそれで救えないものがたくさんあるからこそ、やはりやっつけてはならない、こういうことについて差別してはどうか、その方がより改善できるというふうには私たちが言っているわけだし、働いている側の人たちはほとんどの人がそう思っているわけですからね。

だから、努力があるいは禁止かということで変わらなないと言われても、これは私は変わるんではないかなと思います。例えばいろいろな審議会の場所なんかで、ここは必ず意見がぶつかっているところですから、意見がぶつからなくてそういう論議になるんだとしたら、これはまた話は違ふと思いますよ。必ず禁止をされるのは困るというものがあって、そして、いや禁止規定にしてもらわなければうちの職場ではちょっと変わらないという意見がぶつかって、こういう論議になっていることだけは忘れていただきたくないと思います。

では、また少しずつお尋ねをしてみたいと思うのですが、さっき雇入れ通知書の話なんかも出てきましたけれども、私は、この指針の中身を、本當を言うところの国会の場で、委員会が指針のあり方について論議されてもいいと思っているのです。それは、一番公の場所であるか、だれもが聞こうと思えば聞ける場所で論議がされるからだと思います。まあ審議会といういろいろな立場の人が出てきて意見を述べていただくわけだから、一方的だとかいうふうなことはないかと確信をいたします。

ども、しかし、多くの当事者は見えませんので、私は本来は指針の中身になる内容というもので、この場で実は論議をしていただきたい、せめてそういう経過の報告は行政側としてはやってほしいというふうな思っております。

その要望をさせていただいた上で、この項目を少しずつたどっていきましても、雇入れ通知書で一番最初に期間が出てきますよね、雇入れ期間がさつき十六年間働いていた人の話を私紹介させてもらいましたけれども、それ以外にでも随分長く働いている人っているわけですよ。勤続年数が三年以上、四年以上、七年以上、二十年以上の人も、例えばこれは神戸でとったアンケートですけれども、出てきているわけですね。ところが、不況になつてこういふふうには何年も働いている人でも、雇入れ期間で半年ずつくらい契約が繰り返して繰り返して返されて、例えば十年働いた人がある日、ある不況の時期に陥つたときに、あなたいつまでだからやめてというふうなことが、実際にはたくさん起きていてわけですね。これはやはり明らかに不当な扱いではないのか、そう思います。

パートの人だけではなくて雇入れ契約上の問題というのがあるわけですから、しかし、この雇入れ通知書に例えれば最初に雇入れ期間が出てくるために、働きに来て、とりあえず一年だけれどもあるいは半年だけれども繰り返してまた更新しますからという、その辺の口約束で何となく働き始めて首になるというふうなトラブルが起きていることを、じやどうすれば防ぐことができるのか。

基本的に、よほどの理由がない限りパートで働く人になつて本當は期間の定めというものは要らないのではないかと。むしろ期間の定めは限定するということ、例えば今回のこれから考えられる指針の中でも検討されてはどうでしょうかね。指針の中でも期間をつくることによって首を切られるというふうな場面が出てくるとしたら、それを防ぐには例えばどうすればいいか、そういう方法もあるのではないかとというふうなことは検討されないのでしょうか。

○松原政府委員 労働契約の内容として雇入れ期間についてどのような定めをするかというところは、基本的には労使の自主的な決定にゆだねられるべきことだというふうには私は考えております。ただ、雇入れ通知書の中において書かれてあることが守られないとか、そういうことは非常に問題であるわけですから、雇入れられたときに、もちろん事業主もそれだけの期間——期間の定めがなしというのではありません、定める場合にはいつからいつまで、そして更新があるのかどうかといったようなことについても明らかにすることは必要だろうというふうには思っております。けれども、期間を定めた雇用契約を結ぶべきではないとか、そういうことは行政として介入すべきことではなく、それは労使が自主的に話し合いをいたしたい決めるべきことではないかというふうには思います。もちろん労働基準法上、期間の定めをする場合には一年を超える雇用契約の定めをしてはならないというところはございますけれども、それを除きましては、基本的には労使自治にゆだねるべきことだというふうには考えております。

○岡崎(宏)委員 期間の定めをしてはならないというふうにはできないにしても、期間の定めをするような契約というものは、例えば、もう本當に一時的な季節的なものというふうには限定をされるというふうなものがあるような方法はないのだろうか、そんな検討もできないだろうかということとを申し上げているわけですが……

○松原政府委員 なかなか難しいかとは思いますが、ちよつと勉強させていただきます。

○岡崎(宏)委員 ぜひそれは検討事項にしたいと思っております。

それはパートの人だけではなくて、契約上の問題はこれから随分論議しなければならぬことであるというところはよく承知をしておりますが、現実の問題として、短期雇用の形式が何度も何度も繰り返されていくという、そして、結局雇用の調節をする際にまずパートの人たちがその雇用契約

によって一番に解雇をされるというふうなことが現実にはあり得るわけですから、これはいろいろなトラブルの物すごく大きな理由になっているわけですから、これを何らかの形で守る、そういう手だてはないものかというのを勉強していただくというか、考えていただくというのか、これはぜひお願いをしておきたいと思っております。いつもこの契約があつて、そしてそれを理由に首を切られる、こういうことがあるわけですので、ぜひお願いいたします。

もう一つは、例えば非常に長期にわたつてパートで働いている人がいる、その一方でその企業が毎年正規の職員の新規採用などをやっている、その際に、パートで働いている人が、自分は正規の職員で働きたいのだ、正規社員で働きたいのだ、こういう希望があるときに、パート労働者を優先的にその会社に雇つてはどうか、こういうことを盛り込むことは不可能ではないかと思うのですが、それはどうでしょうか。

○松原政府委員 現行指針におきましては、パートタイム労働者から通常労働者に変りたいという方につきましても若干書いてございまして、使用者は、通常の労働者を募集しようとするときは、現に雇用する同種の業務に従事するパートタイム労働者であつて通常の労働者として雇用されることを希望するものに対し、これに応募する機会を優先的に与えるように努めるというところが書いてございまして、基本的にはこの考え方を踏襲したいというふうには考えているところでございます。

○岡崎(宏)委員 ぜひそれを盛り込んでいただきたいと思います。とどのつまりといいますか、例えば、いろいろなトラブルがあつたりそれを受けて相談に駆け込んだりあるいは会社側と話し合いをしたり、そういう手だてをお互いにやった結果、特に行政の方は今回は援助センターというものも設置をして、事業主に對していろいろな指導、助言をする、こういうふうに行われているわけですが、それが実現することが

できる、指導、助言が確実に形になるというのか、事業主がきちんとそれを実行に移すということをお願いしている側は最終的には一番強く望んでいるわけですね。だから、我々は単なる指導ではなくてもう少し踏み込むことができないのか。禁止で罰則という方法を我々は一番望むけれども、それにかないまでも、もう少し行政として強い態度を事業主に求めることはできないのか。その担保がこの法律の中にあるかどうか、このことを最終的には見ているわけですが、この辺はどうでしょうか。

○松原政府委員 指針に盛り込んだ事項については、もちろん事業主が自主的にその実現に向けて努力をしていただくということになるわけですが、いますけれども、その努力が十分でないとか、パートタイム労働者の方々にとって問題である状態が放置されているといったようなことがある場合には、法律の中にも規定してございますけれども、労働大臣が必要な場合には助言、指導するという規定を置いてございまして、この規定というのは、私どもとしては非常に重みのある規定だということふうに思っております。

先ほど申し上げましたように、非常に問題だということふうに考えた場合には、これに基づきまして事業主に対して適切な指導、助言をやっているかというふうな思っているわけでございます。

○岡崎(宏)委員 大臣、大臣の指導、助言は大変重みがあるということなのですが、私、実際自分でも働いてきてなかなか法律そのものが自分の身に直接こんな形で生かされていると思える場面というのは少ないですね。結構みんな身を削って働いているわけですね。しかし、やはり不当に解雇されるというふうな意識したときに、その不当性をめぐって随分時間をかけて裁判などでもやっていくわけですが、そこまでする前に事業主に改善をさせることができるかどうかは大臣の指導、助言にこれからはかかってくる、こういうふうなこの法律でいく限りは受けとめられるわけですね。

したがって、まず一番に、働いている人が不当に扱われることがないようにということを目的に置かれて大臣が指導、助言をされる、これが随分必要になってまいりますので、私は、最後にそのあたりをお伺いして終わりたいと思います。その辺はいかがですか。

○村上国務大臣 先ほどから非常にきめ細かな、さすが女性議員ならではの、また、パートという性格的に女性が多いため、こうしたことについてお互い相違する心理的な、そこあたりの機微に触れた御質問を聞かせていただきました。

この前、参議院の予算委員会でしたか、これはパートじゃございせんが、人材派遣、この扱いが資材部に置かれているということ、ある党の議員からこういう扱いはどう思うかという質問を受けたときに、私は憤りを感じます、こうお答えをいたしました。要するに、人を人とも思わないという扱い、パートにおいてもそうした不当な扱い、いろいろ問題がたかさん指摘されている、こうしたことを是正しなければならぬ、それが我々労働省の置かれた立場だ、こういう認識に立ちましてこのパート法案を提出させていただいているということ、この基本認識だけはひとつ御理解を賜っておきたい、こう思います。

それから、大臣の監督指導ということですが、実はこれもつい最近でございまして、ある御家庭の御婦人から私のところに、身障者の雇用の扱いについてある企業にこういう扱いをされた、これに対して大臣どう思うか、こういう切々たるお手紙をちょうだいいたしました。

私は、早速その企業の責任者に電話を入れ、そしてまた労働省の担当の課長にもこの解決方について取り組むように、誠意を持って指導するようにということでもございましたが、一週間たち十日たつても先方からの確たる――その間窓口ではいろいろやりとりをやっておりますけれども、どうも時間がかり過ぎる。そこで、私は国会の間を見まして、きょう午前中の国会の日程がないということを確認いたしました、練馬の企業でござい

ました。車を飛ばして現場へ行つて、現場に責任者に来ていただいて、いろいろとやりとりをいたしました。その結果、御両親もその結論に対しては非常に満足いただいたわけでありまして。このときも、現場へ参りましたら、その企業におきましてはちょうど御婦人の方々がたくさん仕事をなさっておられまして、たまたまお話を聞けばパートの方々ということでもございまして、二、三十分、そのパートで働いておられる御婦人、御婦人じゃない、女性の皆さん方と、パートのあり方についていろいろとお話も承っております。

パートの方々は非常に明るくて、この仕事場においては不平だとか不満だとかさらさら感することとがでなかつた。非常に希望を持って、安心して働くことができている……(発言する者あり)認識じやありません、現実を申し上げているのです。聞いてください、まじめに僕は申し上げているのです。だから、私は、そういう現場に行つての、そういう現場の明るい職場の状況を見たというのを申し上げているのでありまして、それですべてだとおっしゃらないのです。

ですから、パートのこういう法案を今御提出申し上げているわけですから、現実的には、パートで働くこともどういふ職場においても、やはり一人一人が自分の天分、自分の置かれたそうした環境の中で安心して働けるような職場をつくるということがぬくもりのある労働行政だ、私はこのことを強く訴え、労基法の改正の中におきまして労働行政の基本のあり方について申し上げてきたところでもございまして、大臣の監督指導ということについての責任の重さは十分痛感しております。ことを申し上げさせていただきます。次第であります。

○岡田委員長 午後一時三十分より再開することとし、この際、休憩いたします。

午後零時三十六分休憩

午後一時三十分開議

○岡田委員長 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。伊東秀子君。

○伊東(秀)委員 まず、政府案の中身に入ります前に、大臣にお伺いいたします。

我々四野党及び参議院民主改革連合が先に共同提案している法案があるわけですが、その法案は、まさしく政府がかつて昭和四十五年に出した通達その他にのっとりまして、要するに、この四十五年の通達によりまして、労働時間以外の要素を考慮しないで、パートタイムという趣旨にもなるべく平等に扱うようにするという趣旨にのっとりまして四野党が共同提案いたしました法案があるわけですが、その法案の審議の前に何ゆえに政府提案を出したのか、その我々の共同提案した法案と政府提案の趣旨がどう違うのかについて御答弁願います。

○村上国務大臣 野党法案の内容は承知いたしておりますが、労働省といたしましては、パートタイム労働者の処遇の確保等に関し、先ほど議論がなされておりましたが、罰則等による規制を行うことやパートタイム労働者について差別的取り扱いを禁止することについては、社会的コンセンサスが得られていないことから適当ではないと考えており、パートタイム労働者の多様な就業実態や意識を踏まえた適正な労働条件の確保及び雇用手管理の改善を図ることを内容とする政府法案を提出いたしましたところでございます。

○伊東(秀)委員 といったしますと、罰則等の問題だけなのか、基本的な法の立法趣旨において全く変わりが無いというだけの問題なのか、その点はいかがでしょう。

○松原政府委員 私どもがこれまでやってまいりましたパートタイム労働対策、かなり前からのものもございまして、四十五年に出しました通達において明らかにしました考え方は、賃金につきましては、パートタイム労働者についても同種の労働者との均衡を保つようにということをはっきりといたしました。もちろんパートタイムと

いうのは、身分的な区別ではなく、労働時間が短いという点を除いては何ら変わることはないという点は書いてございますが、それはその当時のパートタイム労働をめぐる世の中の認識を反映いたしまして、例えば労働基準法ですとか最低賃金法、そういったものも含めてパートタイム労働者には適用がないのではないかと、いうふうな一部誤った考え方などもかなりあったわけでございませう。そういうことから、まずそれを改めなければいけないという趣旨で出したわけでございませう。それで、均衡の問題につきましては、今申し上げましたように、賃金について同種の労働者との均衡云々ということが書いてございませうが、それにつきましては、今回の法案に基づきまして私どもが策定を考えております指針の中におきましても、午前中にも御答弁申し上げましたけれども、現行の指針を基礎としてそれを下回らないということに対応したいと申し上げました。そして、現行指針の中には、賃金、賞与、退職金等について、就業の実態、同種の労働者との均衡を考慮するようになっていることが書かれているわけでございまして、基本的な考え方としてそういう考え方は流れております。

ただ、基本的な違いが罰則だけということでは必ずしもございませんで、野党法案の中に書かれております基本的な柱は、パートタイム労働者をフルタイム労働者と差別をしないということがポイントであろうかと思ひます。その差別かどうかという点については、私もやはりこれは判断がなかなか難しいのではないかと。パートタイム労働者は労働時間が短いということではございませうが、短いから労働時間に比例していろいろなことが違ってくるだけだということではございませんで、それに伴う仕事の内容等とか、責任の度合い等々、さまざまな面においての違いが出てくるわけではございませう。

そういうことから、差別ということについては、たとえパートタイム労働者とフルタイム労働者の取り扱いの違いは違ふ点がありましても、社会的に許容

されない差別であるということまではなかなか世の中のコンセンサスができて上がっているとは言えないのではないかと、これが、考え方の違いとしてあるわけでございませう。

○伊東(秀)委員 といったしますと、今回の政府案と野党共同提案の大きな視点の違いは、現在正規の労働者に適用されているさまざまな制度、慣行、それとパートの労働条件の実態とは差別には至っていない、それぞれの職種や勤務態様に応じた区別であるという観点からの法律というふうにお考えということでしょうか。

