

第百二十六回国会 労働委員会 議 録 第十五号

平成五年六月四日(金曜日)

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 住 博司君

理事 岩田 順介君

理事 河上 聖雄君

理事 赤城 徳彦君

理事 羽田 孜君

理事 外口 玉子君

理事 石田 祝裕君

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

委員外の出席者

大蔵省主税局税制第一課長 渡辺 裕泰君

厚生省児童家庭局長 宮島 彰君

厚生省保険局長 紺矢 寛朗君

労働委員会調査室長 下野 一則君

委員の異動

六月四日

辞任

田邊 誠君

伏屋 修治君

補欠選任

和田 貞夫君

遠藤 和良君

第一類第十二号

労働委員会議録第十五号

平成五年六月四日

同日

辞任

和田 貞夫君

遠藤 和良君

補欠選任

田邊 誠君

伏屋 修治君

六月四日

労働年金受給者遺族年金の受給要件の改善に関する請願(石破茂君紹介)(第三二六三号)

同(渡辺美智雄君紹介)(第三二六四号)

同(渡辺美智雄君紹介)(第三二六五号)

同(渡辺美智雄君紹介)(第三二六六号)

同(渡辺美智雄君紹介)(第三二六七号)

同(渡辺美智雄君紹介)(第三二六八号)

同(渡辺美智雄君紹介)(第三二六九号)

同(渡辺美智雄君紹介)(第三二七〇号)

同(渡辺美智雄君紹介)(第三二七一号)

同(渡辺美智雄君紹介)(第三二七二号)

同(渡辺美智雄君紹介)(第三二七三号)

同(渡辺美智雄君紹介)(第三二七四号)

同(渡辺美智雄君紹介)(第三二七五号)

同(渡辺美智雄君紹介)(第三二七六号)

同(渡辺美智雄君紹介)(第三二七七号)

同(渡辺美智雄君紹介)(第三二七八号)

同(渡辺美智雄君紹介)(第三二七九号)

同(渡辺美智雄君紹介)(第三二八〇号)

同(渡辺美智雄君紹介)(第三二八一号)

同(渡辺美智雄君紹介)(第三二八二号)

同(渡辺美智雄君紹介)(第三二八三号)

同(渡辺美智雄君紹介)(第三二八四号)

同(渡辺美智雄君紹介)(第三二八五号)

同(渡辺美智雄君紹介)(第三二八六号)

同(渡辺美智雄君紹介)(第三二八七号)

同(渡辺美智雄君紹介)(第三二八八号)

同(渡辺美智雄君紹介)(第三二八九号)

同(渡辺美智雄君紹介)(第三二九〇号)

同(渡辺美智雄君紹介)(第三二九一号)

同(渡辺美智雄君紹介)(第三二九二号)

同(渡辺美智雄君紹介)(第三二九三号)

和田貞夫君。

○和田(貞)委員 今日的にパートと言われる、あるいは名目的にパートといっておる労働者を含めまして、全国で九百万人とも一千万人とも言われておるわけでありまして、そして、このパートの労働者というのは、働く時間が短時間であるということだけであって、その他の問題については、一般的に労働者というが正規に採用されておる労働者とは何ら勤務の状況が異なるわけでは、なかかわらず、賃金を初め諸種の労働条件が極めて劣悪な条件に置かれておる。雇用する側、すなわち事業者にとつては、安上がりな労働力を確保する、このためにわざわざパートという名前を使つた雇用の仕方もあるわけでありまして、これらのパート労働者にとつてはまさに労働者としての基本的な人権が侵害されておる、こういうことである。

ところで、今回政府の方が提案されましたこの法案というものは、表題にいたしまして、「短時間労働者の雇用の改善」そして「等」という言葉がございまして、これがうたわれている。あるいは条文を見ても、確かに短時間労働者の雇用の改善以外に目的というものがうたわれておるわけではございまして、しかし、短時間労働者の雇用の改善というところに、条文の中におけるところの略称も、すべてがこれを必ず主として置いたような条文の書き並べ方になっておる。

一体政府が、言いわけじゃなくて、この法案の主たる目的、基本的な目的というものは何を目的にしてこの法案を出してこられたのかということについて、ひとつ率直にお答えいただきたいと思ふのです。その答えいかんによつては、法文を改めなければならぬ、表題も改めなければならぬ、こういうことになっていくのじゃないかと思ふので、素直にお答えいただきたいと思ふ。

○松原政府委員 今や我が国におきましてはパートタイム労働者のウェイトが経済社会の中で非常に大きくなつてきているというのは、先生御指摘のとおりでございます。そういうことから私どもは、これだけふえてきましたパートタイム労働者の方々が、その持っている能力を有効に発揮して幸せな職業生活を送つていただくということが極めて重要ではないかというふうに思つておる。ところで、さういふことから、この法律案におきましては、最終的な目的をいたしまして、「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、もつてその福祉の増進を図ることを目的とする」ということにさせていた

今先生が御指摘になりました雇用の改善というところでございまして、これは「目的」の中にも書いてございまして、「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」というのは、これらを講ずることによつて最終的な目的を達成しようといういわば方策として位置づけられているところでござい

そして、ちょっと法律技術的なことになるもので、すから非常に恐縮なんですけれども、この「雇用の改善等」とは、三條に「事業主等の責務」ということを書いてございまして、そこに

出てくるわけではございまして、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

その他の雇用の改善等」といってございまして、目的の方にはこの略称だけが出てきておるということではござい

ますけれども、その意味するところは三條に書いてあるところではございまして、御理解をいた

ただきたいというふうに思ふ次第でございます。

す。

す。

す。

す。

す。

す。

す。

す。

す。

す。

す。

す。

す。

す。

す。

す。

す。

す。

す。

す。

す。

す。

す。

す。

す。

す。

す。

す。

○和田(真)委員 それが御理解ができないのです。わざわざここに並べられておるうちに、今言われたように「適正な」、私はその「適正」ということにも問題があると思うが、しかし「適正な労働条件の確保」ということを一番最初に書きながら「それでは略称は「適正な労働条件の確保等」ということにしてもいいじゃないですか。表題もそのとおりにはしないでもいいじゃないですか。なぜそのことにしないで「雇用の改善等」ということにしたのか。だれが見てもそれが主たる目的の法律だということに受け取るじゃないですか。そこを言うておるのですよ。言いわけを言うておるのじゃない。もう一度お答えください。

○松原政府委員 ここに、三条におきまして「適正な労働条件の確保及び」云々というふうに書いてございすけれども、雇用の改善といいますが、雇用の改善というのは非常に広い概念でございす。そういう意味からは、適正な労働条件というのを明記する必要があるかどうかという議論も実はあったわけでございすけれども、しかしながら、適正な労働条件というのは雇用の管理の中でも非常に重要なポイントであるということから、私もあえてこれをきちんと書かせていただいたというところでございすので、そういう意味で、もっと広い概念としてはやはり雇用の改善であるということから、略称としてはそれを用いさせていたというところでございす。

○和田(真)委員 私は、あくまでもそれは納得することができません。それはまさに言いわけにすぎないと思っております。やはり何かは体をあらわすというように、同じことです。出てきている以上はそれが主たる目的というふうに、だれが見てもそうとられる。そうであれば、やはり先ほど申し上げましたように「適正な労働条件の確保等」ということに改める、野党が要求しているそのことを政府は素直に聞くべきだ、こういうことを私は申し上げたいと思っております。それはまた後ほどに譲りまして、時間の関係で次に進みたいと思っております。

それでは、今日のパートタイムの皆さんの実態というものを政府はどのように把握しておるか、そして、その実態を解消するのにこの法律でその実効性が上がるのか、このことがまた心配であるわけでありす。お答えいただきたいと思っております。

○松原政府委員 お答えいたします。パートタイム労働者の実態といひますのは、その意味するところは非常に広いと思ひますけれども、まず、パートタイム労働者の数は、週三十五時間未満就業する方ということであります。平成四年に八百六十八万人ということで、我が国全雇用労働者の一七・三%を占めるまでに大きくなっているわけでございます。

それで、こういったパートタイム労働者の方々は、どういふ方であるかということをもう少し細部にわたって見ますと、有配偶の女性が全体の六四・八%ということでございます。したがって、年齢的にも比較的高い年齢の女性が多いというのが実態でございます。

就業しているその就業分野というのはさまざまにわたっているわけでございますけれども、卸売・小売業、飲食店に約三割、サービス業に約三割、製造業に約二割というところでございまして、規模別に見ますと、三十人未満の企業で約四割という実態にあるわけでございます。パートタイム労働者の方々は最近平均勤続年数も長くなっておりますけれども、女性で四・六年ということである、一般の労働者に比べますと三年弱短いというのが実態でございます。

それから、その他さまざまございすけれども、では、パートタイム労働者の方々がどういふ理由でパートタイム労働者を選んでおられるかといったようなことを見てみますと、一番多いのが、自分の都合のよい時間に働きたいという方が女性の割合約六五%という数字でございます。それから勤務時間や勤務日数を少なくしたいという方が約三分の一おられるわけでございます。つまり、パートタイム労働者の方々は、

は、先ほど申し上げましたように、有配偶の女性、つまり家庭の主婦の方がその大宗をなしているわけでございます。したがって、そういった家庭の責任と職業責任を両立させながら働きたいという意識の方が非常に多いという実態にございす。

それから、パートタイム労働を雇う側の理由を見ますと、業務がふえたからといったような理由ですとか、一日とか一週間のうちの忙しい時間帯、曜日に対応するためという答えが三割から四割を占めて、多くなっておりますが、人件費が安いからということを指摘している企業は二割程度といったような実態にございす。