○松原政府委員 パートタイム労働者とフルタイム労働者の取り扱いの違いがすべて区別であると言ひ切れるかどうか、これにつきましては個々に検討しなければいけないことがあろうかと思ひますけれども、ただ、現行のパートタイム労働指針に基づきまして私どもが今いろいろ指導しておりますことに、パートタイム労働者の中でも労働時間が相当程度短い者でない短時間の労働者、つまりパートタイム労働指針の一番最後の部分に書いてあるところですが、ほとんど通常の労働者であるところと見なすことも、就業の実態等についてもほとんど違いがないという労働者であつて、労働条件等について差がある者については、なるべく通常の労働者と同じにするようにという考え方はあるわけでございませう。

そういうことから、全く考え方が違うというものでなく、基本的にはパートタイム労働者とフルタイム労働者のいわれなき違いというのはなくしていかねばいけないという基本的な考え方はあるわけでございませうけれども、じや、具体的にどういったことが社会的に許容されないものかという点についてまでは、なかなかまだコンセンサスができていないのではないかと、いう意味でございませう。

○伊東(秀)委員 午前中の御答弁、さらには今大臣及び政府委員の方がお答えになった内容では、通達、指針、それは今回の法案にも貫いていっているということではございませう。

としますと、昭和四十五年の労働省婦人少年局長通達におきましては、この通達目標というところからこういふふうなうたてております。

パートタイムの保護と労働条件の向上をはかり、パートタイムが本格的労働力として企業の雇用体系の中に正しく位置づけられることを促し、もつて近代的パートタイム雇用を確立することを目標として、

しかし、現状ではパートタイム雇用についての概念の混乱がさまざまな問題を引き起こしているの

で、パートタイム雇用は、身分的な区分ではなく、短時間就労という一つの雇用形態であり、パートタイムは労働時間以外の点においては、フルタイムの労働者とは異なるものではないことをひろく周知徹底するものとする。

この通達目標及び平成元年六月二十三日の労働省事務次官通達においても、なぜ通達を出すか、及び、この同じ日に指針を出しているわけですが、それども、その指針を出す趣旨として、要するに、パートタイム労働者が重要な労働力の一つとして増加傾向にある、

しかし、パートタイム労働者の処遇及び労働条件等については、雇入れに際して労働条件が不明確であること、パートタイム労働者の就業の実態に配慮した雇用労働管理が行われていないこと等種々の問題点が指摘されてきた。

こういふことの改善のために考慮すべき事項の指針を出すというふうにはつきりうたてておりますが、この二点については今回の法案についても制度趣旨、立法趣旨として貫いていこうというふうに確認してよろしうございませうか。

側も政府法案に対する一つの考え方ということが出てくるわけでございませうが、じや、まずそれを少し条文に沿って伺ひたいと思ひます。

今のような基本的な認識は、パートのこの四十五年の通達、要するに、労働時間以外の点においてはフルタイムの労働者とは変らない、そして、今回の法の目的が、パートタイム労働者の就業の実態に配慮した雇用、労働管理を行つていくという方針のもとにされたということであるとすれば、今回の法の「目的」の第一条のところなんです、この第一条が何を目的とするのかということ、どうもはつきりしないんですよ。

要するに、「雇用管理の改善等に関する措置」を講ずることを目的にするのか「短時間労働者がその有する能力を有効に発揮」できるようにすることが目的なのか。そこへ「福祉の増進」という、福祉というあいまいな言葉が出てきているということ、とで、先ほどの二つの通達及び指針に出てきた明確な目標が、どうもこの第一条の法の「目的」のところでは、より明確でないという問題があるわけですが、何ゆゑにこのような条文になっているのか。要するに、この条文の目的は、先ほど私が読み上げた通達、指針の目標と読みかえてもよいという趣旨なのか、その辺をちよつと御答弁いただけますでしょうか。

○松原政府委員 この法律第一条の「目的」でございませうけれども、この最終的な目的は「短時間労働者がその有する能力を有効に発揮することができるようにし、」それを通じて「福祉の増進を図る」、つまり、短時間労働者の福祉の増進を図ることが目的でございませう。

そして、そのために短時間労働者の「雇用管理の改善等に関する措置、職業能力の開発及び向上等に関する措置等を講ずる」ということで、この「雇用管理の改善等に関する措置」を講ずるといふのは、短時間労働者が能力を有効に発揮することができるようにするための具体的な手段と言ふとちよつと適切ではないかもしれませうけれども、そのための方策であるわけでございませう。

つまり、パートタイム労働者について、この「雇
用管理の改善等」というものが何を指すかという
のは、また三条の中に具体的に書いてあるわけで
ございますが、こういうことが行われることに
よって、先ほど先生が御指摘になりましたパート
タイム労働者の就業の実態を踏まえたさまざまな
管理が行われるということになってくるわけでござ
いますので、それがパートタイム労働者の能力
の有効発揮、福祉の増進に資するといいますが、
その目的の達成に向けて必要なことである、こう
いう位置づけでございます。

○伊東(秀)委員 といいますと、この第一条
で一番大きい問題というか、法の達成すべき目標
というのは、雇用管理の改善にかかってくると思
うんですよ。要するに、福祉の増進を図るため
に何をやるかといったら、雇用管理の改善をする
んだということですから、それに関する措置をする
ということですから、法としてはここが一番の
中心になるんじゃないかと思われるわけですが、
この雇用管理の改善に関する措置の中身、これは
四十五年の通達に目標としてうたっている「パー
トタイムは労働時間以外の点においては、フル
タイムの労働者と何ら異なるものではないことを
ひろく周知徹底するものとする」というこの精
神のもとからの、現状における雇用管理の改善な
んだというふうに読みかえてよろしゅうございま
すでしょうか。

○松原政府委員 四十五年の通達は、再三申し上
げてございますけれども、パートタイムは労働
時間が短いという点を除いては何ら違わないとい
うのは、当時の状況の中で、パートタイム労働者
というのは、通常の労働者と違って、労働保護法
規の適用もないといったような考え方がまだあつ
た時代背景のもとに出された通達でございます。
そういうことから、そういったパートタイム労働
者というの労働時間が短いという労働者なんだ
あって、労働保護法規の適用その他、通常の労働
者に適用される労働関係法令の適用があるんだと
いうことを明確にしたわけでございます。

今回、パートタイム労働者のために「雇用管理
の改善等に関する措置」を講ずるということをも
体的な方策として書いてございますけれども、こ
れは三条の「事業主等の責務」のところ具体的に
書いてございまして、「適正な労働条件の確保
及び教育訓練の実施、福利厚生の実施その他の雇
用管理の改善を図るために必要な措置を講ずるこ
と」を事業主の責務というふうに規定をいたして
おりまして、その責務の具体的な内容を指針で定
め、その実現方を事業主に求める、こういう立て
方になっていましてございまして。

○伊東(秀)委員 四十五年の通達のみならず、平
成年の指針においても、なぜこの指針を定める
か、労働条件等について考慮すべき事項とは何か
というところの冒頭に、

パートタイム労働者については、労働基準法、
最低賃金法、労働安全衛生法、労働者災害補償
保険法等の労働者保護法令の遵守が図られると
ともに、労働条件は、パートタイム労働者の就
業の実態、通常の労働者との均衡等を考慮して
定められるべきであるが、特に、次の点につい
て適切な措置を講じられるべきである。

こういう形で項目を掲げているということから考
えるならば、通達、指針、そして今回の法案、これ
は要するにこの一条における「雇用管理の改善等
に関する措置」三条における「適正な労働条件の
確保」、こういった措置を国が責任を持って行政
として努力義務ながら事業主に課していくもので
あるというふうに読み取れるかと思うのですが、
もう一度確認的に伺いますが、この考え方に
変わりないですね。

○松原政府委員 今回この法案を提出いたしまし
た経緯とかそういったものを総合的に考えます
と、これまでパートタイム労働指針によりまして、
あそこを書いてございまして、それが広く企業の中
で定着するようにということで指導をやってきたわ
けでございます。しかしながら、残念ではござい
ますけれども、必ずしも十分これが浸透していな
い面もあったというように踏まえてございまして、

もう少しきちんとしたものにする必要があるとい
うことから、法律に根拠を持つ指針にしたいとい
うことになったわけでございます。

そういう一連の流れのもとで、この法律案の作
成をさせていただいたわけでございまして、今
先生がおっしゃいましたような流れをくんでこの
法律案を出させていただいた。したがって、考え
方の中には、今おっしゃられたような考え方が流
れているんだというふうに御理解いただいて結構
でございます。

○伊東(秀)委員 といいますと、法案の体裁と
して、要するに労働条件、「適正な労働条件の確
保」というところに重点が置かれるとするならば、
適正な労働条件、確保すべき労働条件の中身をや
はり法の中にきちっと並べていく、条文化してい
くということが、これまでの流れから来たら当然
ではなからうかと思うわけでございまして、この
法案の体裁を見ますと、その一番重要な中身に
ついてはすっぱりと条文化されていなくて、労働
大臣の基本方針とかあるいは指針にゆだねられ
ていて、今法案を審議しようとしてもさっぱりわ
からないという状況があるわけでございまして。

ところが、もう一方、この法案の三分の二を占
める第四章の「短時間労働援助センター」という
ことに關しましては、第十一条から二十八条まで
も占めておりまして、この法律とは何と短時間
労働援助センターをつくるための法律ではなから
うかというふうに、私も法律家ではございまして、
ちよつとこれは何のための法律だろうかと思連
えてしまふような構成になっているわけなんです。
むしろ援助センターの細かいことこそ省令等に譲るべ
きであつて、パートタイムの適正な労働条件の
確保が主目的であるならば、それをきちんとして
明確化していくべきだと私は考えるわけでござい
ますが、その点について、なぜこのような構成に
なったのか、御説明いただきたいと思ひます。

○松原政府委員 まず、雇用管理の改善等に関す
る措置の具体的な内容を指針に定めるといふこと
でございまして、これにつきましては、こ

れまでも労使の方も入りいただきましたパート
タイム労働問題研究会の中で検討していただき、
その内容はおおむね妥当である、しかしながらよ
り一層周知徹底を図るためには法的根拠をつける
必要があるのではないかと御意見があったこと
とを踏まえたものでございまして、研究会の中で
議論が分かれた点は、一方では、法的根拠は必要
ない、指針で労使の自主的な努力に任せることで
十分である、法的整備に反対という御意見もござ
いました。もちろん一方には野党法案のような差
別を禁止する法律が必要ではないかという御意見
もあつたわけでございまして。つまり、意見が労使
の中で大きく分かれ、かつまた、婦人少年問題審
議会という正式の審議会に法案をお諮りしたわけ
でございまして、その時点でも、基本的には
今申し上げたように大きく意見が分かれたわけ
でございまして。

そういう中で私ども、何とかパートタイム労働
者の社会における位置づけをきちんとしていた
いこと、それから、パートタイム労働者が
持つておられる能力を有効に発揮して職業生活
を生き生きと送っていただけるようにしたい、そ
ういう中で何とか法的な整備に持っていきたいとい
うふうに考えたわけでございまして。

そういうバランスの中でつくつたということか
ら、基本的には現行の指針に法的根拠を与えるこ
とでより強力な行政指導をやっていくというこ
とで状況を改善したいというふうに考えた次第で
ございまして。

なお、短時間労働援助センターについての条文
の数が多いということにつきましては、これは国
にかわつて事業を行う、それを適正にしてみら
なければ困るわけでございまして。そういうこと
から、見ていただきますと非常に手続的な規定な
のですけれども、これはやはりどうしても法定を
しなければいけないという事項になつてまいり
ます。ことから、条文の数で見ますとその辺の
数が多いことではございまして、それは
かなり技術的な要素からそういうことになつてお

りますので、御了解をいただきたいというふうに
思う次第でございます。

○伊東秀委員 労働省のそういう御苦勞のほどというのは今の御答弁でわかるわけでございますが、やはり本来、法というものは権利義務を定めるものであるという建前からするならば、当然「適正な労働条件の確保」ということがパートに關する大きな今回の法の立法趣旨という点から考えてみても、やはり指針に譲るのではなしに、きちんと条文化すべきであるというふうに私は考えますし、差別が区別かという、区別とまではおっしゃらないということですが、差別であるか差別でないかという評価はともかくとして、今置かれているパートタイマーの方々の労働実態というのは、平成二年ですが、労働省が行いましたパートタイム労働者総合実態調査というのがございますね、これは労働省が平成三年九月に発表しておられますけれども、この労働実態を見ても非常に問題である、賃金においてもあるいは総実労働時間等においても。

フルタイム・パートタイムなどを見ますと、年間総実労働時間は産業計で千八百六十四時間、この実態調査の中ではBパートと呼ばれておりますけれども、男子においては千九百六十五・七時間、女性でも千八百六十六時間というふうに、本年度達成目標の千八百時間を上回っているような総実労働時間を働いている方々、この調査の本身によりまして、退職金のパートに対する定めのあるところは二二％である、八八％近くが退職金の定めがない、それから賞与についても、例えばBパートでしたら平均十七万ぐらいいしからもらっていないというような大きな差別の実態があるわけです。こういったところに労働省は問題だという問題点の出発点がありであろう、それで何とかこれを引き上げていかなければいけない、パートタイマーが労働力として重要な位置を占め始め、今後増加傾向にある今こそ、この点に何とかしなければという出発点がありではなからうかと私も善解しているわけでございます。

そういう点では、きちんと労働条件を明確化していく方向での法の今後の見直しということも考えておられるのかどうか、その点、労働大臣、いかがでございますでしょうか。

○松原政府委員　今回の法律は、現状、パートタイムの実態がどういう状況にあるかといったようなことを十分踏まえて作成をいたしたものでございますが、法律はもちろん未来永劫不変であるということとはあり得ないわけでございまして、状況が大きく変わるということになってまいりますれば、それに応じた検討というのは当然出てようかと思います。

また、労働大臣がこの法律に基づきまして基本方針を定めるということになっておりますけれども、そこにおきましてもパートタイム労働者の職業生活の実態等を十分踏まえて定めるということになっておりますので、その職業生活の実態、その他パートタイム労働をめぐる状況が変わってくれば労働大臣が定める基本方針という内容についても変わってくることは当然あるわけでございまして、一度定めたものが未来永劫不変のものであるということではないと思う次第でございます。

○伊東(秀)委員　重ねて労働大臣にお伺いします
が、といたしますと、先ほど、研究会の中でもいろいろ
な意見の中で、バランシングを保ちながらより一歩指針を法案の中に明確化していきたいという
趣旨からこの法案をつくられたということでご
ざいますので、ある意味では過渡的な措置であり、
おおむねもう少し状況を見ながら見直しをしていく
方向にあるということは、大臣、いかがでござ
いましょうか。

○村上国務大臣　パートに今従事しておられる数字、八百六十八万といましようか、こうしたたくさんの人たちが日本経済の中で重要な位置づけをしようとしている今日でございまして、特にまた今回いろいろと御審議をいただいております。そうした中で、傍聴席にもこれだけ御熱心に審議を見守っているという、そうしたこの委員会の真則にパートの行く末についてお考え賜っております。

すこと等々勘案しながら、不十分な面が出てくれば、それは十分法的に整備していかなきやならぬことだ、こう思います。

○伊東(秀)委員 次に、具体的なことに移らせていただきます。

要するに、この法案の体裁としては、重要な中身は労働大臣が定める基本方針及び指針にゆだねられていくということで、午前中の御答弁及び先ほどの御答弁でも、平成元年に出された指針の中身は当然盛り込むというような御答弁でございましたけれども、包括的に当然盛り込むと言われても、私たちにとりましてはやはり中身が非常に重要なものでございますので、一つ一つそのアウトライン的なものをお伺いしていきたいと思ひます。