そういうことで、パートタイム労働者の属性的なこと、またその背景は以上のようなことでございすけれども、パートタイム労働者の方々とフルタイム労働者、通常の労働者と、労働条件について見てみますと、確かに一時間当たりの賃金はパートタイム労働者の方が低いとか、例えば退職金制度がパートタイム労働者にはないというような企業もまだあるといったような実態も見られるのは確かでございます。

そういうことで、私もいたしましては、これだけ重要な位置を占めておりますパートタイム労働者の方々が、その能力を有効に発揮していただくようにするという条件を整備することが非常に重要だというふうに考えまして、今回のこの法案を出させていただいたわけでございますけれども、第三条に事業主の責務というのを規定させていただいております。

先ほどちょっと読ませていただきましたが、略称雇用の改善等を図るために必要な措置を講ずることによって、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ものとすること、事業主の責務を規定したという内容でございます。そして、その責務の具体的な内容を示すというのをこの法律の中に明らかにしております。労働大臣がそのために必要な事業主に対するガイドラインとなるべき指針を定め

るということにいたしております。さらに加えまして、労働大臣が必要があると認めるときはこの指針に基づきまして必要な助言、指導をやるというふうなことで実効を担保していきたいと考えているところでございす。

○和田(真)委員 それは極めて役所的な、事業所を対象にした調査をやつての集約した数字だと思ひます。また、そういうような役所的な実態把握の上に立って、極めて役所的な、まさにこの法律の表題のとおり、事業者に対して労働者の管理、パート労働者の雇用の管理ということを中心に置いた対策ということになってきておるわけです。だから私は、その効果というものの、実効性というものを非常に心配するから今質問したわけです。

あなた方が役所的に事業所を対象に事業所に出向いて調査するのじゃなくて、例えばここに、東京に江戸川ユニオンというのがあるが、この江戸川ユニオンでは、地域のパート労働者一人一人に面接をやつて、そして調査した結果が出されておるのです。それによりますと、勤続年数の平均が四年十ヵ月だった。一日六時間以上の勤務が強制されておるといふのが四六%。平均の時間給七百五十円。そして年に一回の昇給がないという事業所が二〇%ある。昇給がある場合でも、平均いたしたたらわすかに一年に時給三十二円。有給休暇のないところが五九%、大方六〇%が有給休暇がない。退職金のある事業所がわずかに四%。あなた方が事業所を通じて調査をするのじゃなくて、まさに個々のパートの労働者を一人ずつ個々面接をやつた数字がこうなっている。

そうすると、先ほど申し上げたように、まさに人権問題じゃないですか。この人権問題を解決するために、労働条件をきちっと確保するために、このことを主に置いた法律に変えていくという気になつてくるのです。そこを私が言つておるわけです。そして、もっとこれをきびきと解決するため、この法律に従わぬときには罰金に処するとかそういう刑罰規定を含めて、事業者はその義務を負わせて実効性を上げていくというふうな法律

なつてくればこの問題の解決ということになるわけですが、先ほど私が不満を言いながら質問しているのはそこにあるわけでございます。

ちよつとついでに具体的な例を申し上げておきましよう。

東京のある大手スーパーで働いておるパートの方ですが、勤続二十年、週五日勤務、実労働時間七時間、これじゃパートじゃないじゃないですか。そして、同じ職場で働く正規の社員の労働時間は八時間、一週に四十時間。ところが、このパートの方はまだに千円に満たない時給です。時給が九百四十九円、仕事内容は正規の社員以上のことをやっておる。新入社員の教育を担当しておる、閉店まで残業を毎日やらされておる、こういうパートの労働者がおるのですよ。

こういうような具体的な例を挙げるならば、もっともその真剣にその問題の解決のための法律として出してくるはずだったと私は思うのですが、申し上げましたように、まさに役所の調査、その上に役所した対応策、これが目に見えてこの法律の中に出ていないじゃないですか。もう一度お答え願います。

○松原政府委員 先生が今御指摘されましたこと、例えば、正社員の時給というのはいくらとどれくらいかわかりませんが、パートタイム労働者の方と正社員の方との時給の違いとか退職金の問題とか幾つかあるかと思いますが、パートタイム労働者の方とフルタイム労働者の方というのは、やはり労働時間が短いという点において決定的に違うわけでございます。それは、じゃその分だけ違うかということになりますと、企業の人事管理の中におきましては、職務の内容をどういふものにするかとかどういった職務配置の可能性、範囲を考へるか、配置転換とか転職なども考へられ得るわけでございますが、そういったことですか、さまざまの中で労働者の賃金その他労働条件というのは決まってくるんだというふうに思います。差があるというところは確

かに私どももマクロ的な数値でも把握をいたしておりますけれども、その背景の中にはさまざまな要因がありまして、一概に、差があるということだけをもって、これは人権問題であるとか差別であるとか決めつけることはなかなか難しいのではないかと私は思っています次第でございます。

しかしながら、現在私ども、パートタイム労働指針に基づきまして、事業主の方にパートタイム労働者についての雇用管理の改善に向けての努力を求めているわけでございますけれども、その中におきまして、「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」というのを書いてございまして、そこに「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るべきであるが、特に、次の点について適切な措置が講じらるべきである。」というふうに書きまして、幾つかございまして、例えば賃金、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等を考慮して定めるように努めるものとする。」ということを書いてござい

ます。

そういうことで、これに沿った企業の人事管理等が行われるようにということまで再発指

導をやつてきたわけでございます。しかしながら、残念ながら、必ずしもこのパートタイム労働指針が具体的な法的根拠がないものであること、また行政指導についても具体的な法的根拠がないといったこともございまして、なかなか一〇〇%浸透するということまでには至っていないという実態でございます。

そういうことで、今回の法律にきちんと指針を定める旨を書きまして、かつ労働大臣の行政指導についての規定も置いたということでございます。これらによって私どもは実効を上げていきたいというふうに考へておるところでございます。

○和田(真)委員 まさに指針というのは問題にならぬわけですね、法的な拘束力がない。今度法律

をつくるのであれば、せっかくこの指針があるのだから、なぜ最低限この指針を法律に盛り込む努力をしなかったのですか。それであれば、私はある程度あなたの方の考え方というのは納得できた。それを雇用管理というのを前面に出すから、文句を言っておるんだ。これをなぜ法律の中に入れたかったか。時間がありませんから、次に進みます。

それでは、一九七〇年にあなたの大先輩の婦人少年局長が出されておる局長通達がございますね。この局長通達が後ほど、今お述べになった指針という形の姿にあらわれてきた。私は、この通達というのは非常に立派な通達だと思うわけですが、特にその中で、議事録にしたためるために私は申し上げますと、

パートタイム雇用は、身分的な区分ではなく、短時間勤務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。

ということ、各婦人少年局長あてに通達が出されておるわけですね。

この通達の内容というものは、今日なお継承されておるというように解釈していいですか、どうですか。

○松原政府委員 この昭和四十五年の労働省婦人少年局長通達でございますが、これはこの時期まだパートタイム雇用というのはそれほど一般的でなく、そろそろふえ始めたかなという時期に出されたものでございます。そういうことで、今先生が御指摘になりましたそのちよつと前のところに、現状では、パートタイム雇用についての概念の混乱があるということを書いておるわけでございます。そういうことから、パートタイム雇用というものは労働時間が短いという雇用形態であるという点を明らかにしたわけでございます。その点は今回の法案、その前の指針にももちろんずっと流れている考え方でございます。

かまだ労働基準法その他労働関係法令がパートタイム労働者には適用がないのではないかとというふうに一部に誤った考へもあったということもございまして、その後に書いてございますけれども、労働関係保護法はパートタイム労働者にも適用があるということの特に出してきております。もちろん現在におきましてもその点は引き継いでおりますし、さらに加えて、その後パートタイムの賃金についても触れた部分がございますが、つまり「同種の労働者の賃金と均衡を保つたものであるよう。」というふうに書いてござい

ます。それは、先ほど私がちよつと御紹介させていただきました現行のパートタイム労働指針の中にもその考え方は引き継いでいるというものでござい

ます。

○和田(真)委員 それでは、この局長通達というものは今日もなおその精神が継承されておる、そして、まさに働く時間が短いだけのことであつて通常の労働者とは何ら変わりがない、基本的な人権というものの、基本的な労働条件というものは均等待遇であるべきである、具体的に言うならば、賃金もボーナスも退職金もその他の労働条件も均等待遇であるべきである、こういうふうに労働者として考へておられるわけですね。

○松原政府委員 この通達は、先ほどちよつと御紹介させていただきましたけれども、賃金について均衡を保つたものであるようにというふうに書いてございます。それから、現行のパートタイム労働指針におきましても「通常の労働者との均衡」という表現を使つておりました。これはつまり合意がとれている、こういう意味だということに私も理解しておりますけれども、先生が今おっしゃいました均等待遇というのとはちよつと概念が違うのではないかと今思ひます。(和田(真)委員「どう違う、均等と何で違うの」と呼ぶ)均等といふのは、雇用機会均等法の中に使つておりますけれども、いわば等しい、こういう意味でございます。通常の労働者との均衡」というのとはちよつと意味が違うというふうに理

解をいたしております。

つまり、均等待遇を確保するということは、逆に言いますれば差別をなくすということであらうかと思ひますけれども、これは先ほども申し上げましたように、パートタイム労働者とフルタイム労働者の差別ということにつきましては、労働時間が短いということからくるさまざまな面があるわけでございますから、そういった違いを考えますと、労働条件その他に差があったとしても、これは均等待遇ではない、差別であるというふうには言えないのではないかと思っております。