まず、この指針の第三の一というところの一番目に、「雇入通知書の交付」ということを関係者のとるべき適切な措置として、努力義務ではあるけれども課しているわけです。『今後のパートタイム労働対策の在り方について』という「パートタイム労働問題に関する研究会報告」でも、どのような労働条件に置かれているかといったことが非常に不明確なことから労使間のトラブルが多いというふうに言っているわけでございますけれども、この雇入通知書の交付義務、これについては当然指針に盛り込むというふうに考えてよろしいでしょうか。

○松原政府委員 この点はぜひ指針に盛り込みたいというふうに考えております。

以後具体的ににお聞きになるかと思いますが、いずれにしても、前提といたしましては、私どもは案をつくりまして審議会に諮り、その御意見を伺って最終的に決めるということになるわけでございまして、私どもとしてはその案に盛り込みたいというふうに考えております。

○伊東(秀)委員 それから二番目の「就業規則の整備」「パートタイム労働者に適用される就業規則を作成する」という義務も課すというふうに考えてよいかと思うのですが、これも課すかどうか

という点が第一点。

それからもう一つは、なるべくフルタイムの労働者との労働条件の均衡化を図るという方向から就業規則の整備を義務づけるのであれば、就業規則をつくって、かつ、パートタイム労働者に示すときに、通常の労働者の就業規則がどうなっている

るかというようなこととの対比ができるような
そういう形の作成にまでやはり事業主は努めな
ければいけないのじやないかと私は思うわけでござ
います。その二点についてはいかがでしようか。

○征矢政府委員 就業規則の整備の問題につきま
しても、基本的には、先ほど来お答え申し上げて
おりますように、現行の指針に書かれてある事項
につきまして、新しく法律に基づく指針をつくる
際にこれを頭に置きながら、これを基礎として指
針を定めてまいりたいというふうに考えます。

それから、一般的に、就業規則のあり方につきましては、これは基準法上のいろいろな考え方、整理があるわけでございます。例えばモデル就業規則みたいなものの普及を図っていくとか、やり方をいろいろ考えながらこの問題に対処してまいりたいというふうに考えております。

○伊東(秀)委員　それから、雇入通知書の中身に
関しまして、ここに前の雇入通知書のモデルがあ
るわけでございます。これは労働省がモデルとし
て出している通知書でございますが、この中身に
「所定外労働等」という部分があるわけですね。

なぜパートを選ぶかということについては、自分の働きたい時間帯が選べるとか時間が短いからというのが圧倒的にパート選択の理由になっているというのは、平成二年の調査の結果にも出ているわけでございます。そういうふうには、パートというのは本来時間を強制されない。日立・武蔵の判決が出て、時間外労働についても違反すれば不利益処分を受けてもしようがないというような状況が今の日本の中では判例上もできてしまっているわけでございます。パートタイマーを選ぶ大きい理由は時間外はしないということ、これを前提に労働省は指導すべきであるにもかかわらず、

こういうように雇入通知書の中に「所定外労働等」などという言葉を盛り込むということは大変問題じゃないかと思うわけですが、その点についてはいかがですか。

○征矢政府委員 労働時間の関係につきましては、現行の指針にございます労働時間のあり方の点を踏まえて新しい指針で検討したい、これを基礎として検討したいと思いますが、御指摘の雇入通知書の中身のあり方につきましては、その際に、また改めてそれでいかうか洗ひ直して検討したいと思ひます。

○伊東(秀)委員 やはり法ができたからには、こういうこれまでもいまいになされてきた所定外労働時間をパートの人にも強要するような状況というものは、国としての、行政としての徹底した対処をとるべきではなからうかというふうに思ひますので、その辺は十分に前向きの形で検討していただきたい。

特に、これは先ほどの研究会報告にも出てはおりましたけれども、政府の平成二年の調査でも、残業の有無に關して、「残業があつた」とする者が二六・一％となつてゐる。特にフルタイム型パートタイマー、Bパートと呼ばれる人たちの約半数、四三・三％が残業をさせられて、しかもBパートの人の一カ月間の平均残業時間は十三・七時間にまでなつてゐるのです。こういう事態に對しては、労働条件の均等待遇をきつと法で明確にしていけない以上、やはり残業しないというのはパートタイマーであることの権利の部分として確立するような労働省の態度というのが必要ではなからうかと思ひますので、ぜひその点の指針における配慮をお願いしたいと思ひます。

次に、年次有給休暇の件なのですが、これについては、指針できちんと基準法の定めるところによつて所定の日数の年休を与えるようにというふうな指導している。しかし現実には、やはり先ほどの平成二年の労働省の調査によりますと、年休があると答へてゐるパートタイマーの人は合計で四割、四〇・五％しかないのです。つまり、こ

のような指針を出してゐながら、現実には四割しか年休をもらつてゐない、与へられてゐないという事態があるわけですが、この点についてはどういふふうにお考えでしょうか。

○征矢政府委員 御指摘のような問題点があるわけですが、法制的には御指摘のように労働基準法でちゃんとこれは定められてゐるわけですが、改正の中で一定の資格要件等も変わりましたから、そういうことを踏まえてまた見直しもいたしますけれども、指針を新しく法律に基づく指針として対処をする際に、この内容を指針の中に盛り込み、かつそれを周知徹底し、あるいは指導していく、こういうような考え方でそういうことのないようにしてまいりたいと思ひます。もちろん、労働基準行政が監督指導する際に、そういう事実がありますればこれは当然正するわけですが、いろいろのこととあわせてやつてまいりたいと思ひます。

○伊東(秀)委員 次に、指針の中の「期間の定めのある労働契約」に關しては、期間が一年を超えて引き続き雇用するに至つた場合には、できるだけ長く勤められるように事業主は努力せよという部分とか、解雇予告をせよ、あるいは解雇予告手当を出せというようなことも書いてあるわけですが、これもきちんと指針に盛り込むというふうな考えでよろしいでしょうか。

○征矢政府委員 期間の定めのある労働契約の御指摘の点につきましては、現行の指針を踏まえて新しい法律に基づく指針で対処してまいりたいと思ひます。

○伊東(秀)委員 賃金、賞与、退職金については、大変ここは重要な部分なんですけれども、「その就業の実態、通常の労働者との均衡等を考慮して定めるように努めるものとする」というふうに書いてあります。

この賃金、賞与、退職金の差別というのがパートタイマーの今一番大きな問題点でございまして、この点についてはこのような文言できちん

指針に文言化するというふうな考えでよろしいでしょうか。

○征矢政府委員 御指摘の点につきましては、基本的な考え方として「その就業の実態、通常の労働者との均衡等を考慮して定める」という点を十分踏まえて、新しい指針で検討してまいりたいと思ひます。

○伊東(秀)委員 大体主たるところを伺つたわけですが、問題点は、この法案がすべて指導監督に終わつてゐる、実効性の確保措置が全くないというところが問題なわけで、労働大臣が基本方針及び指針で今のようなことをお定めになつても、現実にこの平成元年に出されてゐる指針においても年休をとつてゐるところは四割にすぎない。あるいは雇入通知書の交付をしてゐるところ、これは平成三年に総務庁の行政監察局「婦人就業対策等の現状と課題」というところからとつたものなんですけれども、一八・六％しか雇入通知書を交付してゐないという結果が出てゐるのです。就業規則の整備に至つては二五・七％。この調査においては年休の付与は一六・四％。女性の就業の実態ですからさらに労働省の調査結果より悪くなつてゐるわけですが、健康診断の実施についても九・一、雇用保険の適用についても二・五というように、大変指針の遵守状況は悪いという現実があるわけですが、

ですから、この法案で指針で定めても、指導監督でしなさいといつても全く守らない。現指針ですらこんなに遵守されてゐない現実があるにもかからず、法案化しても何らその確保措置がないというのでは、何のための法なのかということになるかと思ひますが、その点はいかがお考えなのでしょうか。

○征矢政府委員 実態で御指摘のような点があり、現行の指針が、これは告示に基づきまして周知徹底を図つておるわけですが、十分周知徹底されてゐないという現状を踏まえて、先ほど来申し上げておりますようにこの指針を法律に基づくものとしたしまして、この内容は現行の指

針を踏まえて対処していく、かつ、法律に基づいて労働大臣がこの指針關係の助言、指導等をできるようにいたしてゐるわけですが、そういう形で周知徹底あるいは助言、指導をすることによつてこの指針を実効あるものにしてまいりたいと思ひます。

先ほど申し上げましたが、内容的に労働基準法等で定められております事項につきましては、もちろん監督労働基準行政、監督する際にはその面から正指導をやつていくというふうな考え方でも対処してまいりたいと思ひます。

○伊東(秀)委員 指針を指導しても聞かなかつた場合は、非常に端的に易しい言葉で言つてどうするつもりなんでしょう、事業主が聞かなかつた場合。

○征矢政府委員 一度指導して聞かなかつた場合には二度、二度指導して聞かなかければ三度、何遍でも指導いたしまして実効あるようにしてまいりたいというふうに考えております。

○伊東(秀)委員 行政指導をそういうふうな回数多くするということのようですけれども、そういった企業を公表すると社会的な一つの制裁というか、そういうことは考えてないのかどうか、いかがでしょうか。

○征矢政府委員 この法律で考えております指針その中身は先ほど来申し上げてゐるのとおりでございしますが、こういう中身のものにつきまして先生御指摘のように公表制度等で対処することは、これは法制的になかなか難しいというふうな考えております。

したがいまして、私どもは現状の諸般の事情を踏まへながら、この法律案に基づきます指針、それの実効を確保するために労働大臣の指導・援助で対処してまいりたいというふうに思つております。

○伊東(秀)委員 この法案の一番の問題点はそこだと思ひます。現実にも今までも、四年前に出された指針に對しての遵守状況はこんなに低い状況だ。問題点は、かつての平成元年の指針を周知

徹底させることだということをこの基準法研究会の報告でもきちっとたっている。それを法制化した。法制化したけれども、間がない場合にはた何度でも繰り返すだけだということでは、全く何のための法制化なんだということになるわけで、どうしてもそこはきちんと何か確保措置をとるとというのが法律ではなからうかと思うわけだ。

ぜひこの点は修正ないしは近い将来見直すという方向へ持っていくていただきたいと考えるわけですが、労働大臣いかがでございますでしょうか。

○征矢政府委員 この法案自体が成立した後の情勢の変化による見直し問題につきましては、先ほど局長から御答弁したとおりでございます。

もう一点は、先ほど先生御指摘もございましたが、例えば雇入通知書の交付を義務づけるべきではないか、罰則つきでやるべきではないか、こういう御議論もあるわけでございます。そういう御議論になりますと、これは短時間労働者だけの問題ではございませんで、いわゆる疑似パートと言われます労働時間は通常労働者と同じパートタイマーの方、あるいは臨時労働者、嘱託等、名称のいかんを問わず、労働者一般についての雇入れ時にどういう方法で労働条件を明示すべきかという議論、考え方になるわけでございます。

したがって、そういう考え方は短時間労働者だけの法律ではなかなか解決できない問題でございます。これは私も、先日、労働基準法研究会で労働契約法制のあり方について一定の報告が行われたわけでございますが、そういうものを参考にしながら別途検討されるべき課題であるというふうに考えております。

○伊東秀委員 この点は重要な点なので大臣に前向きな姿勢だけでも示してもらいたいということと、実効確保措置のない法はないと同じことになるわけですから、その点の姿勢をちよつと示していただきたいと思います。

○村上国務大臣 私も単純な方ですから、永井先

生方が身を乗り出されて率直に言えと言われるとここまで出てきまされども、新規採用取り消しの場合も、罰則規定を出さなければ実効性は上がらないのではないかと、こういう御議論でございます。しかし、雇用ということからいいますと罰則というものがなじむのかな、そこあたりのジレンマが私も随分あるときにもございまして、罰則規定については御勘弁を願った。そしてぎりぎり、では何ができるのか、そこで、企業名の公表というのを打ち出したわけでございます。

伊東先生、私は人間性善説をとっているのです。中には何回言っても素知らぬ顔で、何とやらの何とやらということもありますけれども、しかし、それはそれなりに、やはりケース・バイ・ケースにおいて私は社会的良心というものを信じたいときに、行政ベースではほとんどのところの合意というものは出てくるのではないかな、こういうふうに考えて歯切れの悪い答弁をいたしておりますが、どうぞひとつ……まあしかし、これはパートの今後の大きな問題でございますので、その推移を見てまいりたい、こう思います。

○伊東(秀)委員 基準法に定められている部分もこの指針の中にはあるわけで、基準行政を徹底化するということの間接的なやり方とか、あるいは先ほども二度、三度、四度、五度という本当に行政の強い姿勢とか、そういう形を運用において強化しつつ、やはり最終的には、性善説だけに立たずに、現実にはパート労働者の権利の保護という観点での一歩前進の方向への見直しを最初から考えておいていただきたいと思います。

それから、時間がなくなりましたが、疑似パートについて伺います。

午前中の御答弁では、この法案では疑似パートについてはその指針において保護したいと考えているということでしたが、疑似パート、ほぼ労働時間は正規と同じ、かつ残業も平均月十三・七時間ですか、実態調査によればやっつていような人たちにに対して、具体的に、その雇用の確保と賃金、退職金、賞与、こういった重要な労働条

件についての保護をどういうふうに考えているのか、ちよつともう少し中身で答えたいかと思っております。

○松原政府委員 先生がおっしゃいました疑似パートというのは、実は非常に言葉として概念がはっきりしないこと、ございまして、別の言葉で言わせていただきますと、この法案は、通常の労働者より労働時間が短い労働者を対象といたしております。その中には、通常の労働者になり近いけれども短い時間働いておられる方もあろうかと思ひます。そういう方を疑似パートということと呼ぶとすれば、そういう方はこの法案の対象に入ってくるわけでございますので、指針の中でどう取り上げるかということはあると思いますけれども、その対象に入ってくる。

そして、じゃ指針の中で通常の労働者とはほぼ同じであるが若干短い労働者についてどうするかというところにつきましては、現行の指針の中で一番最後に、通常の労働者とはほとんど同じ時間働いているといいますが、所定労働時間がほとんど同じ労働者についてもこの指針を当分の間適用するということになっております。

これは何で当分の間となっておるかということ、前の方に「パートタイム労働者の意義」という、このパートタイム労働指針の適用対象となる範囲というのが書いてございまして、ここには相当地度労働時間が短い労働者を対象としているが、相当程度ではないけれども短い人たちというのはこの原則からくると外れてしまうわけですね。それで最後で、当分の間適用する、こういうことになっていくわけでございます。

今回は正面からこういう方々も適用対象になるわけでございますので、パートタイム労働指針に、先ほど個別に先生から御質問ございましたけれども、そういうことにつきましてもこういう労働者にも適用されるものとして書かれるわけでございます。

なお、加えまして、この最後の第四に書いてございいますような、こういった通常の労働者とはと

んど同じ所定労働時間である労働者のうち通常の労働者と同様の就業の実態にあるにもかかわらず、処遇又は労働条件等について通常の労働者と区別して取り扱われている者については、通常の労働者としてふさわしい処遇をするように努めるものとする。