○和田(真)委員 均等であろうが均等待遇であらうが同じことだと思ふ。そんな難しい日本語は私にはわからぬですね。あなたは均等法とえらく力を入れたけれども、均等法という文字の法律ができたからといって均等になっていると思うのですか。事業主が、あの法律ができて均等が保たれると思つてゐるのですか。均等という言葉を使おうが均等という言葉を使おうが均等待遇という言葉を使おうが、私は何もかも一緒にせよということをおるんじやない、少なくとも均等待遇を保つべきである、均等待遇を維持すべきであるというその精神というものは生かされておるんですねというのを私は尋ねてゐるんです。

○松原政府委員 先生がおっしゃいました均等ある待遇ということにつきましては、先ほど御紹介いたしましたように現行の指針の中にも生きてゐるわけでございますので、それはおっしゃるとおりでございます。

○和田(真)委員 均等ある待遇も均等待遇も同じことだ。

次に進みます。それでは有期雇用に関する問題についてお尋ねしたい。

そこで、その三条にも出ておりますが「適正な労働条件」、この「適正」という言葉が、何を基準に置いて適正か、どういふものが適正だと考えるか、どういふものが不適正だと考えるかというところが定かでないわけなんです。これもぜひとも私

はきょうの議論の中であなたの考え方をしかと確かめておきたいと思ひます。

まず、何が適正で何が不適正であるかという物差しが必要である。
先ほど申し上げました江戸川ユニオンや各地のユニオンに寄せられておるいろいろなパートの皆さんからの相談事がございます。その相談事例を、二申し上げます。そして具体にお答えいただきたいと思います。

まず第一の事例。一年ごとの契約を二回繰り返してきてきたパートタイマーが、出産のための休暇を申し出ると、やめてほしいと言われた。この企業の経営者のパート労働者に対する雇用管理は適正であると思はれるのか不適正であると思はれるのか、お答え願ひたい。

○松原政府委員 今ちょっと条文を持ってきていないので恐縮なんです。今のパートタイマーかどうかという点もさるが、今のパートタイマーとした解雇とか出産退職制といったようなことになりますと、パートタイム労働者かどうかという問題よりは、男女の均等が確保されているかどうかという点ではないかというふうに思ひます。ですから、パートタイマーという問題は、むしろ男女の均等待遇という観点からは適正ではないというふうに考えます。

○和田(真)委員 それはパートタイマーであらうがパートタイマーでなかろうが適正じゃない。この場合、パートの労働者であります適正じゃない、不適正。わかりました。

次の事例です。大阪のデイスセンターの例でございます。
ある福祉法人が労働基準監督署などと相談して、本人に対して出産休暇は全額有給で休暇を与え、定年を六十歳とするという回答をしております。この場合は、パート労働指針、先ほどおっしゃったこの通達に基づくところの指針、これが非常に大きな役割を果たしたのではないかとこのように思ひます。また、このデイスセンターは重度の身体

障害者を対象にしております。障害者の皆さんを介護するに当たって、障害者の皆さんとつき合つてよくよく言葉にならない言葉が通じ合うようになるのに大方一年かかるのです。よくよく心の触れ合いが、心が通い合うようになった、一年という時間がかかるにもかかわらず、その介護者がパートタイマーで、毎年、一年に一回かえられるというふうなことになるならば、障害者は介護者になれるのに精いっぱい、これでは障害児の方がストレスがたまって、生き生きとした生活の場にはならないというふうに思ひます。

これはまさに、私の方が質問するまでもなく、これは適正でありますけれども、やはり一年交代というパートは、これはパートの立場じゃなくて、障害児者の立場に立つてもやはりパートの労働者をもっと安定化していく、こういうように改善をする必要があるんじゃないかということがここに出てくるわけです。

次の事例は、東京のユニオンに相談があったケースです。
ある大手の生命保険会社で一年ごとの有期契約を繰り返して、一人は九年、もう一人は五年も働いておられます。不況を理由にここの三月三十一日で雇いどめと言われた。この場合の雇用管理は適正であるかどうかをお答え願ひたい。

○岡山政府委員 職業安定局の立場でございますが、不況の中で雇用調整が行われるということが避けられない事態があり得るわけでございますが、その際に、私も申し上げました、できるだけ雇用が維持されるように、例えば残業時間の短縮であるといったような措置などが行われ、さらにまた、やむを得ないといったような事態になつてきたときにそういうことが考えられるというところになるわけでございます。

私どもとしては、雇用がともかくできるだけ維持できるように最大限の努力をしていただくようにお願いをし、指導もしているところでございます。

○和田(真)委員 一つの答えが出ましたけれども、先ほど申し上げたでしよう、雇用管理の面で、生命保険の会社が不況だからという理由で、三月三十一日にもう終わらだ、雇いどめだ、こういうふうに言われたのは適正か不適正かというお答え、ないですね。

○松原政府委員 雇いどめにつきましては、それを直ちに不適正、適正ということとはなかなか難しいのではないかとこのように思ひます。

過去に有期契約者につきましても雇いどめにつきましても少し裁判例がございますけれども、それらを見てまいりますと、有期契約を更新していつて、それが期間の定めのない契約に転化していつて、それがどうかということが一つの判断材料になるかと思ひます。かつ、そうした場合であつて、本当に雇いどめをする必要があつたかどうかという点と恐縮ですが、それまでの間にさまざまな経営努力を払つたかどうかといったようなこととか、いろいろな要素を判断しないと、単にこつた動機の方が雇いどめがあつたというその事実だけで適正か不適正かということはちよつと判断しかねるのではないかとこのように思ひます。

○和田(真)委員 この場合は、パート労働者といつても、一人は九年、一人は五年働いてゐるんです。そして、仕事も正社員と同じ責任を持たされておる。これはもう既に皆さんの裁判上の結果が出てゐるじゃないですか。昭和四十九年七月二十二日に最高裁で東芝柳町工場事件、あるいは昭和五十年三月二十七日の大阪地裁の朝日放送事件、昭和六十二年三月二十五日の東京高裁における平安閣事件、あるいは仮処分決定でございますが平成二年二月二十日の大阪地裁における三洋電機事件等々、まさにこれらにつきましても有期雇用を理由とした雇いどめは不当であるという判決が出てゐるんじゃないですか。

にうたわれておる様に解雇予告の必要性がある
ということを感じておるじやないですか。

それにもかかわらず、わからぬというのです
か。適正か不適正か、もう一度お答え願いたい。

○征矢政府委員 ただいまの件でございますが、
御指摘のような例は、一般的に考えますと、裁判

例との関係で考えた場合不適正な例である可能性
が大きいと思います。ただし、そういう問題につ

きまして適正であるか不適正であるかにつきま
しては、個別の事例を精査いたしまして判断しな

ければならないという問題でございますので、そ
ういう意味で一概に不適正であるというふうには

申し上げられないという問題でございます。

○和田(員)委員 あなた方ちょっとおかしいん
じやないですか。個別の事例であっても私は具体

に言っておるのです。そのとおりであれば適正で
ある、そのとおりであれば不適正であると答えた

らそれでいいじやないですか。もう一度言っ
て下さい。

○征矢政府委員 ただいま先生のおっしゃいま
したような事例であれば、有期契約であっても、そ

れが現実で反復継続されて有期契約でない、期限
のない契約であると考えられる場合につきましては

は、不適正であるということになるわけござい
ます。

○和田(員)委員 これはこれで置いておいて、次
に、疑似パートの問題に進みたいと思つてです。

週三十五時間といつたら、これは通常労働者と
同じことじやないですか。そう思いませんか。労

働者の基本的人権を守らなくてはならない唯一の
政府機関である労働省としては、三十五時間以下

をパートだという名目で使われてもやむを得ない
というふうなことを考えること自身が私はおかし

いと思つてます。少なくともこれから労働時間
の短縮に持っていかなければならぬわけではな

い。そうすると、一週間に三十五時間、三十六時
間といつたら、これはまさに事業主が劣悪な労働条

件で労働者を使用するために、労働者を雇うた
めに、労働者を使う手段としてパートタイマー、

パートタイム労働者という名前をつけておるだけ
じやないかと私は思うのです。先ほど局長も言

われましたように、パートの七〇％以上が女性労働
者ですね。しかも、飲食店あるいは小売店が主に

なつて、製造業で働いておられるパートの労働者
というのはパーセントが非常に低いわけですね。

にもかかわらず、なぜパートをしておられるか。
これは保育のために子供の送り迎えをしなければ

いかぬ、家庭にはお年寄りがある、少し働いてお
年寄りの面倒を見なければいかぬ、まさに今日の

な男社会の中で働く女性パート労働者がそのし
寄せを受けておるわけです。

そういうようなことでございしますから、少な
くとも通常労働者と余り時間も変わらない、そし

て通常労働者と労働の質も変わらないというよう
な方々については身分差別を解決する指導が必要

でありますし、また、そのことを指導できるよう
な法の立て方が必要だと私は思うわけなんです

が、その考え方についてお聞かせ願つて同時に、こ
の法律のどの条文によって指導して解決されるよ

うになるのですか、お答え願いたいと思つて
います。

○松原政府委員 現行のパートタイム労働指針
は、パートタイム労働者の「意義」というところ

に原則的な対象者を書いてございしますけれども、
そこには「一日、一週間又は一箇月の所定労働時

間が当該事業場において同種の業務に従事する通
常の労働者の所定労働時間に比し相当程度短い

労働者という」ということになっておるわけござ
います。ただ、今先生が御指摘のような形で

パートタイム労働者の方々がいらつしやるという
ことも念頭に置きまして、このパートタイム労働

指針の最後に「この指針は、当分の間、所定労働
時間が通常の労働者とはほとんど同じ労働者につ

いても適用する」としていただいております。
これらの労働者につきましては、そのうち「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。」と書いておるわけでございます。
ところで、今回の法律案は、「定義」のところ