こういうふうにして書いてございまして、この精神は、引き続き新しい指針においても踏襲して生かしたいというふうにも思っているわけでございます。

○伊東(秀)委員 正規の労働者とは同じ労働時間働いているけれども若干短いということについての取り扱いがわかつたのですが、短くない、ほぼどころか、正規の労働者が就業規則で八時間と書いてあれば、八時間ないしは八時間以上働いて雇用形態がパートタイマーであるという人に関しては、労働省としてはどういうふうな今後その保護を図りたいと考えているのでしょうか。

○征矢政府委員 御指摘の点は過去いろいろな経緯の中で繰り返し御指摘があつて、経緯的に言えば、期間労働者とか臨時あるいは日雇い、嘱託の方、それがいわば衣をかえてパートタイマーというふうな名前になってきている、そういう方の問題でございまして、それをどうするかということとはなかなか難しい問題でございますが、考え方はいたしましては、先ほども申し上げましたように、これは労働契約法制のあり方についての見直しをする中で、いろいろな問題点の整理をし検討していく課題であるというふうな考えでございまして、そういう方向で中央労働基準審議会の中で検討をしていきたいというふうな考えているところでございます。

○伊東(秀)委員 労働契約に関する研究会報告といたのを私も拝見させていただいたのですが、その中にも触れられてないのです。ですから、パートタイマーでもありません。労働契約の部分で考えますと言いますが、そこにも触れられていない。あれは中間的な報告ということなのではないでしょうか、そのままになされて、この方々が正規に変わりたいけれども、それは雇用契

約における契約の自由だということで放置されて
いる。

今パートと言われている人たちの二割強、こ
ういうような形態の人たちがいて、これをどうす
るかというのは非常に大きい問題なわけなんです
けれども、今おっしゃった御答弁ではちよつとな
かなが展望が見えないわけです。この点について
労働大臣は何かお考えでいらつしやいますか。

○征矢政府委員 御指摘のような問題、課題があ
ることは十分承知しているわけでござい
ますが、現時点で将来の展望を開けという御指摘
でございまして、なかなか現状ではかばか
しいお答えができないわけでございまして、難し
い課題であるというふうに考えております。

○伊東(秀)委員 難しい課題であるからこそ政府
委員の方ではなくて、労働行政に新しいビジョ
ンを持ちながら熱意を持って当たっておられる大臣
に展望を伺いたい。そして、パート労働法がこ
ういう形で出てきた以上、それはセツトに考えな
ければいけないと思つてございまして。

○村上国務大臣 お褒めにあずかりましてありが
とうございまして。先ほどもありましたが、先生は
法律の専門家であらうと申して、法律というの
は法律の専門家がなければ、読まなければわから
ぬということではなくして、どなたがお読みにな
られても、縦から読んでも横から読んでもわかる
ような法文化というのには必要だと思つて、我々、
政府委員また国会においての答弁にしても、私は
逃げてはいかぬ、真つ正面に答えていこう、わか
りやすく単純に、モーニングを重々着して上から
かくようなことではいかぬということを常々申し
上げてきております。そうしたことから、私の答
弁も労働委員会、予算委員会等において真つ正
面から受けて御答弁をしてきたという自負はござ
います。

そこで、ただいまの御質問の答えでございま
すが、今も審議官がお答えいたしました。展望が見
えないのじやこれは困るのであります、大臣と
して、政治家として、そこは展望が開けるよ
うな

方策を講じていかなければならない、こう思つて
おります。

○伊東(秀)委員 重ねてお伺いしますけれども、
労働契約に關して今研究会でいろいろ論議を重ね
ておりますけれども、大臣としてぜひこの点につ
いての検討もせよという形で——今展望が見えな
いとおっしゃっているだけでなくて、労働契約の
あり方として、同じ勤務条件を強いながら労働契
約だけ、そういういつでも首切れるような、ある
いはそういう悪い労働条件が押しつけられている
ようなパートにすることがおかしいわけで、その
辺を契約法則の審議の中にきちんとやれという
ふうに指示なさるおつもりはあるかないか、いかが
でしょう。

○村上国務大臣 審議のそうした深まりの中で、
指示すべきことは指示していきたい。先ほども申
しましたように、あるところにおいては、人材派
遣の扱いを資料課で扱うとか、パートにおきまし
ても、パートの皆さん方が本当に自分の能力、天
分を生かしながら社会に貢献していき、また家庭
との両立、そうした環境をつくっていくことにつ
いては積極的に行つていかなければならない、こ
ういう抱負でおりますことを申し上げさせていた
だきたいと思ひます。

○伊東(秀)委員 これで終わります。
○岡田委員長 次に、石田祝穂君。

○石田(祝)委員 まず最初に、きょうからジュネ
ーブで開かれております第八十回のILO総会に
パートタイム労働が議題になるように伺つており
ますが、労働省としてどういう形でこのILO総
会に臨まれるのか。ちようどきょうがこのパート
タイム法案の審議日でありますけれども、時を同
じくして、時差の関係でまだ始まっていないと思
ひますけれども、国際会議も行われる。どうい
う対応で臨まれるのか、まずお伺いしたいと思います。

○松原政府委員 このILO総会におきまし
て、パートタイム労働についての国際文書の採択
を目指した検討が行われるということに今なつて

いるわけですが、私もといたしまして
は、パートタイム労働について国際文書を採択を
するということは、加盟国のパートタイム労働者
の雇用、労働条件の改善を図る上で有意義である
というふうに考えておられて、基本的には、国
際文書の採択という方向で対処したいというふ
うに思つております。

しかしながら、パートタイム労働者の現状は、
我が国におきましても非常に実態が多様である
ということとございまして、国によりまして
またこの実態というのには非常に異なっているも
のでございまして。そういうことから、各加盟国で
様な就業実態に應じた対策のあり方が検討され、
そして講じられるようにという方向に持つ
ていくことが最も適當であるというふうに考
えておりますので、私もといたしまして、採択され
ます国際文書の形式は勧告であることが望ましい
というのが基本的スタンスです。また、個々具
体的な規定ぶりについても、加盟国政府が受け入
れやすいような形で弾力的な対応ができるよ
うなそういう規定にすることが適當であるという基
本的な姿勢で臨むことといたしていただくと
思います。

○石田(祝)委員 この総会は、政府とそれから
労働者側、使用者側とそれぞれ出席をして意見を述
べられるようでありまして、労働者側、使
用者側がどういふような対応を、対応とい
う意見を持って臨まれるのか、どうい
う意見がそこで発表されようとしているのか、その
ところは把握されておりますか。

○松原政府委員 この総会で事務局の方から示
された国際文書の案について、具体的にどうい
う対応をとられるかということについて私も詳
細は承知いたしておりますが、実はILO事務
局の方から昨年、このILO総会に出す国際文書案
の策定の過程で各国に質問書を送付をされまし
た。そのときに、もちろん政府も回答いたしたわ
けでございまして、労働団体からの見解も

出されました。

それから見てみますと、労働者側は、パートタ
イム労働に關する条約及び勧告を採択することは
賛成であるということ、しかしながら、条約で扱
おうとしておる均等待遇の内容、そのときILO
からの質問書については具体的に賃金について
の質問があつたわけでございまして、その内容が
不十分であるという見解をお持ちだつたという
ふうに承知をいたしております。

また一方、使用者側の方は、パートタイム労働
がどうあるべきかということにつきましては、基
本的には関係労働の自主的な合意にゆだねるこ
とが適當であるということ、基本的には、パート
タイム労働について新たな国際文書を採択するこ
とについては慎重であるべきだという見解をお持
ちであつたというふうに認識しております。

○石田(祝)委員 私も、資料をちようだいしまし
て拝見をいたしました。労働大臣官房国際労働課
飯沢というこの文書をいただきましたが、その中
では、政府は「柔軟な勧告の形式がよい。」日経連
使用者側代表は要するに「勧告の形式がよい。」そ
れで日本労働組合総連合会、連合は「勧告により
補足された条約の形式が望ましい。」若干態度が
違つておりますけれども、政府としては、条
約という形になると国内法の整備から一切が規定
されてくる、こういうお考えもあつて「柔軟な勧
告の形式がよい。」こういうふうなことであろう
と思ひますけれども、この総会での対応とこの本
法律案との関係ですね。

並行して行われますし、その文書の採択が条約
になろうが勧告になろうが、やはり国際会議で、
ILOの総会で日本として文書の採択に賛成をす
る、こういう文書を採択する、こういう形になり
ましたら、それはやはり日本の国内法としても考
慮せざるを得ないと思ひます。

ですから、この総会での対応と今回提出されて
おります法律案とは整合性がとれているという形
になつてゐるのか、また、全く同じ考え方に基
づいて総会で発言をされるのか、これはいかがで

か。

○松原政府委員 今回提出させていただきました法案は、我が国のパートタイム労働者の実情に応じまして、多様なパートタイム労働者の特性に沿った雇用管理の改善等が図られるように指導・援助を行うというものをメインポイントとして、いろいろとご意見をいただいております。先ほど申し上げました総会における我が国政府の対処方針と合致するものであるというふうに認識しているわけでございます。

○石田(祝)委員 では、またこの件は若干後でお聞きをしますが、一致をして臨む、こういうことであると了解をいたしました。

続きまして、大臣にお伺いをしたいのですが、この法案に対する労働省の考え方、また、法案提出に至った理由ですね。

当初私の承知しております範囲では、なかなか法案になじまない、これは労使の協調の中で解決していく問題だ、こういうスタンスであったように私は承知をしております。これは誤解かも知れませんが、そのあたりはどういう経緯で今回法案を出すようになったのか。昨年、野党四党で共同提案をいたしました。その野党の法案提出というのも一つの引き金と申しましょうか、きっかけになったのかなという考え方もいたしますけれども、そこをどう考えているのか、大臣から御答弁をいただきたいと思います。

○村上国務大臣 短時間労働は、働く人、雇う側双方にとってその要望に合う就業形態であることなどから、ますますその増加を見ているわけでありまして、今後ますます重要になるものと考えております。

しかしながら、短時間労働者の就業をめぐる、多様な就業意識や就業実態を踏まえた適切な雇用管理が行われていないなどさまざまな問題点も指摘されております。また、短時間労働者も職業生活上の不安を考えているところでもあります。

本法案においては、このような短時間労働者の抱える諸問題に対処するため、労働大臣が基本方針と指針を定めること、短時間労働援助センターを通じての情報の提供、相談・援助等を行うこととしておりますが、これらの措置により、短時間労働者の雇用管理の改善等が図られ、短時間労働者がその能力を有効に発揮できるようになるものと考えております。

なお、法制化の問題については、今後のパートタイム労働の重要性にかんがみ、昨年十二月にパートタイム労働問題に関する研究会から、パートタイム労働対策を拡充強化するための法的整備を行うことが必要であるとの報告をいただき、関係審議会に諮った上で法案を提出をさせていただいた、こういうことでございます。

○石田(祝)委員 そうすると、大臣にも御答弁いただきましたが、昨年のパートタイム労働研究会の結果を得て今回提出をいたしました。私たちが、法案化が必要であるということは以前から主張してまいりましたけれども、なかなかお聞き入れをいただくことができなくて、やっと今回こういう形で出た。内容についてはこれから後でお伺いをしたいと思っております。ともかく、もうちょっと早く出していただければよかったのではないか。物事をやるのに遅過ぎることはないという言葉もありまして、やはり若干遅いのではないかと、私は正直こういうふうな気持はいたします。

それで、この法案の名称についてまずお伺いをいたしたいと思います。

素朴な疑問として、「短時間労働者の雇用管理の改善」これは一体何なのだろう。「雇用管理」という名前からいたしますと、どうもやはりパートの方をどうやってうまく雇用管理をしていくのか、こういうふうなイメージが非常に強いわけですね。

この法案の要綱等を読ませていただきますと、「雇用管理の改善」ということはどういうことかというところ、事業主の責務として書かれておりまし

て、「短時間労働者の適正な労働条件の確保及び教育訓練の実施、福利厚生充実その他の雇用管理の改善」これだったら、適正な労働条件の確保等に関する法律案要綱、こうした方がもつとほつきりするのじゃないかというふうに私は思っています。

私は、この法案の名称がなぜこうなったのかどうもわからないです。端的に言えば、今気に食わないというお声も若干ありましたけれども、何となくパートの人は管理される側かな、こういうふうなことも思っています。これをもうちょっと違った名称で、私は、適正な労働条件の確保等、こういう方がよいと思っております。これはどうしてこうなったのですか。

○征矢政府委員 一般的に申し上げまして、雇用管理の改善というのは広い概念でございます。その中には、適正な労働条件の確保、これも入るわけでございますが、その適正な労働条件の確保というものが、今までの流れの中で今回のこの法案を作成するに際して非常に重要な中身であるというふうなことから、特に「適正な労働条件の確保及び」ということで法文化したわけでございます。それを全体として「雇用管理の改善等」という形でくくっていることでございます。

なお、私どもの法律で「雇用管理の改善」という名前、法律は幾つかあるわけでございますが、ただいま御指摘のような適正な労働条件の確保等というふうな形のものは現在までのところはございません。

なお、この法律をまとめるに当たりまして、先ほど来申し上げておるわけでございますが、労使の意見が分かれておりました。他方におきましては、現行の指針等で労使が話し合いをしないうえ、やっつけにやっつけで、特に法律は要らないというふうな考え方と、もう一方では、差別禁止的な法律、これを罰則をもってやるべきであるというふうな意見、そういう形で分かれていた中を私どもも法案の取りまとめ作業をしてきたわけでございます。

今後パートタイム労働者がふえていく中でこれは非常に重要な課題である。そういう課題に対処するために、現状でいきますと、雇用管理が非常にうまくいっていないところと、それから必ずしもうまくいっていないところがある。そういう現状の中で、全体としてのパート労働市場を適切に適正に育てていく、そのための雇用管理の改善等を図る必要がある、こういうような観点からこの法律をまとめてきた経緯がございまして、そういう経緯の中でこういう名称にしているというところでございます。

○石田(祝)委員 私がちょっと説明に来ていた聞いて聞いたところでは、このところは「雇用管理の改善」とした方が幅が広いんだ、こういうふうな意味でいいというところですか。

○征矢政府委員 この法律自体の構成が、先ほど来申し上げておりますように、一つの柱として、事業主の方が対処していただきます指針、これは従来告示でやってきていたわけでございますが、それをいけば法律に基づくものにしていく、事業主が雇用管理の改善等をしていくための指針をこの法律に基づいてつくっていく、こういうような観点。

それから、一般的な概念としては、雇用管理の改善というのはそういう意味では広い概念でございますけれども、ただし、その指針の中心として、適正な労働条件の確保、これが非常に重要事項でございますから、その中からそれを取り出して法文上も明確にして指針をつくる基本的な考え方として、こういうことでございます。

○石田(祝)委員 説明をいろいろいただきましたけれども、なぜこうなっているのかちょっと私理解ができません。この件はまた関連で同僚議員が質問します。

それでは、「雇用管理の改善」という意味ですね、これは「雇用管理の改善等」ということで全部

くつておりますけれども、具体的にどういふことを意味しているのですか。

○征矢政府委員 具体的に申し上げれば、これは、短時間労働者の方はそれぞれ企業で雇用されて働いているわけでございますから、そこで働く際の適正な労働条件が確保され、かつ、働く場におきまして、指針に書いてございますようないろいろなものが確保されるような形でいよいよ雇用の管理が事業主によって行われる、そういうような観点で「雇用の改善」という言葉を使っているところでございます。

○石田(祝)委員 では、この件は同僚の議員に譲るといたしまして、本法律案のこれが柱だ、これがこの法律案のポイントだ、これは何でしょうか。

○松原政府委員 一つは、パートタイム労働者の能力の有効な発揮、そして福祉の向上のために事業主の責務としてパートタイム労働者の雇用の改善を図るということを確認したということでございます。その具体的な内容を労働大臣が指針で定め、かつ、必要があると考えたときには指導、助言を行うというのが一つの柱でございます。それからもう一つは、具体的な行政指導を行うというその行政指導と相まって、その行政指導をされた内容を実現するためにもう少し専門的、技術的な知識で対応しなければいけないという分野がかなりあるわけでございます。

例えばパートタイム労働者の処遇の改善という場合におきましても、企業全体の人事管理方針ですとか、賃金体系とか、場合によりましては、人員配置をどうするかとか、営業・操業体制をどうするかといったようなことまで検討しなければいけないということも出てくるわけでございますが、そういった専門的、技術的な事項については、そういった分野の情報を十分に持ち、かつ適切にアドバイスができるようなところが行うことが適当であり、また、パートタイム労働者が持つておられるいろいろな悩みや不安などに対して御相談に応じるといふ場合にも、特に家庭生活と職業生活との両立という観点からさまざまな情報が求められて

いる場合があるわけでございますし、また、いろいろ相談に乗ってもらいたいということも持つておられます。

そういう場合にはそういう道の専門家が対応するということがより適切であろうかと思っております。一方で事業主の責務、そして指針、労働大臣の助言、指導という行政指導の流れとあわせまして、行政サービスの求められております相談・援助に対応するということが必要であらうかと思いついて、そのために短時間労働援助センターを指定法人として設置をするということにしておりますが、それがもう一つの柱でございます。

ただ、その全体にかぶさるもう一つの大きなものは、パートタイム労働というのはこれまでとかく補助的な労働と同義語とみなされるというようなこともあったり、また、場合によっては労働基準法すら適用がないのじゃないかというような誤った考え方がないということも言えないわけでございます。そういうことから、労働大臣がパートタイム労働対策についての基本的な方針を定めるといふことで、そういった世の中のパートタイム労働に関する認識を改めてもらうということも、具体的な政策の前提として非常に重要なことであるというふうに思っております。

したがって、ポイントを押さえてしまえば、以上申し上げた三点ということになってよろいかと思ひます。

○石田(祝)委員 そうすると、いろいろと詳しく御説明をいただきましたが、一つは指針を策定するということ、二点目が短時間労働援助センターを設ける、そして指導、助言をする、そして三点目は基本方針を決める、この三点ですか。——今うなずいていただいたからそうだと思います。

それでは、この指針について私はお伺いしたいと思うのですが、資料をいただきました。非常によくできていると思うのです。パートタイム労働者事典」というのをいただきました。これに平成元年のパートタイム労働指針というの最後の方にしておりますが、このパートタイム労働指

針と本案で策定をしようとしている指針との関係についてお伺いしたいと思います。

これは端的に言えばどういふような関係になりますか。

○松原政府委員 現行の指針は労働大臣の告示という形で示しているものでございますが、これは具体的な法的根拠があるというものではございません。また、この指針は労使を初め関係者が考慮すべき事項を定めたものであるということ趣旨で明らかにしてございますけれども、考慮事項が定められたということでございます。

それに対して、今回この法律に基づいて定めようとしております指針でございますが、第三条にございます「事業主等の責務」を明らかにし、その責務の具体的な内容を明らかにするものとして定めるものでございまして、具体的な法律の根拠を持ち、かつ、その指針に基づいて、必要がある場合には助言または指導を行うことにいたしました。

また、指針の性格は、今申し上げましたように法的根拠の有無等を含めまして性格は異なるものでございますけれども、この法律に基づいて定めまます新しい指針におきましても、これまでの指針に盛り込まれておりましたことを十分基礎とし、踏まえて中に盛り込みたいというふうに私も考えているところでございます。

○石田(祝)委員 そうすると、このパートタイム労働指針というもののいわゆる法的な根拠を与えて、現在のパートタイム労働指針の一つのステツプというのでしょうか、基準として、基礎として新しい指針を決めていきたい、そして決められたものは今回法的な根拠が与えられる、それに基づいて指導、助言も行うのだ、こういうことですね。

そうすると、私はこのパートタイム労働指針、十分ではないかもしれませんが、非常によくできているのじゃないかというふうに思いました。それで、これがなぜ問題だったか、なぜ新しい法的な根拠をつくらなくてはならなかったか。これは内容の問題もあります。また実効性の問題、

いわゆる効力を発揮するかどうかという二つの大きな問題があると私は思うのです。

今度新しく策定する指針の内容についてお伺いをしたいと思います。具体的にどういふ内容をされるお考えですか。これは、今の労働指針を基本とする、こういうお考えを今お述べをいただきました。また、以前より同僚の議員に対しても同じような御答弁がありましたけれども、もう一歩踏み込んで、どういふことをお考えになつていらっしゃるのか、ぜひこの労働委員会の場でつまびらかにしていただければありがたいと私は思います。

○松原政府委員 現行のパートタイム労働指針におきましては、「パートタイム労働者の処遇及び労働条件等について考慮すべき事項」ということで幾つかのことが書かれております。例えば、「労働条件の明確化」ということで、雇入れ通知書の交付等とか就業規則の整備、それから「労働条件の適正化」ということで、パートタイム労働者の労働時間の問題、年次有給休暇、期間の定めのある労働契約の問題、賃金、賞与及び退職金、福利厚生施設、健康診断、それから「雇用の適正化」ということで、雇用保険等の適用の問題、教育訓練の実施、通常の労働者への応募の機会の付与といったことが書かれておりますが、基本的にはこういったことを新しい指針にも盛り込んでいきたいというふうに考えているところでございます。

○石田(祝)委員 この内容のことと委員会審議については後でお伺いしますが、大臣に御答弁をいただきましたが、現在のこのパートタイム労働指針より前進したものになるのかどうか、これを端的に、短くて結構ですから、お答えをいただきたいと思ひます。

○村上国務大臣 指針の具体的内容は、法律成立後、関係審議会の意見を聞いた上で定めることとなるが、雇入通知書の交付、就業規則の整備など、現在のパートタイム労働指針の内容を基礎として、パートタイム労働者の雇用の改善を進

めるといふ観点から検討する予定であります。
前進したものとなるか、こういうことでござい
ますが、意気込みだけはそうした意気込みを持っ
ております。

○石田祝委員　大臣はふだん非常に簡切がいいのですけれども、どういうわけか何か文章をそのまま読まれて、意気込みをお示しいただいたのですが、やはりこれは非常に大事なことだと思ふのです。

私、先ほど申し上げましたように、このパートタイム労働指針と今回のこの法案の中身というのの策定、これはやはりでしうか大きな柱の指針の策定、これはやはり中身そのものと同時に実効性の確保ということも非常に大事だ。実効性の確保は、これは罰則の問題とかいろいろありますから、私も本当に実効性があるかどうかとも心配しているのですけれども、それ以上にこの中身が前進をしているかどうか。これをただ移しかえるだけでありますから、これは極端にいえば四年間というふうにごこの問題が進んでおったのか、そういうことになりかねないと私思うのですよ。

今回この法案が例えは通りまじたら、それは通つたら、すぐまた今回の国会の補正予算みたいな同じ国会の会期内で補正が出るとか修正案が出るとかありませんから、これはやはりある一定の期間非常に効力を持つ法案になるのではないかと思ふのですけれども、内容についてもうちょっと、個々のことは時間がないので私聞くことができませんけれども、少なくとも前進はしているよ、パートタイム労働者の方々のお立場に立って一歩二歩と前進をさせた内容にしますよ、こういう御答弁をぜひいただきたいと思ふのですね。そういうことを期待されて何人かの傍聴の方も来ていると思ふのですけれども、そのところをぜひ言語明瞭、意味明確な大臣からもう一度御答弁をいただきたいと思ひます。

○村上国務大臣 前進するものと信じております。

○石田(祝)委員 この問題はもう一度ぜひお聞きをしたいという気もいたしますけれども、このこ

とはでは同僚議員にお譲りします。理事がまたお聞きすると思いますが、ぜひこの内容について、一つ二つは私細かく詰められないと思いますけれども、お願いしたいと思うのです。

それから、この内容について、先ほど局長も御答弁ありましたし、ずっと聞いておりますと、この法案が成立してから内容を考えますよ、そして審議会にかけます。これは労働基準法の改正のときにも私同じことを申し上げたと思うのですけれども、枠組みだけを通してください、そうしたら中身は私たちが法案が通った後で考えますよ、そして審議会に諮って、答申をいただいでやります、ではこの委員会は何のためにやっているんだ。全部が全部、一字一句このとおりです、そういうものを出せとは申しませんが、内容について、項目はこうですよ、この項目についてはこういう考え方ですよ、それぐらいやっていただかないと、私たちは何のために審議しているんだらう。

先ほど局長言われたように、この指針というのは三つの柱の一つだ、こういうことでもありますが、具体的な中身がどういふふうになるのかというのが非常に大事な問題であります。

これはぜひ局長にもお聞きをしたいんですけれども、こういうふうな委員会審議、枠組みだけを決めますのでそれを通してください、中身は委員会に諮らずに私たちが決めますよ、こういうことで本当にいいんですか、非常に私は疑問があります。

○松原政府委員 この法律に基づきます指針は、法律の中にも書いてございますように、関係審議会の意見を聞いた上で定めるということになっているわけでございます。関係審議会にはもちろん労使の代表の方が入っておられるわけでございまして、そこで私どもが策定いたしました案を十分御議論いただいてから正式なものとして公表されるということでございます。

これまで私ども、現行の指針に基づきまして、かなり具体的に、こういったことを新しい指針にもとりあえずの私どもの意思としては盛り込みた

いというのを申し上げたかと思いますが、そういったことを申し上げ、かつまた、この中で先生方からいろいろ御議論がございました点も踏まえまして私どもは案を作成をいたしたい、国会の審議の状況を十分踏まえて案を作成したいというふうに思っているわけでございます。

○石田(税)委員　くどいように申しわけないのですが、そういうふうな進め方はどうなんですか、私は疑問なんです。

さつき言いましたように、委員会のことを参考に
にする、議論を参考にして内容を決めますよ……。
だけれども、さつきから聞いていると、大臣に私
二回お伺いをして、どうなりますか、進みますか
と。そうすると、最後の答弁は、前進することを信
じている、こういう御答弁でありました。個々の
中身を一々列挙することではなくても、少なくと
もこれよりは進みますよ、こういう形で、総枠と
して今より進んだものになりますよ、少なくとも
これくらいのことを言っていたかないと、枠組
みだけ通したらあとはいいですよ、ブラックボッ
クスみたいなことは私でできないと思うのですよ。
結局、法案として成立して、あとの中身をこれ

から埋め込むという話になるわけですから、審議をしている意味というものの、これをいま一度お考えをいただきたいと私は思います。

局長の考え方は、こういう形で進めたい、論議を生かしてやりたいというお考えはわかりますけれども、そういうふうなやり方というものをどう

いうふうにお考えになっておりますか、これをもう一度ちよつと御答弁いただけますか。

○松原政府委員 私どもは今回のこの法案の審議を通じまして、各先生からこれまでにもいろいろ御質問あつたわけでございます。それらに対してお答えをしてきたという過程の中で、この国会でのいろいろな御意見というのはかなりの部分把握をできたといえますか、状況を認識できたという

点は十分ございます。
そういうことから、私どもが案をつくる際には、
これまで御議論がございましたこと、また、これ

からもあるであろう議論を踏まえまして適切に対処いたしたいと思っておりますし、審議会と関係係の方々、つまり労働組合代表の方、使用者代表の方が出ておられる三者構成の審議会で十分審議をさせていただき、そして策定をいたしたいというふうな思っているところでございます。

○石田(祝)委員　これは今後の非常に大きな課題だと思ひますので、また御意見を伺ひたいのですが、ぜひ私たちのこの審議、一言一句とは申しま

せんけれども、ぜひ生かしていただいてやっていただきたいというふうに私は思います。

こういうやり方について私は納得したわけではありませんが、ほかに聞くことがありますのできょうはこれくらいにしておきたいと思います。

本法律案が成立した場合、現在のパートタイム労働指針、これはどういうふうになるのか。ずっと並行的に存在していくのか、それとも中身が、指針が策定されたらこれは必然的に消えてしまうのか。この労働指針についてはどういうふうになりますか。

○松原政府委員　法律成立後は法律に基づいて新しいパートタイム労働指針ができるということに

なってくるものでございますので、現行の指針が
いわず取ってかわられるということになりますこ
とから、現行のパートタイム労働指針は廃止をさ
れるということになるというふうに考えます。

○石田(祝)委員　そうしますと、このパートタイ
ム労働指針、これは現在こういう印刷物になって

我々も目にしております。そして、新しい法案が例えば成立をして指針が決められれば、これはもう当然効力はなくなる、いわゆる考慮すべき事項を定めたものという、こういうものも消滅してしまふ、こういうことだろうと思うのですね。

そうすると、この中身の問題で幾つかお聞きをしたいのですが、このところで、私がいたいたいた豆辞典の十四ページ、ここに「健康診断」という

項目があります。ここにこういうふうに書かれているのですね。

ついで、労働安全衛生法の定めるところにより、健康診断を実施するものとする。

このように出ております。

それで、先ほど最初にお伺いしたILOの第八十回総会での事前の質問に対する回答にこういうところがあるんですね。これは、私、理解が足りないがゆえの質問かもしれませんが、問いの七と一と二と三、こういう質問があったんです。「条約は、以下のことに従ってパートタイム労働者が他の労働者と同じ保護を受けるべきである」と規定すべきか。」これで三つの問いがありまして、その二番目の(b)という問いに「職業安全衛生」この部分についてパートタイム労働者が他の労働者と同じ保護を受けるべきであるかどうか、これについて回答がございまして、回答した国が五十四カ国、賛成した国が五十二カ国、そして反対した国は日本一カ国、そしてその他の国は一カ国、こういうことで、日本の意見というものがここにも述べられております。それに対して賛成かどうかということ、ノーということですね。日本だけが反対した。

使用者に対し、パートタイム労働者に他の労働者と同様の保護（職業上の安全衛生に限定されない定期健康診断等）を与えることを強制することは適切ではなく、保護の内容に応じて権限ある機関が定める条件に従って、異なった取り扱いを認めるべきである。

こういうふうな回答なんです。

これは、このところとパートタイム労働指針の「健康診断を実施するものとする」ということを考慮すべき事項を決めておられますけれども、ちよつと私の理解では違うんじゃないかな。考慮しなさいと言っておいて、こつちの回答では、それぞれに任せなさい。日本だけが反対をしているんです。

ですから、先ほど最初にお聞きしたように、こういう国際会議の態度と本法案は矛盾しない、こういう態度であつたら、新しく策定される指針というものは、同じ理屈でいくと、健康診断について