にございしますように、まず所定労働時間が相当
程度短いかどうかというところは問うておりませ

んで、単に所定労働時間が短いと書いてござい
ます。ところが、つまり、現行指針の第四に書い

てございします、通常の労働者と所定労働時間が
ほとんど同じであるけれども短いという方も対

象に入っているわけでございます。そして、先ほ
ど申し上げましたように、第三条においてそうい

った方も含めた短時間労働者について事業主が雇
用の改善等に努力するという事業主の責務が書い

ておるわけでございます。そして、その具体的
な責務の内容を指針で定めようということにいた

しております。

したがいまして、今回の法律案の中では、先生
御指摘のような短時間労働者の方々に限つては、

第三条の事業主の責務、そしてそれを具体化する
指針の中において具体的にどう取り扱うかとい

うことになっておると思つておられます。こ
ういった方々につきましては、現行の指針におき

まして今申し上げたようなことで指導いたして
おきますので、それを踏襲していきたくと思つて

いるところでございします。

○和田(員)委員 そうすると、たしかおととい
の質問者にあなたが答弁されておるわけござい

しますけれども、現行のパート労働指針を下回ら
ない、下回らないといふことを言っておられまし

たね、後で聞いておりましたら、これは新しい法
律によって新しい指針をつくられるわけですね。

これを上回る指針になるのですか。下回らない、
下回らないといふことは、私はおとといここで

よく聞かされた。せっかく法律ができたんだから、
この新しい法律で新しい指針をつくらるときに現

行の指針を上回る指針になるのかどうか、お答え
願いたい。

○松原政府委員 今回の法律案を出す過程にお
きまして、労働者の代表者の方も参画していただき

がございまして、そこで昨年末に研究報告を取り
まとめたわけでございしますけれども、そこにお

きましては現行指針について御検討をいた
だき、そこでの先生方の御意見は、現行指針は

結構である、妥当であるというお答えをいた
すか御報告をいただいております。

したがいまして、私も、このパートタイム
労働指針を踏襲するものというところで今後の新

しい指針を策定をいたしたいと思つておる
ので、先下回ることはないと思つておる次第で

ございします。

○和田(員)委員 上回らないのですか。
○松原政府委員 下回らないということでは御理

解いただきたと思つております。

○和田(員)委員 下回らないのだったら上回
るんだらうと思つておるのですけれども、上回

りますね。

それじや具体的に申し上げますが、現行の指
針では通常労働者、正社員とパートの皆さんと

の均等待遇がうたわれておるが、しかし、十五
年、二十年働いておるパートの皆さんが多い

職場で、退職金の制度化をしてほしいという
ようにユニオンの皆さんが交渉をいたしまして

も、それはあくまで指針であつて義務ではない
んだ、局長が先ほどちよつと言われておつたよ

うに、法的な根拠がないからといふことで断
られておる。今申し上げましたように、少な

くとも十五年も二十年も働いて、ただパート
という短時間労働者だけ、中には反復継続さ

れておる方も一籍、正社員と一籍、そして
労働の時間もそう余り変わらない。事によ

れば残業もする。事によれば休日労働もする。
にもかかわらず、パートであるがために退職

金の制度化がなされておらない。これは極
めて不均衡なものであり、不適正な労働管

理であると思つておるが、この新しい法律が
できて、新しい指針ができることによつて、こ

ういふ問題は解決できるでしようね。
あるいは、福利厚生面におきまして、今日の

無視をしておる職場の例でございますが、子供が亡くなった、亭主が亡くなった、お父さんが亡くなった、お母さんが亡くなった、普通皆さん方の職場でもあるでしょう。そして、その悲しさがいっぱい、喪に服する時間は同じことです。通常労働者、正規の社員もパートの労働者も同じことなんです。ところが、パートの場合は慶弔規程がない。慶弔規程があっても、通常労働者との間に差がある。わずか、ちよびりの金一封、そして通常労働者、正規の社員には慶弔休暇というのがある。パートの労働者にはない、あるいはもらっても一時間ぐらい。それは一生懸命に、十年以上もかけてユニオンの皆さんが事業主と交渉して頑張っておられる。ようやく一日とれたわけです。これもおかしんじゃないですか。こういう問題の解決も、この新しい法律によって新しい指針ができるならば解決できると期待していいですか。この点ひとつお聞かせ願いたいのです。期待してもだめですか、期待していいですか、お答え願いたい。

○松原政府委員 先ほどもちょっと申し上げましたけれども、このパートタイム労働法案を私どもが提案させていただく過程で、労使の方をメンバーとしてできましたパートタイム労働問題研究会で検討いただき、そこで現行の指針はおおむね妥当であるという取りまとめをいただきました。ただ、法律をつくるかどうかということにつきましては、実は労使の意見が大きく隔たったわけでございます。つまり、労働側の方は、その後の婦人少年問題審議会に法律案要綱を諮問したときにおいても、その答申も同じでございますけれども、四野党がお出しになっておりますような差別を禁止する法律案であるべきであるという御意見が労働者側からはございました。しかしながら、一方、使用者側の方からは、現行指針で十分で、労使が自主的にこれに基づいて解決の努力をすれば十分なので法律は必要ないという御意見で、真っ向かいわば対立といえますか、そういうような図式でございました。

ただ、私どもとしては、パートタイム労働者の方々が非常に今ふえている、そういう方々にできるだけ早く雇用の改善等が図られ、能力が有効発揮できるような環境整備をすることが必要だということから、そういう意見の違ひの中でも、できるだけコンセンサスが得られるところで法律案をまとめ、提出させていただいたわけでございます。

そのときの一応の私どもの考え方いたしましたとしても、指針につきましては、現行の指針を踏襲するということをおっしゃる前提としていっていただくという点、先生がおっしゃいました今の点につきましては、私も検討しないとは全く申し上げませんけれども、それがどうなるかについてはちよつとお約束はできないところでございます。つまり、非常に微妙なバランスの中でできてきた法律案でございますので、そういうことをぜひとも御理解をいただきたいというふうに思う次第でございます。

○和田(員)委員 これは大臣、ほかのことは別として、今ふたをあげたら、これはまさに基本的な人権問題です。自分の肉親、自分の夫、自分の親、自分の子供が亡くなった、同じように働いておる正規の社員が三日間休暇をとれる、パートであるがために休暇もない、一時間ぐらい行ってきたさい、こんなやり方がいと思いませんか。まさに人権問題じゃないですか。十五年、二十年働いておる、労働の時間がまさに変わらない、働いておる仕事の内容も同じこと、変わらない、ところが、パートであるがために、十五年働けど二十年働けど退職金がない、片方は退職金がある、これはおかしいでしょう。

ついでに申し上げますが、この法律の中に、国家公務員、地方公務員は適用除外ということになっておるのですが、これは公務といえどもやはりあるんですよ。そういうパートについては公務だからということで適用除外、別に何か法律をつくるのか。除外するということは、法律をつくるのであればそれに期待をかけるわけですが、その

ことをひとつついでに聞いておきたいと思うのであります。そして、大臣、もう時間がありませんが、まさに冒頭に申し上げましたように、このパートの労働者の今日の問題を解決するということは、労働者としての人権にかかわる問題を解決する、こういう視野に立った法律をつくってほしい。確かにこの法律によって、今まで議論の中でお答え願ったように、大臣がいろいろと監督をするというようにこととでございますが、少なくとも今のようなことは、局長の方から期待が余りかけられぬような答弁で、非常に涙がこぼれてくるのですが、そういうときには大臣が、これはいかぬじゃないか、指針を超えてでもこれはこういうようにやりなさいというように事業主に對して勧告をする。これは人権にかかわるような問題は勧告する。そして、せつかくできた法律に私たちが期待をかけられるように、パートの皆さんが期待を寄せられるように、そういう法律の運営をせめていくということをおっしゃる際はひとつ大臣の方から御答弁いただかないと、私は納得して帰れません。ひとつお答え願いたいと思う。

○松原政府委員 それでは、私からまず公務員関係についてちよつとお答えさせていただきます。国家公務員及び地方公務員につきましては、国民及び地域住民全体の共同の利益という見地から、国家公務員法、地方公務員法、人事院規則、条例など法令に基づき、任免ですとか勤務条件が定められておるわけでございます。そういう体系になっておりますけれども、今回の私どもが提案させていただきましましたのは、事業主の自主的な雇用の改善等を行うということを目的としておりますこと、国家公務員、地方公務員をその対象にするということにはなじまないということから、対象にしなかったものでございます。なお、今回の法律案につきましては、先ほど来申し上げてございますように、非常に労使の対立の厳しい中から、一歩でも二歩でも現状を進めて

いくことが緊急に必要であるというふうに私どもが思っています。こういう形で取りまとめさせていただいたということをぜひとも御理解いただきたいというふうに思う次第でございます。