では今までのパートタイムの労働指針よりも内容が後退することになりませんか。

○松原政府委員 このILOの質問書の問七に對します回答でございまして、この問七の書きぶりが「条約は、以下のことに従ってパートタイム労働者が他の労働者と同じ保護を受けるべきである」と規定すべきか。」ということなんです。そして「職業安全衛生」というふうに書かれているだけでございまして、これは、もちろんチェックをしてみないといけません、質問してみないとわからない点はございまして、必ずしも健康診断だけに限られないではないか。つまり、職業安全衛生といふことも少し幅が広がってしまふということから、健康診断はともかく、それ以外の分野についてまですべてということについては、まだ国内においては十分そこまで検討も煮詰まっていなくて、これを踏まえて、健康診断を除く他のことについては一律に強制するということとは適当ではないのではないかと、このILOの回答であつたわけではございまして、したがって、このILOのまとめ方が、日本だけ反対というふうな書かれておられます、いかにも全部について反対しているというふうにとられがちでございまして、私も、私どもの方が懸念いたしましたのは、職業安全衛生という言葉の意味が十分明確でないということから、健康診断を超えた相当幅広なところまで一律の義務が課せられるのではないかと、この懸念をいたしたところからくるものでございまして、今回の法案とILOに対する対応が違ふということ、そういう意味ではないというふうに思っております。

○石田(祝)委員 個々の質問がどういう原文になっているか、私は承知しません。しかし、どこから出した訳かという、労働大臣の官房ですから、私は全面的に信用して疑問点をお聞きしているわけです。ですから、少なくとも、これが要約でなくてこのまま翻訳をされているということであれば、間違ひなく日本は反対した一つの国ということ

になりますね。そういうことで今回臨まれるわけ

です。ですから、余りにも厳密に労働安全衛生ということを考えて、いわゆる誠意を持って対応されるという観点から厳密に考え過ぎてこうなつたという御説明だと私は思うので、すけれども、このいただいた資料だけを見れば、少なくともこのパートタイム労働指針に反するのではないかと。今回法案が成立すれば指針が策定されて、そうすると、このパートタイム労働指針はなくなる、そういうことですから、中身がそっくり改善されて移されるのだったらいいですけれども、これを見る限りでは、私はなかなか納得ができません。

ですから、これはどういうことになっているのか、委員会後でも結構ですけれども、ぜひこれは明確に教えていただきたいと思うのですが、これは教えていただけますか。

○松原政府委員 今回のILO総会のパートタイム労働問題に関する委員会につきましては、私どもの方からも出席をいたしておりますので、今先生御指摘のような点も十分踏まえて対応するようになつていくこととやらせていただきたいと思います。

○石田(祝)委員 いや、そうではなくて、この部分についてどういうふうになつていったのか、本当はどうなのか、後でもうちよつと詳しく説明をしていただければ、よければ首を振ってください。

時間がありませんので、最後にお聞きしたいのですが、短時間労働援助センター、これはなぜつくらなければいけないのかという気が私は正直いたします。

例えば、先ほどからちよつと利用させていたいただいて、パートタイム労働者事典、これの一番最後、裏表紙のところに、「パートタイム労働に関する相談や問い合わせは」ということで、こんなたくさん書かれています。全部で十幾つ書かれています。ですから、こういうものが現にあつて、なおかつ、なぜ民間の団体を新設しなければならぬのか、これは私は理由が

よくわかりません。今までのところでは不十分だ、

こういうことであらうと思うので、すけれども、そうすると、今までパートタイム労働に關してはどういう相談を受けておつたのか、結局今まで何をしておつたのか、こういうことにもなると思うのです。

なぜつくらなければいけないのか、新しく民間でつくらなければならぬのか、この理由をちよつと教えてください。

○松原政府委員 短時間労働者の雇用管理の改善等を進めるといふことで、一つの大きな柱が事業主の責務とそれを明確にした指針だということ、これは申し上げましたけれども、それに沿つたような形で雇用管理の改善をしようといふことで事業主が臨んだ場合でも、具体的に結論を出すまでには、例えば企業の人事管理の方針をどうするかとか、賃金体系をどういうふうにするかとか、労働者の人員配置をどういうふうにするかとか、場合によりましては営業・操業体制をどうするかといったような、企業の経営全般にかかわる事項を再検討しなければいけないということとは往々にして出てくるわけではございまして、

そういうことになつてまいりますと、かなり具体的、技術的、専門的な知識、技能を持つて対応しなければ、行政機関がみずからそういった分野にまで対応するといふことはなかなか難しい面がございまして、むしろ、パートタイム労働者の雇用管理を非常に上手にやっていると、うまくやっていると、パートタイム労働者も非常に能力を発揮して幸せに働いている、そういう事例は民間にあるわけではございまして、そういう個別事例を十分収集し、そういうものに基ついたきめ細かな専門的、技術的アドバイスができるということも非常に必要なことだと思ひます。指針を周知し、守つてくたさいと言ふだけではなく、そういう指導だけではなく、そういう技術的援助をすることも非常に重要なことだと思ひております。

それからまた、パートタイム労働者自身は家庭生活との両立を図りながら働く方が多いわけでは

ざいまして、そういう問題に絡んだらもうものごとを心配事として、また不安や不満として持つておられる方もあるわけでございます。そういう方に対する相談、コンサルティング、カウンセリング等も含めたことは、むしろそういったノウハウといいますが、それを持つた民間団体がきめ細かく対応することの方がより効果的だということに考えているわけでございます。

したがって、今先生が御指摘の豆事典に、確かにいろいろな行政機関がございます。パートタイム労働者の方、使用者の方もそうですけれども、それぞれの問題について、一体どこに行けば的確に答えが返ってくるかといいますが、これだけ機関が多いというのは、それだけパートタイム問題の幅が広いということであるわけでございます。向かうべき行政機関がすぐわかるかどうかについてはなかなか難しいところもあるかと思ひます。もちろんこういうことに精通していられる方は問題なく正しいところに行くということであろうかと思ひますけれども、長い間家庭に入っておられたパートタイム労働者の方が相談に行きたいと思われても、問題ごとどこに行けばいいかわからないというところは往々にしてあるわけでございます。

パートタイム労働問題研究会が地方に視察に行かれたとき、私も同行いたしましたけれども、そういったところでも、パートタイム労働者の方の声として、気軽に相談に行けることが欲しい、どの相談だとかこの機関、どれだとか言われても、なかなかそういう判断はできないという声もございました。そういうことから、一つは、身近な相談窓口を設けることも非常に重要なことではないかと考えた次第でございます。

したがって、行政機関の任務とあわせまして、いわば行政サービスのなことを補完的に行うということも、あわせてパートタイム労働者の方々のために非常に必要なことではないかと考えたことによりまして、こういったものを設

置することにしたわけでございます。
○石田(祝)委員 私はどうも、今の局長の御説明では必要かつ十分な条件かなという疑問点がちよつと残ります。
時間になりましたので、私は終わります。

○岡田委員 河上軍雄君。

○河上委員 これまでは、残り時間が十五分でございますので、これからの議論を整理補完する形から今後の議論につなげていきたい、こういう視点からお答えいただきたいと思ひます。

もう形容詞も背景も全部省いてストレートにお伺いしますが、一つは、将来、パート労働者はさらに増加する傾向にあるか否か。そして、基幹的労働力としての位置づけのべきであるとお考えかどうか。まず、この二点、明確に御回答ください。

○松原政府委員 パートタイム労働者は非常にふえておりまして、現在八百六十八万人にまでなっており、全雇用労働者の一七・三%を占めております。

このようにパートタイム労働者がふえた背景には、パートタイム労働が、働く人また雇う側双方にとつて、その要望に合う就業形態であるわけでございます。また、これからの中長期的な人手不足の傾向を考えると、女性や高齢者が働きやすい就業形態でもあるわけでございますので、ますます重要なものになると考えているわけでございます。

ともすれば、パートタイム労働というのは補助的な労働だと見られる方もありますけれども、もはやそういう時代ではなくなっているわけでございます。まして、そういう考え方は改められるべきであると思ひます。

現に、一部の企業においては、パートタイム労働者を基幹労働力として十分にその能力を発揮してもらっているという企業もあるわけでございます。将来的にはそういう方向に向かうというふうに思ひ、また期待をいたしているわけでございます。

ます。
○河上委員 次に、この法案の目的でありました「雇用の改善等」、これについてお伺いします。

一般論として雇用の改善とは何なのですか。また、本法で言う雇用の改善とは同じでしょうか。

○松原政府委員 雇用の改善といふのは、一般的には、労働者を募集、採用し、そして採用した労働者を一定の仕事につけ、必要な場合に教育訓練を実施し、また、ステイジによりまして昇進、昇格といったような措置をとる。もちろん賃金や労働時間などをどうするかといったこと、福利厚生、そして定年退職、解雇という最後のステイジ、それから全般にわたります。企業の雇用におけるマネージメントといひます。管理の全般を指すものだと思います。

この法律におきます雇用の改善もほぼ一般的に言われておりますのと同じでございますが、先ほど来御議論がございました労働条件ということにつきまして、適正な労働条件及び教育訓練、福利厚生その他の雇用の改善、こういうふうに書いてございますが、特記をするような形で書いてございますけれども、雇用の改善の中の最も重要な部分であるということからそのように書いておりました。基本的には、労働者の募集、採用から定年退職、解雇に至るまでのさまざまな企業とのかかわりが出てくること全般を指すというふうに理解をいたしております。

○河上委員 「労働経済の分析」の二百十六ページに「雇用の改善」の概念がでております。労働省が出してあります「労働経済の分析」ですが、その中に

具体的には、募集、採用、配置、昇進、退職などの諸管理を指しますが、これより広い概念として、賃金、労働時間、福利厚生、教育訓練、職場環境、労使関係など従業員の雇用に関する諸管理を含んでいる場合もあります。

こう書いてあります。今回の雇用の改善、全部同じですと答えございました。

私は具体的に申し上げるわけですが、これはすべて労働条件、大事な側面です。賃金、労働時間等々、もちろん含めてさうだ。この一つ一つが全部本法においてきちっと担保されると理解してよろしいですね。雇用の改善をする措置を講ずる、こうあるわけですから、まだ何らか改善されてない実態にあるという認識にお立ちになっていらつしやると思ひます。

その意味では、改善を必要とする雇用の改善、これは私が前段申し上げたその一つ一つすべて対象になるんだ、こう理解してよろしいですか。
○松原政府委員 概念的にはそのとおりでございます。

○河上委員 したがって、先ほどからも議論もございました「雇用の改善等」、これは第三条の「適正な労働条件の確保」、これにつながるんだ、その帰結として、実行効果を上げるためには具体的に指針で大臣がこれをもつて臨む、こういう関係になるわけですが、今申し上げたその一つ一つ、差別なきようきつと手当てをすることを強くもう一遍主張しておきたいと思ひます。

そして、もう一点だけ、「適正な労働条件の確保」、こつとこつと行書いてあるわけですが、これは認識をお尋ねしておきたいのですが、適正というのは何に対して適正なのか、何と比較して適正なのかという認識、お答えいただけますか。

○松原政府委員 短時間労働者の雇用の改善に關しましていろいろ問題点といたしましては、例えば、パートタイム労働者の労働条件が雇入れ時において必ずしも明確になつていないことから労使の間で問題が生じるといったようなことがまずございます。それからまた、パートタイム労働者用の就業規則がないという企業も実はかなりあるわけでございます。そういう面でもパートタイム労働者の労働条件が十分明確になつていないとは言えないわけでございます。さらに、就業規則を策定している場合でも、就業規則を変更する場合に

パートタイム労働者の意見を聞いているかといいますが、必ずしも多くの企業で聞かれていないという問題もございします。また、パートタイム労働者、何より労働時間ということが非常に重要な点でございしますけれども、パートタイム労働者のさまざまな事情を考慮して労働時間を定めるといふことに必ずしもすべての場合がなっていないとか、それから、残業もあつて就業継続が困難になるような場合もないわけではないという問題もございします。

そういったことはいずれも問題点というふうに認識をされることでございまして、そういったものの改善を図ることが適正化、「適正な労働条件の確保」であるというふうに考えているわけでございします。

○河上委員 では、その次にお尋ねしたいと思いますが、パートタイム労働者の労働条件は、通常の労働者と比べまして差別的であると認識をなさつていらつしやいますか、それともそういうことは無い、こういう御認識でしょうか、この認識について伺います。

○松原政府委員 さまざまの調査から見えますと、パートタイム労働者と通常の労働者との労働条件におきましての取り扱いに違いが見られるのは事実でございします。昇給のありなしとか、退職金制度の適用のありなしといったようなことから、幾つか取り扱いが違つてございします。

しかしながら、パートタイム労働者というものはフルタイム労働者と労働時間が短いという点においては決定的に違つてございします。そういうことから、単に労働時間に比例するかどうかという問題は非常に大きな問題になつてございします。思いますけれども、労働時間が短いということは、その他の面についても同じような比例的影響があるということだけではなく、それ以外の基本的な、本質的な違いというものを生じてくるわけにございします。

その他の面と申し上げますのは、例えば配置をする仕事の範囲ですとか、どういった責任のボス

トにつけるかとか、それから配置がえをするのかどうか、場合によりましては転勤の対象にするかどうかといったような、先ほど先生御指摘ございしました雇用管理のいろいろな中での取り扱いが、労働時間が短いことから来る制約というのは労働時間が短いことに比例する以上にあるというのが私どもの考え、すべての場合ではございしませんけれども、そういう場合も多いかというふうに思います。

そういうことから、さまざまパートタイム労働者と通常の労働者との間には取り扱いが違ふ点にございしますけれども、これらをいけば社会的に許容されない差別であるというふうに言うことはなかなか難しいのではないかと申うところでございします。もちろん、例えば福利厚生施設などについて指針でも同じように取り扱うようにすることが望ましいというふうに書いてございしますとおり、なるべく同じように取り扱うのが望ましいということとは基本ではございしますけれども、きりとして同じでない場合は差別だということまではまだ十分な認識の成熟はないのではないかと考えているところでございします。

○河上委員 持ち時間がもうほとんどなくなつてしまいましたが、実はこの差別的取り扱いについて事例を一つ一つ挙げながら回答をいただきました。そのすべらばもう少し浮き彫りになるのではないかな、私はこういう実感を持つております。しかし、これは後の論議にさせていた

だきたいと思ひます。
大臣、性善説、潤い、そして人間愛あふれる労働行政を目指す大臣でございまして、ともかくきょうは同僚議員からも、この法律がもう一歩卒として前向き、前進になるのかと御質問して甚だ恐縮でございしますが、私も最後にもう一遍、前進すると信じている、間違ひなく前進させる、こういう大臣の御答弁をぜひともいただきたい、こういう意味から、最後に大臣に御答弁いただきたいと思ひます。

○村上国務大臣 パートで働く方々が安心して、

そして、今までもいろいろ問題点がございしましたが、そういうものが改善されて働けるように、私は前進するもの、こう信じております。

○河上委員 終わります。

○岡田委員長 金子満広君。

○金子満委員 短時間ですから、ひとつ的確に答えていただきたいと思ひます。

パート労働者の雇用、賃金、労働条件、この改善の問題は、ひとりパート労働者だけでなく、大きな社会問題、政治問題であり、今や国際的な問題にまでなつていふところなんです。

パート労働者とフルタイム労働者の関係については、きょうも答弁で松原局長初め関係者からいろいろ言われていますが、メモをとつてみますと、大体、パートタイム労働者というのは短時間就労という一つの雇用形態である、これを指すものであつて、それ以外は通常の労働者と変わるものではない、こういうような趣旨の答弁が繰り返されてきました。至極当然で、私もそうだと思ひます。