○征矢政府委員 ただいま最後に御指摘の点は、恐らくパートタイムの新しい法律に基づきます指針、これを労働大臣がこの実効を確保するために助言、指導することになっていくわけでございますが、それでもなお不十分である、せめて勧告ぐらいできるようにしろ、こういう御趣旨かと思っております。

これは私ども、現在政府で原案を提案いたしておるわけでございますけれども、先生のそういう御指摘につきましては重く受けとめさせていただきます。○村上国務大臣 パートの方たちの現状を踏まえて、よりよい職場環境をつくっていかねければならないということで、今回この法案を出したわけでありまして。

今御指摘の、人権問題にかかわるじゃないかという点について、私は、労使の基本というものは、やはり血も涙もある、お互いの心の触れ合いが労使関係の基本になければならない、こう思っております。特に、私の心情を申し上げれば、そうした事柄については、場合によってはいろいろの規則を超えて措置をしていかなければならない、基本の人権関係において処していかなければならない、そうした場面が出てくるであろう、こう思います。そうしたことにについては、十分意を受けながら監督指導をやってまいりたいと思っております。

○和田(員)委員 時間が来ましたので終わります。この条文の中で私が一番残念に思うのは、冒頭に申し上げた均等と均衡、均等な待遇ということと局長と私でやりましたけれども……大阪に東大津市というところがあるのです。人口が約七万。ここで、五月二十一日に議会が、自民党も社会党も、公明党も民社党も、共産党も無

所屬の皆さんも、全会一致で、この法案がちょうど出ましたので、「労働条件の正社員との均等待遇を基本にして、」云々ということを入れた意見書ができました、そして既に労働大臣の方にもまだ読んでいませんが、二十一日に出ています。

そういうことを考えたなら、この法律の中に均等待遇という言葉が一つもなかったということはやはり非常に残念に思うわけでございます。

せつかくの法の運用に当たっては、大臣から今言われたように、一朝事あれば法の枠を超えてでも人権を守るといふ立場でひとつ努力をしていただきたいことを申し上げて、質問を終わりたいと思います。

岡田委員長 次に、岡崎宏美君。

岡崎(宏)委員 この連日審議をさせていただいているわけで、今、和田貞夫議員の方からも、具体の例を挙げながら、パートで働いている人たちに実際こんな問題があるのだ、あるいはこんなふうな考えているのだという紹介もさせていただいているわけです。

その中で、私、最初にお尋ねしておきたいのは、パートの人たちに対する法律をつくらうとするときに、研究会でもそうですが、労使の意見対立があるということは確かに私も承知しております。それは、現場でいろいろなトラブルがあるからこそ、またそういうところでも意見がぶつかるというふうには私は思うのです。

ただ、この間の審議で、実際に働いている人たちの側は、今回法律をつくらうとすることについて何を一番求めているか、それを大臣あるいは役所の皆さんはどういうふうな受けとめられているのか、何をみんなが求めているか、これをどう受けとめているか、まずお聞かせいただきたいと思います。

松原政府委員 パートの皆様方と一言で言いますが、非常に多様でいらつしやるかと思ひますので、これが最も大事なことでないことはなかなか申し上げかねるかと思ひますけれども、先ほ

どちよつと申し上げましたように、約九百万いらつしやるパートタイム労働者の方々のうち約七割が女性で、かつ、その方々の三分の二が既婚者でいらつしやるというところを考えると、私も、私としては、すべてとは申し上げませんが、私も、非常に大きな希望といえますが願望として、やはり家庭生活と両立させながら職場でみずから能力を発揮していきたい、そういう環境が整備されることを望ましいというものが、最も大きい皆様方の願ひといえますが願望ではないかといふふうに思っております。もちろん、それに伴いますさまざまな各論的な御意見があることは承知いたしておりますけれども、多くの女性が女性であり既婚者であることを考えますと、そういったところにあるのではないかと考えているところでござい

ます。

岡崎(宏)委員 家庭生活との両立というか調和というか、そういう働き方をしようということとは、特に今パートと言われている人たちは、けではないで、それこそ男性だって女性だって、みんなそうしようということ、そういう方向を採っていきましようということではあるのです。

ただ、いろいろな働き方をいろいろな年齢の人がやっている中で、なお、今パートと言われている人たちに、この間の話でいけば幸せ度を高める、そんな働き方をしてもらうためには法律が必要だといふところに来て、そうして、その法律に何を求めるか、こうなつたときに、この間の論議ではつきりしているのは、何といつても通常の労働者と均等の待遇をしる、こういうことじゃないのですか。改めて伺います。

松原政府委員 いろいろな声があるというのとは、そのとおりだと思ひます。私も、パートタイム労働者の方々の不満などを調査した結果などもございまして、そういうものを見てみると、賃金が安いとか雇用が不安定であるといつた声もかなり大きいわけでございまして、先生おっしゃいました均等な待遇が最大であるといつ

たところを結論づけるまでの十分な、全国的なベースで見た場合の話でございしますが、そこまではいかないといふことでございします。

ただ、もちろん、そういう気持ちを非常に強く持つておられるということは認識はいたしております。

岡崎(宏)委員 何だか一番最初に戻って話をしなければいけないようになってきますが、私、おとといも、政府が出されているこの法律案は、わかりやすく言えば、今の指針に法的な根拠づけをするのだと。そして少しでも、実際にいろいろなトラブルもあつたりするわけだけれども、パートで働く人たちが、さっきの和田議員の言葉をかりれば、より人権も保障されて、職場の中で、労働時間が長い短いというのはつきり違うけれども、しかしそれ以外で不当に差別されることがないようにしていきましよう、それを広げましよう、そのために指針に法的根拠を持たせるのだ、こういうことでした。

とするならば、今の指針でうたわれているいろいろな趣旨、目的といふものはつきりさせなければならぬ。私は、はつきりさせるに当たっては、法律上で、だれが見てもわかるようにしては、このことを何度も申し上げてきたわけですが、だれが見てもわかるということが、じゃ、何を求めて、どこでどういふようにたどつていけば、例えば政府の案でいけば「目的」に書かれてある、あるいは三条に書かれてあるといふふうに説明された。

説明はされたけれども、私たちは、じゃ、一体適正な労働条件といふのは何かといふことをみんなは見ている。そして、それはより明確にしてもならなければならないといふことを言つてきたし、この間のやりとりで私は受けとめてもらつていふというふうな思ふのだけれども、その中でみんなが求めるものは、具体的に言えばやはり通常の労働者との均等待遇だ、これは否定できないと思ふのです。だから「目的」を読み、例えば三条を

読み、それでつながっていくんだという説明があつたけれども、それがだれが見てもよりわかるようにつなげていこうとすれば、私は何らかの形で通常の労働者との均等待遇といふものを入れてもらいたい。

本当に繰り返しになるけれども、みんなはやはりそこを期待しているわけで、何とかパートで働いている人たちのための法律をつくるのであれば、そこに意味がある。今だれもが関心を持ってゐるのはこの一点ですから、私は大臣にやはり求めたいと思ひますね。わかりやすくというのは大臣も言つてくれたわけですからね。じゃ、みんながわかるためには、この法律の中で通常の労働者との均等待遇といふものを何らかの形でつきりさせましよう。

〔委員長退席、岩田委員長代理着席〕

松原政府委員 現行のパートタイム労働指針の中にも、今先生がおつしやいましたこととはちよつと言葉遣ひが違ふのですが、就業の実態、通常の労働者との均衡等を考慮することが必要であるといふ考え方は出ているわけでございします。そういうことから、法文上、明らかにその言葉が出てきていないという御指摘は確かであるといふふうには思ひますけれども、この法律に基づきまして指針を定めるときには当然現行の指針を踏まえてつくると先ほど来申し上げてございしますけれども、そういうことでございします。かつ、皆様方になかなかおわかりにくいといふのは、法律の非常に技術的な点からわかつていくつになつていふ点は御容赦いただきたいわけでございします。

ただ、法案が成立いたしましたときには、全体をひつくるめまして、全体像がわかるような形で、事業主の方のみならず、パートタイムで働く皆様方にもわかりやすい資料等の作成には十分留意していきたいといふふうに思つております。

岡崎(宏)委員 さっきの質疑の中でも局長が答えておられるのは、何が差別か差別でないか、これを判断するのは非常に難しい、あるいは適正な労働条件と言われたときに、何が適正かあるいは不適正なのか、これも難しい、こういうふうに答

弁されているわけです。これは繰り返して言われているわけですね。それはまあ恐らくそうなんだろうと思う。

だけれども、それは裏返していけば、職場の中では物すごい際どいものも含めていっぱいトラブルがそこにあるからなんだ。みんながこれまでも現行の指針を頼りにして、さっき和田議員がいっている指摘されたそういう具体的な例、そこに基づいて、おかしな、何とかこれを変えなきゃならないと頑張ってきているわけですよ。その際に、何が差別か差別でないか、何が適正か適正でないか難しいという答えを何回ももたらしたては困るんです。もちろん、仮に法律ができて、政府が出されたこの案が成立をして指針をつくる際に、みんなが求めるのは、何が差別か差別でないか、何が適正か適正でないか、ここにいくわけですよ。さらに、それを求める一定の私たちの基準というのは、均等な待遇なんですよ。

だったら、この法律の三条で「適正な労働条件」というのが出てきますけれども、適正な労働条件というのは一体何か、これについて明らかにしていただきたいと思います。

○松原政府委員 パートタイム労働者の方々の抱える労働条件に関する問題といたしましては、例えばパートタイム労働者の方が雇入れられるときにどういった労働条件なのかということは必ずしも明確になっていないということがまずございます。それで、そのことのために後々労働間でトラブルが生じることが一つあるのではないかとこのように思います。

それからまた、私どもの調査でも出てきておりますけれども、パートタイム労働者の方々に適用される就業規則がないというふうに答えている企業もございいます。そういう面からもパートタイム労働者の方々の就業条件というのが明らかにされていないということがあるわけでございますし、また、就業規則を作成している場合にも、パートタイム労働者の方々の意見をその就業規則を変更する場合に十分聞いていないといったようなことも少

なからず見られるわけでございます。

また、パートタイム労働者の方々は、先ほども申し上げましたように既婚者の女性が多いということもございますから、労働時間というのが非常に重要な要素になってくるわけでございますけれども、労働時間を定めるに当たりまして必ずしもパートタイム労働者の事情が十分考慮されていなくて、また、恒常的に残業があるというところを知らされていなかったために、ずっと就業を続けることが難しくなってきたといったようなこともあるのではないかとこのように思うわけでございます。

今申し上げたような点は現行の指針でも直すといえますか、いわば事業主、労使関係者が考慮すべき事項ということではございますけれども、示しまして、こういうことではないようにという指導をこれまでやってきたわけでございます。今第三三条に事業主の責務として適正な労働条件等々「雇用の管理の改善等」ということでひっくり返っておりますけれども、そういったことを事業主の責務というふうにご書きしましたのも、今申し上げたようなことを踏まえてこういう状態を直してやらう、改善してもらおうということを指しているわけでございます。

○岡崎(宏)委員 だから、時間だとか賃金だとかいろいろな福利面だとかで問題がある、それを改善しようという、そこまではわかる。だけれども、じゃ、その改善しようという目指す目的は何かということですね。じゃ、その目的とするところは何か、改善をするという中身は何かということですね。

そのときに、みんなが言っているのは、労働時間が違うのはそれはわかっている、しかしそれ以外には均等待遇というものを求めているわけ、さっき均等だ、均等だというそれはどう違うのかという話まで出てきましたけれども、差別をやはりしてはならない、不当な差別をしてはならないというところを目的があるとしたら、そうすれば、じゃ「適正な労働条件」と言われているものは

目指すものは均等待遇である、こういうふうに言切ることではないのでしょうか。

○松原政府委員 「適正な労働条件」という中には、就業の実態や通常の労働者との均衡を考慮して労働条件が定められるという考え方は入っているわけでございます。

○岡崎(宏)委員 入っている考えはとにかくはつきりさせてもらいたい。やはり職場で何を基準にしていくか、実際に起きているところで何を基準にしていくかというときに、差別をしない、均等な待遇を行うこと、これがはつきり書かれてあるかどうかで、見る者、読む者、考える者、随分判断が違ふのですよ。

だから、この中に含まれているのだ、そういうことだったら、「適正な労働条件」というものの中に通常の労働者との均等待遇ということとははつきりあるんだというところは、これはもうしつこいようにだけども、私は明らかにしてほしい。何らかの形で法文の中に入れていくという決断をしていただかなきゃ、頑張っている人たちは浮かばれないというものです。

○征矢政府委員 ただいま二点の御質問がございまして、一つは、「目的」におきまして「雇用の管理の改善等」というのがわかりにくい、三条におきましてこの内容について「適正な労働条件の確保及び」云々、こうなっているという点について、「目的」をもう少しはつきりさせてはどうかという御意見、それから「適正な労働条件の確保」の中に、これは現行のパートタイムの労働指針の中に、労働条件の定めるべき考え方の基本といたしまして、就業の実態、通常の労働者との均衡等を考慮して労働条件が定められるべきであるというものが含まれているということでございますが、この点について、そういうことであるならばはつきりさせるべきであるという御意見かと思っておりますが、これは私どもとしては、政府提案として現在法案を御審議いただいているわけでございますが、その御意見は重く受けとめさせていただきますというふうに思います。

○岡崎(宏)委員 ぜひこれはしっかり受けとめて考えていただきたいと思うのです。

さっき和田議員が泉大津の市議会の意見書というのを紹介されてましたね。実は、私の地元の神戸の市議会も全会一致でやはり意見書をまとめまして、労働大臣のところに上がっていると思うのですよ。——上がっていない、じゃ、読んで聞かせなきゃなりませんね。泉大津の市議会は何を求めているか、こういうふうに書いてあるのですよ。これは五月二十一日に通っていますからね。

政府はパート労働者・非常勤嘱託及び臨時・派遣労働者等の生活の安定、雇用の確保、労働条件の積極的改善をはかるために、労働条件の正社員との均等待遇を基本にして、雇止めによる解雇禁止や罰則規定及びフルタイムの正社員化を条項に入れたパート労働法の制定をするともに、

これは泉大津ですよ。神戸の方も、政府におかれては、パートタイム労働者の働く権利の保障と家族の福祉を推進する観点から、通常の労働者との均等待遇及び適正な就業に関する条件の確保を図るために必要な法的整備を早急に行われるよう強く要望する。

やってもらいたい、全会一致で、求めるものはやはり均等待遇なんだ、こういうふうに言っているわけですから、今審議官はみんなのそうした声というものは重く受けとめるということですから、これからまだ審議は続きますけれども、ぜひ積極的に検討いただきたい、そんなふうに思います。もう一つ、私はお尋ねしておきたいと思うのは、この間もちょっと言いましたけれども、今度の法律で極めて具体的に決まっていることというのは、援助センターなのですね。今まで女性の人たち、この法律も婦人局から出ているわけですから、パートの人たちがまず頭に浮かべていたのは、トラブルがあったときにどこへ行くのか、基準監督署であり、そして地方の各県にある婦人少年室だったわけですね。援助センターのそれなりの位置づけというものはこの間から説明聞いていま

すから、それは一つの、もっと頑張りたいという
意気込みはわかります。

ただ、婦人少年室がこれまで受け持ってきた役
割、私たちは均等法などの問題も含めて婦人少
年室をもっと拡充してほしい。女性がそこで働い
ているわけですから、女性がここへ相談に行くこ
とが多い、きちんとそこで話し合いもされるし、
やはり行政の直接の窓口であるということも含め
て、婦人少年室はもっと拡充をさせたいとい
わないか、そこにもっと権限を持たせたらどう
か、こういうふうに言ってきたのですけれども、
援助センターができることによって婦人少年室の
位置づけというものは一体どうなるのだろう、あ
るいはこの援助センターを一体どこが基本的に監
督をして、相談だとか能力開発にはフルに生かさ
れるかもしれないけれども、実際、トラブルがあ
ったときにこの援助センターはどういう働きを
持つことができるのか、それを説明してほしいと
思います。

○松原政府委員 婦人少年室は法律の施行機関と
いたしまして、いわば行政指導をやっていること
が最大の任務ということになっていくかと思ひ
ます。したがって、法律が成立いたしましたら、
この周知のための啓発活動、集団指導、それ
から、個別に問題がある場合につきましては労働
大臣の助言、指導というものが規定をされてお
りますけれども、そういったことを具体的に第一線機
関である婦人少年室だけになるかどうかは別で
すけれども、分掌していくといえますか、やって
いくことは当然あるわけでございます。

一方、援助センターの方でございますけれども、
こちら、例えば新しく法律にできるパート
タイム労働指針の中にいろいろなことが書かれる
ということになってまいりますけれども、それら
を具体的に実現するためには、場合によりまして
は、企業のさまざまな面についてかなり技術的、
専門的に見直していかなければいけないというこ
ともあるかと思ひます。
先ほど来、均等、均衡の問題がございましたけ

れども、そういった問題にしましても、では、企
業の人事管理方針全体をどうするのかとか、労働
者の配置でどうか、そういったものをどう考える
のか、賃金体系をどうするのかといったようなこ
と、場合によりましては、人員配置との関係で企
業の営業体制とか操業体制をどうするかといった
ようなことまで、全体を見直していかなければい
けないということもあるわけでございます。

そういったことについて具体的に技術的助言、
指導をするというのは、行政がやれるかといいま
すと、なかなかない点もございまして、む
しろいろいろな民間企業の実例、実態に通じ、
かつそういったものを駆使してアドバイスできる
ような専門家が、そういう企業のニーズにこたえ
る方がより効率的ではないかというふうに思われ
てございます。

それからまた、パートタイム労働者の方が多い
ろいろ相談したいという場合、特に既婚者が多い
ことから、家庭責任との両立という観点からのい
ろいろな悩み、不安なども持ちださるというふ
うに思ひます。そういう場合には、家庭責任と仕
事との両立といったことについてのいろいろな情
報などもあつて、そういうところにパートタイム労働
者の方々が御相談に行くという方がより実際の
な助言が得られるという場合もありますし、場合
によりましては悩み事を相談するということもあ
るわけでございます。行政機関の行政指導とそ
ういったパートタイム労働の援助センターとの役
割がいれば両々相まってパートタイム労働者の
方々のさまざまな面での改善につながっていくと
いうふうに考えているわけでございます。パー
トタイム労働援助センターができることによつ
て、婦人少年室の役割が低下するとか少なくなる
といったことはないものでございます。

○岡崎(念)委員 この間から専門的、技術的な指
導なども要るからというお答えを何度も聞いてい
るのです。ただ、トラブルの中に身を置いてし
まった人はその問題をどうしたら解決できるのか