問題は、至極当然のこの言われている原則が、なぜ法案の中に目的とか定義とかそういう形で入らないのかということなんです。何を基準に法律をつくつていふのだらう、こういうことを私も感ずるわけです。さつき大臣が答弁の中で、法律家が読まなければわからないような法律は、こう言われなければならぬ、これは法律家が見てもわからない、そして、縦横どっちから見ても迷路に入つてしまふ。一条はいつたら、いや三条と合

わせる、一条、三条といったら五條を見てくれ、十條を見てくれと、おかしな格好になつてしまふのです。私は、こういう形を見ると、背骨のない法案だ、だからつかみどころがないのですよ。

常日ごろ言葉にしているのだから、パートとフルタイムの労働者との関係というのはいかにもこの点という点をなぜ法案に入れなかつたのか、このところを最初に伺つておきたい。これは大臣答えてください。

○松原政府委員 今回のこの法案は、「目的」、また第一条ということで恐縮でございしますけれども、

短時間労働者の能力の有効な発揮、これを目的としたしているわけでございします。もちろん、最終的にはその福祉の増進ということがございしますけれども、そして、そのための方策として企業におけるパートタイム労働者の雇用管理の改善を図つてもらう、それ以外にもございしますけれども、そのことをメインポイントにいたして行つていこうとございします。そして、その雇用管理の改善というのにつきましては具体的に事業主の責務というものを第三条で定めておいて、どこへ向かつての努力なのかということになつてまいりますけれども、それは三条の事業主の責務の具体化を新たなパートタイム労働指針において明らかにする、こういう組み立てになつていふわけでございします。

かなり法律技術的な点もございまして、一条、三条、それからその先へ、こういうことになつてまいりますけれども、法律の形はこうでございしますが、私どもとしましては、午前中も申し上げましたように、事業主の方のみならず、パートタイム労働者の方にも正しく理解していただくということは非常に重要なことだといふふうに考えておりました、わかりやすい資料の作成等につきましては今後十分努力をいたしてまいりたいといふふうに思つていふところでございします。

○金子満委員 改善とか努力とか使用者責任とかいう言葉がずつとあるのですが、フルタイムとパート労働者との関係がはつきりしないから、努力努力といつてもどんな努力だかさっぱりわからないのです。

それはそれとして、私は、パート法案の最大の問題、基準は何かということでは、この法案ができることによつてパート労働者の労働条件の改善が前進するかどうか、そこにあると思つてゐます。したがつて、パートと通常労働者との均等待遇が確立する方向に向かうかどうか、そういう中で、特にパート労働者にとつて最大の問題は賃金になると思ひますが、その賃金がどうなるか、これは一つの大きな試金石になると思つてゐます。

パート法ではこの点について、別に決めること

るのパート労働指針、これで法的な基礎を与えてやるのだということにはなっているし、きょうの午前中からの答弁でもそういうことになっていきます。労働条件を指針にゆだねるということ自体私は大きな問題があると思いますが、それはそれとしてわきに置くとして、その指針がどういう内容のものになるかということであります。

当然だと思いますけれども、これは八九年に決めた現行指針が基礎になる、このように解釈してよろしいですか。

○松原政府委員 法律に基づきます新たな指針につきましては、私どもが案を作成し、審議会にお諮りした上で決定をするということになるわけですが、現行のパートタイム労働指針を基礎にして検討したいというふうに考えております。

○金子(満)委員 やはりそこは大きな問題だと私は思うのです。現行の指針というのは、次のようなことが賃金のところにあります。

パートタイム労働者の賃金 賞与及び退職金については、労使において、その就業の実態、通常の労働者との均衡

均等ではありません。

均等を考慮して定めるように努めるものとします。

今読んでくだりは一体どういうものか、この点で重大な指摘をやっているものがあります。

労働省は、この答弁でもそうだし、国内では非常に言葉を遣ってやっていると、国内では非

常、外国に対してはなかなか正直に物を言う点があるのです。

それは、先ほども質問の中でいろいろありましたが、ILOが去年、パート条約の作成に当たって質問書というのを各国政府に送ってきまして、内容は三十三項目あります。これに対して日本政府は回答を出しました。時間があれば私は全部やってもいいと思うのですけれども、その中で特別関係のある問題で、ILOが出した質問の十八項目にはこういうのがあります。

勧告は、パートタイム労働者が、奨励金、報奨金、交替勤務・夜業・週末勤務・公休日の勤務に対する割増し金、通勤・食事その他の目的の手当を含め、関係する分野または事業所のフルタイムの労働者が受ける基本給に算入される金銭的補償から平等に給付を受けるべきであると規定すべき。

この点はどうかという問いであります。この点について、回答した労働省ですから、ここに書いてありますけれども、ちょっと長いですが、第一と第二のグラフを添えていたのだと思います。十七に書いてあります質問十八について。

○松原政府委員 質問十八は、勧告に今先生が御指摘になりましたようなことを規定すべきか、こういうことですが、これに對して私どもは、

パートタイム労働者はフルタイム労働者に比較して労働時間が短いため、事業主の負担となるべき手当をフルタイム労働者と同様に支払うこととする、結果としてパートタイム労働者の時間単価が上がることとなり、逆にフルタイム労働者との均衡を失ってしまうこととなる。というのが第一グラフでございます。

そして第二グラフにおきましては、

パートタイム労働者の実態、フルタイム労働との均衡、パートタイム労働者間の均衡を考慮して労使において決定される事項であり、一律に平等な取扱いを規定することは適当ではなく、加盟国の実情に応じて、国内法制または国内慣行に従って行われるべきである。

という基本的な考え方を述べております。

○金子(満)委員 大変重大な内容だと思っております。なかなか国会の答弁ではこういう答弁をしないのです。それから、大臣の談話などでもこういうのは出たことはいないんですよ。私は、そういう意味でいえば非常に正直だと思っております。正直だけれども、あえて言えば、そこに見えるのは日本の行政当局における心の冷たさだと思っております。これは

は使用者が喜びますよ、全くそのとおりだと。このパート労働者がこれを喜びますか。

「一律に平等な取り扱いを規定することは適当ではなく、」そして、日本政府が最後にこの締めくくりで入れたのが、先ほど私が申し上げた一九八九年の「パートタイム労働者の処遇及び労働条件について考慮すべき事項に関する指針」の内容なんです。何と解釈しようとも、これは差別をするということなんです。一律に平等でないということを外に、しかも国際機関に出しているのです。きょうから始まっているんじゃないですか。

あえて言えば、この同じ問いに対して五十五カ国は賛意を表しているのです。七カ国が異論を唱えたのですが、その一つが日本なんです。

こういう点を考えたときに、国際貢献を言うのだったらこういう点でどうするかということも私は考えてほしいと思うのです。ですから、今言った八九年の、つまりパート労働指針というのは、これまで労働省自身がやってきたこと、日本の全体がパート労働についてはこうあるべきだというその到達点をぐんと下げたのです。これが八九年の指針なんです。だから、パート労働者にとつてはこれは明らかな後退なんだ。

過去の労働省の立場がどうであったか、これは一言で言えばパートも通常の労働者も平等でなければならぬという立場を貫いてきたのです。特に七〇年の婦参五の通達を見事にそれを書いているのです。長いところはもう繰り返しませんけれども、そこだけ読めば、

パートタイム雇用は、身分的な区分ではなく、短時間就労という一つの雇用形態であり、パートタイムは労働時間以外の点においては、フルタイムの労働者と何ら異なるものではないことをひろく周知徹底するものとする。

とある。それとおりなんです。これはどこに行ってもしめたのです。みんな八九年で消えたじゃないですか。こういう点は指摘すればまだたくさんあるのです。したがって、七〇年代から八〇年代にかけて、

これは労働省の婦人少年室関係のいろいろの文書を見たって明確なんです。当時の労働行政というのは、同一労働同一賃金の原則に立っていたことは明白なんです。これを否定する発言はないでしょう。

ところがそういう中で、流れがそうですから、六九年も労働省の職安局長通達「パートタイムの職業紹介業務について」を出しました。その中ではパートタイムの時間当たりの賃金をどうすべきかを指示しているのです。そういう同じような内容が職安局長通達で八一年、八六年にも出されている。これもあえてそのところだけ読ませてもらえば、

時間当たりの賃金は、当該事業所に勤務する同職種、同作業、同経験で、かつ勤務時間帯が同じである一般従業員の時間当たり賃金と比べて低い額でないこと。

と書いてある。いいじゃないですか。そのとおりじゃないですか。何でもこれを変えていいのです。法案には全然ないでしょう、こんなこと。だから私は背骨がないと言っているのです。

そういうところまで来ているのだから、こういう点を私たちは厳しく指摘していかなければならぬと思うのです。積み上げてきたものを崩すんだもの。それで、外国に対しては堂々と本音を吐いて、国会その他ではうまく表現を変えながら何とかその場を切り抜けようという、私は悪い意味で言えば官僚の処世術だと思ふ。まずいですよ。大臣はいいも悪いも率直に物を言うという人だから、私はこういう点をはっきりさせていかなければならぬと思うのです。

ですから、八九年のそれができる前はどうか。今聞いたような答弁は一つもないですよ。一つの例でいえば、一九八〇年の参議院社会労働委員会でのパートの賃金格差の解消を求めるという質問が出たときに、時の藤尾労働大臣は何と言ったか。「同じ働きに対する価値が、働く形態によって評価が変わってくるなどということはあつてはならぬ」「落差がどんどんと縮まっていきま

と思う。ところが、八九年になってちよつと変わった。私は、言葉は悪いけれども、使用者側の意見がかなり入るようになったと思うのです。だから、やりづらい仕事を労働省はやったのです。だから、やりづらいときに原則を貫くのが行政でなければいけないし、政治でなければいかぬ。勇気がいるのです。流れに任せていたら、ずるずるいつてしまふのだから。そして、出てきた法律というのは、だから骨がないのです。

だから、先ほどの局長の説明でも、一条と言えば三条になるのです。一条、三条を言えば五条を言わなければ通じないのです。全体通じないから責任を十四条に持つていくのじゃないですか。もつと極端に私から言えば、ああ、気楽なものです。これはパート労働者は救われないうです。じゃ、都道府県に一カ所つくるそのセンターに行つてください。いいですよ、小さい県は。委員長は北海道ですけれども、札幌に一つできるのに、釧路からパート労働者は相談に行きますか。旅費かけるのだったらパートで働いたのがパアになつてしまふのです。だから、そういうようなことを考えると、相当抜本的にこの問題は考えなければならぬ。

ですから、決意表明を聞いてもなんですけれども、村上労働大臣、これは本当に私は大事だと思ふのです。確かに労働大臣はうんと変わるのですよ。六九年からうんと変わってきた。それはそれぞれに責任を持つてやつたといえはそうかもしれないけれども、しかし、パート労働者は変わることはないのだから。そこでパート労働者に対する歴史的な到達点というのは客観的にあるのです。だから、ここを守らなければならぬ。そして、同じ労働大臣の藤尾さんはそういうふうに言つたわけですよ。言つたから今責任をとれ、何もこんなこと言わないですよ。しかし、大臣の現職が言つたことは、大臣としては行政で引き継ぎしなければならぬということにもなると思うのです。ですから、私は、法案にもそれから指針の中にも明確に均等待遇ということを書き入れるべき

だ、そういうものをつくるべきだ、そういう点を私は申し上げるのですが、大臣、そのこともひとつ含めて答弁を伺つて私の質問を終わります。

○村上国務大臣 かねがねから、労働運動の大先輩でいらつしやる金子委員の一言火を吐くようなそうした思いにつきまして、日ごろから敬意を表しております。

いろいろあるべき姿についてお話を賜りました。十分心して行政に当たつてまいりたい、こう思つております。

○金子(満)委員 終わります。

○岡田委員長 次に、伊藤英成君。

○伊藤(英)委員 政府提案の短時間労働者の雇用の改善等に関する法律案について質問をするわけでありまして、私も私ども民社党としても、このいわゆるパート労働の問題について長きにわたつて研究もし取り組んでまいりました。そして、昨年の初めに他の野党とも共同で、議員立法の形でいわゆるパート労働法を出しているわけでありまして、それと重要なテーマとして取り組んでいくわけでありまして、そんな意味で、問題提起も含めまして質問をいたしたいと思ひます。

最初に、この法律案の目的に関して伺うわけでありまして、政府提案の「目的」はこういうふう書いてあります。短時間労働者について、その雇用の改善等に関する措置、職業能力の開発及び向上等に関する措置等を講ずることにより、短時間労働者がその有する能力を有効に発揮することができるようになることとされておられるわけでありまして、短時間労働者の通常の労働者との均等待遇及び適正な就業条件の確保という観点に織り込まれておられません。

従来、パートタイム労働問題として指摘されてきた最も切実な問題の一つは、パートタイム労働者の通常労働者との賃金あるいは退職金、福利厚生等の労働条件における格差や不安定な雇用問題であるわけでありまして、この政府提案で均等待遇及び適正

な就業条件の確保が本当に実現できるのだろうかというところが問題になるわけですね。この点についてどのような見解か、お伺いをいたします。

○松原政府委員 パートタイム労働者につきましては、一般の労働者、通常の労働者と比較しまして、賃金その他の労働条件に差が見られることが多いというのが御指摘のとおりでございます。

しかしながら、それは、労使の両当事者が職務の内容ですとか責任の度合い、転勤、配置転換等さまざまな要素を勘案して自主的に決定した結果でございまして、それを一概に差別的な取り扱いであると言ふことはなかなかできないのではないかと申すように思ふわけでございます。

また、不安定な雇用ということにつきましては、雇用契約に期間の定めがあるという場合でありまして、そのこと自体はやはり労使が自主的に決定すべきことでございまして、雇用契約に期間の定めをつけてはいけないということとはなかなか言えないかというふうに思ひます。

また、この法案におきましては、私どもは、パートタイム労働者の方々が悩んでおられる問題点、切実なパートタイム労働の問題点というものを少しでも改善できるように、解決できるようにしたいというふうに考えておりました。パートタイム労働者の多様な就業実態を踏まえまして、労働大臣が事業主の責務であります雇用の改善等に関する必要な指針を定めるといふことにいたしております。指針に基づきまして必要な助言、指導を実施するということにいたしていただくとございまして。

そういう措置を通じまして、パートタイム労働者の方々がその持てる能力を有効に発揮できるように、そういう状況が実現できるようにということはこの法案は最大の眼目にいたしていただくとございまして。

状況は極めて不十分である。だから、こういう法律をつくらうというふうに考えるわけですね。では、この法律で本当に目的とすることができるといふかといふと、私は、今の御説明に於いても、そして現在の状況を見ても極めて問題である、こういうふうに思ふざるを得ないということをおまじし申し上げておきたいと思ひます。

先進諸国の立法例を見ても、労働時間に比例してパートタイム労働者の通常の労働者との同等な権利を保障することが国際的な傾向にあるわけですね。申し上げるまでもありませんが、ILO勧告の第百六十五号においても、「パートタイム労働者の雇用条件は、可能な限り、それぞれフルタイム労働者の雇用条件と同等であるべきである。」そして、「適当な場合には、パートタイム労働者の権利は、比例的に考慮することができ。」となつております。

労働省はこのILO勧告の規定についてどういうふうに考えているか、お伺いをいたします。

○松原政府委員 このILOの勧告は、国際的にいろいろな国が、この件に関しては、パートタイム労働対策を進める上で指針となるものとして示されたものでございまして、したがって、表現としても、「パートタイム労働者の雇用条件は、可能な限り、それぞれフルタイム労働者の雇用条件と同等であるべきである。」とか、「適当な場合には、パートタイム労働者の権利は、比例的に考慮することができ。」というところで、かなり弾力的な表現になつておられるわけでございます。