ということを求めているのであつて、そして、そ
の際できるだけ早く、例えば事業主に大きな責任
があるということがわかったら、事業主に對して
その態度を変えろ、変えなきゃならぬということ
をはっきり言ってくれるところを求めているわけ
です。そこに行政の役割があるわけですから、
確かに援助センターは相談に乗ってくれるかも
しれないけれども、しかし、援助センターにそう
いう行政に求められている指導したり助言したり
あるいは勧告したりという権限はないわけだか
ら、そこそこは今回、本来やってはいけな
いことをはっきりさせて、それを超えたら罰則ぐら
いちゃんとつけなさいということをお願いし
ています。罰則を要求することによって、さらに
行政がもっと動きやすいというふうに思っている
のです。そうしてほしい。

だけれども、そこまでのいかなるまでも、援助セ
ンターが事前にいろいろな相談事を受けとめるに
しても、やはり婦人少年室や基準監督署はもっと
その機能というものはしっかり高めてやってもら
いたいと私は思っているのです。そうでないと、
いや結局は裁判ですと言われたら太刀打ちできま
せんからね。そのことだけを申し上げておきたい
と思ひます。

まだこれから審議の時間多少あるのだろうと思
うのですが、意見の対立があるというのには承知を
しておりますが、八百万、九百万になつていて
パートで働いている人たちが、その人たちのまず第
一義に受けとめて物事を考えてもらいたい。
大臣、きのう私最後に言ひましたので……
大臣が車に乗って飛んでいけるところの人はい
いかもしれませんよ、大臣に直訴できて。だけれ
ども、そうでない人がいっぱいいるのです。だか
れが大臣が行かなくても、近くにある役所で、だか
れが見てもわかる法律によつてトラブルがすぐ解消で
きる、そのための法律をつくつてほしい、これだ
けを私申し上げて、終わりたいと思ひます。

○岡田委員長 次に、石田祝祿君。
○石田(祝)委員 野党案を含めまして、きょうで

三日目の審議になるわけでありますけれども、今
まで同僚議員の質問等も聞かせていただいております
ので、それらの質問の御答弁も踏まえまして
質問をさせていただきたいと思ひます。

私も初日の審議のときに、今回のこのパートタ
イム労働指針、今までの労働指針と新しく法案
が成立した場合に大臣が定める指針の中身、また
実効性についてお伺いをいたしました。きょうも
同僚議員からの質問の中で、局長は頑として、上
回るとか前進的なという言葉を使ひませんでした
ね。下回らないという、これ以上言葉の問題に
なつてきますと神学論争みたいになりますので、
これ以上深入りはしたくないと思ひます。初日
に大臣が、前進すると信じて、こういうふうな御
答弁をたしかなさりましたので、私は大臣の答弁
を信じて、この内容については現在パートタ
イム労働指針を基本として一歩進んだものになる、
こういう前提で審議させていただきます以外にわけ
です。これはそのままだけで、これは特に取り上げ
ないことにしたいと思ひますが、私は、実効性
の問題をちょっとお伺いしたいと思ひます。

初日の質問のときにもこの中身と実効性、この
両方が大事ではないか、私こういう主張をいたし
ました。それで、このパートタイム労働指針がど
ういう形になるかということをとるときに聞いた
わけですが、この実効性については、今回
法案の裏打ちをする、法的な位置づけをする、そ
ういうことで実効性を確保しようというお考えの
ようでありますけれども、なぜこのパートタイム
労働指針において実効性が十分ではなかつたのだ
ろうか、新たに法を整備して、法の後づけをもつ
て、裏打ちをもつてやらなければ実効性が確保さ
れないのか、この問題があると思ひますが、な
ぜ実効性が確保されなかつたとお考えになつてい
るのか、まずお伺いしたいと思ひます。

○松原政府委員 簡単に申し上げることはなかな
か難しいかもしれませんけれども、やはり一つに
は、これまでは法的根拠が具体的にはなかつた
ということはあるわけでございます。そうします

と、やはり事業主の方にはこれを本当に遵守しなければいけないところまでの強い効果というのがなかったのではないかと一つあるところかと思ひます。

それからまた、パートタイム労働指針につきましては、もちろん労働関係の行政機関におきまして啓発指導等やってまいったわけでございますけれども、今回の法律案に盛り込ませていただいておりますような労働大臣の助言、指導といったような具体的な行政指導の根拠規定があつてやうなものではないところ、やはりどうしても法律に基づくものでないものとの強弱というのの否定しがたかつたというふうに認識をいたしております。

○石田(祝)委員 その点は私もわかる部分もあるのですが、では今回、そういう法をつくつて実効性を確保する、そういうふうな考えであらうと思ふのですけれども、今までの審議の中でも、このパートタイム労働指針の存在すら知らなかつた事業者がたくさんいた、こういうことも言われておりました。ですから、今回新しく法律をつくつても、そのことについて事業主が知るところにたつて第一ですね。そして、その知つた上で実行するかしないか、そのところにまたかかつてくるわけでありませうけれども、そうすると、知らしめるような措置を新たに取る考えはあるのかどうか。

今までも努力をされてきたと思うのですが、そういう中ではなかつた皆さんの事業主の方が存在を知らなかつた、こういうことでありますから、今回こういう法の裏打ちをしても、やはりこの存在を知らなければ守りようがないわけですから、そこそこはPRも含めて周知徹底ということはどうのようになつておられますか。

○松原政府委員 おっしゃるとおりでございます。周知を図るといふことはまず一番最初に必要でございます。

そういうことで、この法律が成立させていただきますれば、ことしの法施行直前ということにな

ろうかと思ひますけれども、集中的に新法の周知月間というものを設けたいというふうに私も思つておりましたが、そのときには法律についてのわかりやすい説明が盛り込まれたリーフレットですとかを作成し、もちろんマスコミを活用させていただくというところは当然でございますが、それ以外にも、労使団体を通じての広報の協力依頼とか、それから、各婦人少年室その他労働関係行政機関、全国にございますので、そういうところで事業主を集めた周知のための会合などを聞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 そういふ形で、一つは周知をさせていただくということ、その手だてをいろいろ今お考えになつていらつしやるようでありますけれども、その後、知つていてやる、やらないといふことがまた出てくるわけですね。知つていてやらないと非常に悪いわけですね。

それで、今回のこの法案の中では指導、助言、こういう形でその実効性を確保しようということになつております。私たち野党は、罰則をつけなければやはり実効性は担保されないのではないかと、こういう立場から議論を展開してきたわけでありませうけれども、これは大臣にお伺ひしたいと思ふのです。

指導とか助言、いわゆるそういういろいろな形で法をつくつて実効性を担保したい、そういう中でこの指導、助言以外に例えば、レベル、いわゆる緩やかなものから順番に言つたらどういふものがあるのですか。

○征矢政府委員 指導、助言のほかには改善命令、これは、例えば勧告であるとかあるいは改善命令というふうなものがございます。

○石田(祝)委員 そうすると、一番緩やかなのが指導ですか。ちよつとその順番を言つてくれませんか。

○征矢政府委員 大体その順番で言つたつもりでございますが、助言、指導、勧告あるいは改善命令というふうな手段がございます。

○石田(祝)委員 そうすると、助言、指導、勧

告、改善命令、その上はもう法で刑罰または罰金等、こういう形になるわけですね。今回罰則を設けないといふことで、それから考えられるのは助言、指導、勧告、改善命令、これだけですね。そうすると、今回指導、助言ということにとどめた理由は何がありますか。

○征矢政府委員 私も、法律を策定するに際しまして、先ほどもお答え申し上げましたように、従来は単なる告示に基づく考慮すべき指針といふことでその周知徹底に努めてきたわけでございますが、それではなかなか実効が上らないという問題がございまして、これを法律の事業主の責務に基づく指針に改め、その実効性を確保してまいりたい。その際に、その確保の手段としてたゞだいま申し上げましたような労働大臣の助言、指導、そういうもので確保をしてまいりたいといふふうに考えたわけでございます。

それ以上の対応策をどうするかという点につきましても、いろいろな議論もあつたわけでございますけれども、御承知のように、この問題につきましては労使の意見が極めて分かれておりまして、一方の意見は、いづれの形にしましても新たな立法は必要ないという御意見でございまして、現状の対策を労使が話し合ひをしながら進めていけばいいという御意見、もう一方の意見は、ただいまお話しございましたように、差別禁止、罰則で対処すべき、こういうような御意見がございまして、私もどしどしは、行政を進める立場からいいますと、諸般の現実的な事情を考えながら立法可能な方策を最大限探るわけでございます。

で、そういう形でいろいろ考えました結果、この政府提案のような法律の形にしたところでございまして、

○石田(祝)委員 先ほどの和田議員の質問の答弁の中で、勧告も含めてというお話もたしかあつたように私は聞いております。ですから、政府提案として罰則は設けないでやりたい、こういうお考えですやね。

そうすると、その罰則以外のところで最大限や

はりやるといふところを見せないと、さつき緩やかな順に言つてくだされと言つたら、助言、指導、それから勧告、改善命令、だから、書かれてゐるのは下の二つだけなんですよ、下というのははおかしいですけれども、これは大臣が言うんでしようから相当威力があると思ひますが、じゃ、罰則をつけないといふのであれば、つけない範囲で最大限までのところを労働省としては考えていますよ、そういうものをもつて担保します、そこはやはり私は書いていただく必要があるのではないかと思ふのです。

これは私の考えですけれども、今までのパートタイム労働指針が守られなかつたのは、要するに法的な根拠があるなしではないと私は思ひます。基本的には事業主の方が余り踏み込んでそういうものをやりたくない。事業主の方から見れば、自分としては雇用をして全力でやっているんだけれども、それでいろいろ責任を負わされるのはたまらぬ、こういうお考えも私はあると思ふのです。ですから、そういうものとのいろいろな調整、そういうものはあると思ふのですけれども、できるだけの範囲のところは私はやってもらいたいと思ふのです。