そういうことで、このILO百六十五号勧告の内容が実現できる、そういうことについてのコンセンサスが国内にあるという国におきましては、これを一つの指針としてこの実現を具体的に図るということも可能であると思ひます。先生おっしゃいましたように、欧米諸国においては、一部の国にそういう考え方をとっている国がござい

クシアリングの発想からやられているといったようなこともあるわけでございまして、世界の国々にとっておる施策の背景などを考えますと、直ちにそれを日本にも適用するということは、諸条件から適当でないとか難しいとかいろいろなこととはあるかと思えます。しかしながら、ここに掲げられております考え方としては、私も何も否定をするものではございません。

そういうことから、再三御説明してございますように、パートタイム労働指針の中にも既に賞金、賞与、退職金について「就業の実態、通常の労働者との均衡等を考慮して定めるように」という考え方も出しておりますし、また、相当程度短い労働者ではない、もう少し長いけれども通常の労働者よりは短い労働者について、その就業の実態が通常労働者とほとんど変わらない労働者については、「通常の労働者としてふさわしい処遇をするように」ということも指針に書いてあるわけでございます。

そういう意味で、考え方としては、私も否定するわけではないということだけは御理解いただきたいと思えます。

〔委員長退席、永井委員長代理着席〕

○伊藤（英）委員 考え方としてそういうふうな受け取り、そして指針でそれをまた示したりということという説明でありましたけれども、重ねて伺いますけれども、では日本として、このILO条約の第百五十六号並びにこの勧告第百六十五号の水準を確保することが求められているわけだと思ふのですが、そうした観点に立つてパートタイム労働に関する立法措置が日本であつたわけだとはなぜであるか、どう思われますか。

○松原政府委員 ちよつと説明が長くなるかもしれませんが、ILO百五十六号条約は、御承知だと思いますけれども、男女労働者特に家族の責任を有する労働者の機会均等及び均等待遇に関する条約ということでございますし、パートタイム労働者の問題を扱っているということではないと思ひま

す。これにつきましては、条約の各条に書いてございますことを一々精査しなくては単純には結論が出ない点ではございすけれども、私もどしどし、まして、昨年の六月策定いたしました女子労働者福祉対策基本方針の中におきまして、この条約の批准についてはその可能性について検討するということを一応掲げてございまして、果実的な検討を今内々にやっているとございす。

ただ、その前に御指摘ございましたように、百六十五号勧告の中で具体的にパートタイム労働者、パートタイム労働についての記述がございまして、そこでは、先生が御指摘されましたように、可能な限りの雇用条件の同等でありまして、適当な場合の権利の比例的な考慮といったようなことが書いてあるわけでございすけれども、これにつきましまして、まだこれを前面に出した立法を行うというところまでは我が国におけるコンセンサスというものができていないのではないかと、うふうに考えるわけでございす。

この法案を提出するに至りました過程において、パートタイム労働問題研究会ですとか、婦人少年問題審議会、労使の参画を得て検討をお願いしたわけでございすけれども、そこでも、差別を禁止する法律が必要であるという御意見が一方にございすけれども、他方には、パートタイム労働に関する問題は労使の自主性にゆだねれば十分なので、立法措置そのものが要らないという御意見もあつた中でございす。

そういうことから、現在我が国におけるコンセンサスがどの辺にあるかということも私も検討いたしまして、現在提出させていただいているような法案の形にいたしましたわけでございす。

○伊藤（英）委員 今の議論は、先般の労基法の改正案の審議のときにも申し上げたと思うのですが、日本は今法律で何を規定していくのか、いざば行政指導的なもので何をやっていくのか、どういふふうにしていくことが日本の行政として望ましいのかという観点から私は質問しているつもりであります。そういう意味で、今回も指

針というのがあり、そこに任せている。今回の法律案は、法のつくり方として中身は極めて問題の法律案だと私は思っております。

そういう意味でこの指針の問題についても聞くのですが、この法律案では、短時間労働者の雇用の管理の改善に関する具体的事項はすべて指針にゆだねられているということですね。そして、この法律案そのものの中には具体的な内容は極めて乏しいといひましようか、ほとんどないといふふうに考えていいのだらうと思つてゐるのです。

現行のパートタイム労働指針に掲げられている事項は、パートタイム労働者の処遇及び労働条件の改善を図るための基本的な原則であるはずですね。短時間労働者に関する立法を行うならば、当然指針の各事項は原則として法律に明記されなければならぬ、そうでなければ法制化の意義はない、こういうふうな思ふのです。

指針の中身を法律に明記しなくて指針にゆだねる理由を説明してください。

○松原政府委員 先ほども御説明いたしましたけれども、この法案提出に至ります過程で労使間でいろいろなやりとりがあつたといふふうに申し上げましたが、そういう中で、何とかこの時期、これだけ増大したパートタイム労働者の方々が有効に能力を発揮できるように環境整備をやはり早く私どもとして進めることが必要なのではないかというふうな考えがございす。

ところが、先ほど御紹介いたしましたように、労使の意見の隔たりが非常に大きいという中で、やっていくためには、現在、指針をもとにいたしまして指導しておりますことを、その指針に法的根拠をつけ、そして具体的な労働大臣の助言、指導の規定も置くということにより積極的に進める姿勢を明確にすることを明らかにすること、これが、労使の意見が分かれた中でコンセンサスとして法案に盛り込まれることだという判断をして私どももやらせていただいたものでございす。

○伊藤（英）委員 先回の労基法の問題も非常に似ていると私は思ふのですが、本日も局長のお話は、

そのときのコンセンサス、コンセンサス云々と言つて今日のこういう状況になつていふことだと思ふのです。では、本当にそれだけ守られるのだらうかということになると思ふのです。

平成元年に出されたパートタイム労働指針に基づいて行政指導が行われておりますけれども、総務庁の行政監察の指摘によりますと、指針に定められた事項が必ずしも遵守されているとは言えない、こういうふうな思ひます。

今私がちやうと見てみれば、行政監察局の出している資料によれば、パートの問題で、例えば就業規則の整備という問題について遵守していないという事業所の数は二五・七%を占めてゐる。いろいろ出ておりますが、例えば所定外労働の問題について言えば、程度の明示がされていふ、六六%。そうすると七割弱がそういうことも行われていない。退職金の問題について言えば、八六・八%が遵守されていふ。教育訓練の実施について言えば、三九・五%が遵守されていふ。ほかにもまだずつと表の中からは出ておりますけれども、そういう状況です。

今回の法案によつて指針の根拠を法律に設けても、具体的事項がすべて指針にゆだねられているのでは、従来の行政指導と実質的に変わらないのではないか。実効性が本当にあるんだらうか。どうでしょうかね。それで、実効性を担保するための方策はどういうふうにとられているのか。本当に実効性を担保しようと思つたら罰則も必要ではないか。今の話はいかがですか。

〔永井委員長代理退席、委員長着席〕

○松原政府委員 指針に法的根拠をつけても実効性に余り変化がないのではないかと、いうことでございす。私も、私も決してそういうふうな考えでおりませんが、国の意思として、国会で御審議いただいたその結果で、パートタイム労働者についてのさまざまな問題を解決するためにパートタイム労働指針というものを法的根拠がつけられるということ、これは非常に大きな意思決定であ

るというふうに思います。

これまでは法的根拠がなく労働大臣の告示というところで示しておりましたものが、国会の御審議を経た法律に基づくということになるのは、決定的な性格の違いがあるというふうに思っております。また、これまでは具体的な指導根拠がないながらも、したがって具体的な指導根拠がなかりづらい点もあつたわけでございますが、指針の周知を図るべく努力してきた、それが今回は労働大臣の助言、指導という規定も入ったわけでございます。そういうことから、問題がある事業所については労働大臣が指導できるという根拠規定が置かれたということもこれは非常に大きな進歩だ、手前みそで恐縮ですが、そう考えておりまして、これらの規定を十分活用いたしまして、パートタイム労働者の方々の雇用管理の改善等が図られ、有効な能力発揮が実現できるように私も努力いたしたいというふうに思っております。

○伊藤(英)委員 大違いだそうでありまうけれども、局長に重ねて伺います。

私はこう思っているのです。残念ながら言つた方がいいと思うのですが、我が日本の中央官庁のいわゆる行政指導的な、あえて私的には申し上げませんが、その影響力は極めて大きいと思つてい

るのですよ、実態は。いいですか。この間ある銀行の部長と話をしました。何と言つたかといふと、これは労働省じやないのですよ、大蔵省の役人の方が、いわば感想とい

いましょうかお話をされたそうです。言葉は法です、言葉は法律だというくらいに思つてやることが多い……。しかも、労働省が今まで指針として本

○松原政府委員 これも私の非常に狭い範囲での経験から申し上げさせていただきますと、婦人少年局、婦人局、いろいろな場面で事業主に

対して指導というのをやっています。法的根拠がない時代からこうあるべきだということをいろいろ考えましてやってきました。そういうときに、一番、特に第一線の婦人少年室が指導するときにぶち当たりました。悩みの一つは、事業主の方もいろいろいらつしやいますから、ちよつと言葉を発すればすぐびんと感じて直され

るということもあるかもしれませんけれども、幾ら言つても、あんたは一体どういう権限に基づいてそういうことを言っているのかということではね返されるという例も随分あつたわけ

でございます。そういうことから、私の極めて個人的なあれということではございませんけれども、実際に法的根拠があるとなつていふことは非常に違う。その後、法律的な根拠が出てまいりました。事業主の方々もあつた法律に基づいてのだからということ

で、取り組み方というのとは違つてくるわけでございます。そういう具体的な経験もいたしております。それから、私は法律に根拠があるとなつては違つたというふうに申し上げたわけ

でございます。それからまた、行政監察結果でも指摘されておりますけれども、この問題につきまして必ずしも労働行政の関係機関、いろいろございまして、婦人少年室だけでやっているわけではございませんで、労働基準監督機関、職業安定機関、いろいろ関係するところがあるわけではございませうけれども、そういう関係機関の連携をとるよう

○伊藤(英)委員 その法律の中にもつとはつきりと具体的な問題について明示をしてやるのが本来

の姿だと私は思つていふのですよ。これは、必ず日本はもつとそうしなければならぬと信じておりますから、その部分についてはぜひ今後、お互いにそれはそうしなければいかぬ、こう思つております。それから、指針としてやる場合でも、それは本

当に効果があるものにしなければならぬ、こう思ひます。それで、今のこの法律案に基づいて指針を考

えられるわけですが、今回のこの指針の具体的な内容はどういふふうに考えるのかですね。今まで

も、このパートタイム労働問題に関する研究会報告というもののなかでも今の指針の内容について見直しを提言して

おりますけれども、具体的に検討されているものがあれば御説明をいただきたいと思ひます。

○松原政府委員 指針の具体的な内容はこれから関係審議会の御意見も聞いた上で定めるといふこと

になるわけではございませうけれども、今後のパートタイム労働対策のあり方を研究していただきまして、パートタイム労働問題に関する研究会報告におきまして、現在のパートタイム労働指針において示されている内容はおおむね妥当なものであるというふう

にさせていただきます。

○松原政府委員 失礼いたしました。

この研究会報告のまゝに、パートタイム労働指針につきましては、まず、多様なパートタイム労働の実態を十分踏まえてパートタイム労働について国が講じようとする施策の基本的方向を明らかにする必要がある。ということと同時に、この研究会でまとめられた基本的考え方といひますのは、パートタイム労働というものを我が国の経済社会に正しく位置づけ、「パートタイム労働市場を適正かつ健全に育成する」という観点に立つた対策を総合的に推進する必要がある。という基本的考え方

が示されておりますけれども、それに沿つて「従来のパートタイム労働指針を見直すとともに、その周知徹底を図り」云々と書かれてい

るところを御指摘されたのだというふうに思ひます。

見直すといひますのは、法的根拠をつけたといふことに着目しての見直しということではございませう。実質的な内容というよりは、むしろかなり技術的な見直しというふうには私は理解しております。つまり、法律的な根拠のある指針とそうでない告示として示される指針ということから性格が違つてくる。また表現的にも、例えば現行の指針は労使等関係者が考慮すべき事項として定める

といったような文言がついております。そういった法律の書き方との整合性と法的根拠があることに基づく表現上の違いといったようなことは見直すべきだといふ御趣旨だと私もは理解しております。実質的な内容を見直すということではないという理解でございませう。

○伊藤(英)委員 時間が来てしまひましたけれども、最後に大臣にちよつと伺ひます。

パートタイム労働の労働条件を見ますと、現実には、賃金の問題にしても退職金の問題にしても、福利厚生

る。そして、労働省の研究会においてもそうですが、パートタイム労働者が社会におけるいわば基幹的労働力として位置づけられているわけであり

ますけれども、これからパートタイム労働の活用を真剣に考えるならば、労働省としてパートタイム労働に対するビジョンが問われるということだと私は思うのです。そして、労働省は現在の状況をどういうふうに認識をして、そのビジョンに合わせてどういうふうに具体的に改善策を実行してきたかということも問われるということだと思

うのです。今後の方向も含めてお伺いをいたします。私の質問はここまで終わりますけれども、まだまだたくさんいろいろな問題がありますから、それは次回にまた質問をさせていただくというふうにしてきようは終わりますが、大臣、答弁をお願いいたします。

○村上国務大臣 パートタイム労働は、繰り返し申し上げておりますように、非常に重要になるものと位置づけております。

労働省としては、これまで、平成元年に定めたパートタイム労働指針の周知徹底を図るとともに、パートバンクの設置等によるパートタイム労働者の職業紹介等の推進、パートタイム労働者に対する職業能力の開発等総合的なパートタイム労働対策を積極的に進めてきたところであります。

また、短時間労働を魅力ある良好な就業形態として確立し、短時間労働者が安心してその能力を十分に発揮することができるようになるために、短時間労働者の雇用の改善等のための指導を行うとともに、短時間労働者及び事業主等の抱える諸問題が解消されるための相談援助を行う体制を整備することを内容とする本案を提出いたしました。どうかひとつ十分審議を深めていただきまして、より効果的上がるものにしてまいりたい、このように考えております。

○岡田委員長 次回は、明三日本曜日午前十時委員会を開会することとし、本日は、これにて散会

いたします。

午後四時三十一分散会

労働委員会議録第八号(その二)中正誤

ページ 段行 誤 正

三 一 元 九 % 九四 %

七 二 八 八 ました また 休日増を

八 三 六 六 休日増を としたたら

三 三 末五 末五 としての体と

三 一 五 この体の この体と

同第九号中正誤

ページ 段行 誤 正

一 二 三 なては なくては

五 一 二 三 諮問機関 諮問機関

二 四 三 協定の 協定を

三 三 二 するところ すること

三 三 三 縮少 縮小

同第十号中正誤

ページ 段行 誤 正

二 一 末三 車係数 車系数

同第十一号中正誤

ページ 段行 誤 正

二 一 八 法廷 法定

二 一 七 七 延長 延長

同第十二号中正誤

ページ 段行 誤 正

三 三 末六 規程する 規定する

パートタイム労働に関する小委員会議録第一号

平成五年六月十五日印刷

平成五年六月十六日発行

衆議院事務局

印刷者 大蔵省印刷局