ですから、これは法文の中にも当然、助言、指導だけではなくてもう一歩踏み込んだ形で書くべきではなかつたか、こういうふうに私は思ひますが、これは、大臣はどのようにお考えでございませうか。

○征矢政府委員 ただいまの御質問でございますが、私もどしどしは、先ほど申し上げたような形で、政府提案で法案の御審議をいただいているわけでございますが、さらに実効のある措置について考えるべきであるという御指摘でございます。その発言は、私も、重く受けとめさせていただきますといふふうに思ひます。

○石田(祝)委員 実効性の観点から重く受けとめたいところでありますので、これはまた考えていただけると思ふので、この点は終わりたいと思ひます。

それで、この短時間労働者対策基本方針と事業主に対する指針、これはどういふふうな関係になりますか。

○松原政府委員 短時間労働者対策基本方針といふものは、いわば国の短時間労働者対策の基本となるべき方針、つまり国の全般的な方針でございます。もちろんその中には、事業主に対してこの法の趣旨がきちんと守られるようにということ、を国の基本的な方針の中心に据えるということ、は当然でございますけれども、それ以外にもこの法律案の中に、短時間労働者についての職業能力の開発とか向上、こういった措置をとるといったようなこと、職業紹介の充実といったことも書いてございます。そういったことも含めまして、全般、短時間労働者対策の基本的な考え方をまとめるというものがこの基本方針でございます。

それに対して、指針でございますが、これは三条の事業主の責務、雇用管理の改善等を図るといふその事業主の責務の具体的な内容を事業主に対してガイドラインとして示すというものでございまして、性格としては異なるものでございます。

○石田(祝)委員 そうすると、基本指針は全般的な国も含めて指針を決める、そして事業主には、特に事業主を守ってもらいたいということで指針を決める。

そうすると、基本方針があつてその中で指針ができるということですね。そういう部分的なものになりますか。大きな基本方針というのがある、そしてその中で事業主を守ってもらいたいというものを特に指針として決めるということですか。

○松原政府委員 基本方針と指針は別のもの、つまり、形式的には別のものとして定めることを予定しております。

○石田(祝)委員 それでは、時間もありませんので、最後にお聞きをしたいと思います。若干ちょっと変わった形でお聞きをします。

最近、新聞とかテレビでパートの労働者の方が会社の取締役にになった、こういうニュースも出ておりました。私は非常に喜ばしいことだろうと思つてます。どこかのステーキのチェーン店ですか、その取締役に上がったということ、おとといも何かテレビに出ておりましたけれども、現在こういうパートタイムの方が取締役に上がった例というものは、労働省の方ではあるかどうか掌握をされておりますか。

○松原政府委員 一部の企業で、パートタイム労働者についても昇進、昇格制度を設けて、グルーブリダーとかそういう形にされているという例は承知しておりますけれども、取締役に登用されたという例はこれまで聞いたことはございません。

○石田(祝)委員 こういう例は今後の非常に大きな励みになるだろうとも私は思います。

大臣、次にもう一つ聞きたいのですけれども、パート労働者の方がそういう形で会社の役員になれる、こういう例というのは、どうですか、非常に結構だと思つていただけます、大臣の目から見て、率直に言つてどういふ御感想をお持ちですか。

○村上国務大臣 経営者の一つの見識だ、こう思つております。

パートで働く人といへどもその働く意欲、能力を経営者が取締役に抜てきしていく、そしてまた、パートの人たちの意向を経営に反映させる、こういうことは、ちょうど今このパートの審議をしていさななかで、私は、歓迎すべきことだ、そういう会社がどんどんふえることを期待しております。

○石田(祝)委員 それから、もう一問。

松原局長は労働省婦人局長というところでございまして。我が党を含め大体の政党はもう女性局になつてゐるのです。これは労働大臣も定義をされたようでありまうけれども、婦人局と女性局とどっちがいいかというの、これはまたいい悪いじゃないかもしれないけれども、やはり今大きな流れとして婦人よりも女性ということ、この婦人

の婦人というのは、女の人の方がほうきを持っているという字だそうですね。この右側の字はほうきだと私は思ふのです。ですから、家庭の中で女性がほうきを持っている人が婦人だ。だから、結婚をして家の中にいる、こういうイメージがこの字そのものにあるようですね。大臣は、女性に変わるべきだ、こういうことを閣議でも何か言われたようでありまうけれども、これについてどうでしょう。

ができるのであります。と申しますのも、私も大臣になりました、傍聴者も聞いてもらいたいのですが、どちらかといつたら、私は、女性に対して、家庭においても関白亭主の嫌いがあるわけでありまうが、それがやはり役所に来て出るわけです。それを局長が私に、大臣、そんな考え方で女性問題を考えられたのでは困りますと言つてたばびたブルをたたかせる場面があるのです。私も随分と最近洗脳されているわけでありまう。ですから、このパート、特に女性の方々の職場進出、男女均等法等々からいきましても大事な基本にかかわる法案だということ、松原局長はやはり自分のこととしてこの問題を真剣に考えて御提案をされているということ、御理解をいただきまして、ひとつこの法案の速やかな御成立に力を賜ることをお願いを申し上げておきたい。

○村上国務大臣 やはりこれだけきょうも傍聴にたくさんの方々がおいでいただいております。今議員もおっしゃられたように、婦人というと、女性のある一部分を指すようなイメージがあるのではないかな。ただ、全体の女性問題というこの意識を一人でも多くの女性の方が持つてもらう。二十代の方に時々、あなたは婦人と言われたら自分のことと思ひますかと言つたら、いいえ、私のことじゃないわよ、こう返事が返つてくる。特に、私は、最近関心を持つてゐるものなんです。から、そういう質問をお会いするものなんですけれども、やはり未婚の方たちはそういう意識があるのです。

○石田(祝)委員 終わります。

そこで、まず労働省からこうした問題を提起すべきだ、こう思ひまして、先般の閣議において、いろいろな政府の使つておる慣用語の中に婦人、婦人といふので、ここをまず女性に変えたかどうか、そして労働省の婦人局も、松原局長にあつた婦人局長じゃなくて第一号の女性局長におなりなさい、こういつて申し上げているわけでありまうが、政府としてもそういう方向で今取り組んで、内閣官房長官を中心に検討を始めてい

○岡田委員長 次に、遠藤和良君。

○遠藤(和)委員 当労働委員会、連日、パート労働法の審議を熱心になされてゐることを聞き及んでおりました。私、きょうは差しかえて質問させていただきます。どういふふうな要望を持ていらつしやるか、その生の声をこの委員会にお届けしたい、そして審議をさらに内容のあるものにしていただきたい、こんな気持ちで質問をさせていただきます。

○石田(祝)委員 終わります。

特に、私は、今女性局の話が出ましたのでこの際申し上げておきますけれども、岡崎先生はどこの行かれたのですか、今松原局長は、このパートについては並み並みならぬ思いを込めて、いろいろ法案の言葉が難しいだとか何とか、こう言つておられますが、この法案の一字一字、その行間の中に松原局長のその思いを私は酌み取ること

○石田(祝)委員 終わります。

この結果判明したことは、一つは、実は健康の問題なのです。

アンケート調査によりすると、四一・八%の方、約半数でございませうけれども、この方々が自分の健康に自信がない、このように答えていらっしやいます。健康に自信がない中でパートをされているというのが実情です。四千五百人の対象でございませうが、その方々の中で、健康診断を職場で実施をしている人というのが四一・二%であり、実施をしていないというのが五〇・三%、無回答の方が八・五%いらっしやいますから、半分以上の方々が職場で健康診断がない、こういう状態です。それから、厚生年金とか社会保険がある人というのが四八・九%、ない人が四五・〇%、無回答が六・一%ありました。

実際にパートで働く女性の実像に近い数字が出ているのではないかと私は思うのですけれども、こうした実態に対して労働省はどのような感想を持っているのか、まずお聞きしたいと思います。

○征矢政府委員 パートタイム労働者の方々の健康診断の実施状況でございませうが、実は私どもの調査は常用労働者を三十人以上雇用する製造業の事業所でございませうので、ちょっと先生の数字と合わないでございませうけれども、労働安全衛生基本調査、平成二年度の結果によりすると、パートタイム労働者を使用する事業所のうち、健康診断を実施している事業所の割合は七一・八%というふうになっております。ただ、パートタイム労働者、現実に働いている方は、三十人未満のところ、働いておられる方がかなりございませうから、そういう意味ではこの数字は高目に出ているわけでございませう。

それから、社会保険のうちで、労災保険、これは当然労働者であれば全面的に適用されるということとございまして、雇用保険につきましては、先年の法律改正によりまして、週当たり労働時間が一定の労働時間以下の方について雇用保険適用の道を開いているところでございませう。

そういうような点を踏まえまして、現行のパートタイム労働指針におきましてはその関係のことが書いてあるわけでございませうが、新しい法律に基づく指針におきまして、そういう点について、その辺を踏まえて対処してまいりたいというふうに考えております。

ただ、社会保険の関係につきましては、これは御承知のように厚生省の所管の法律でございませうものですから、私どもの方が直接これについて指導をするのはなかなか難しい問題でございませう。

○遠藤(和)委員 ちょっと問題点を整理して質問したいのです。

まず、健康診断の実施につきましては、これも、労働省がつくりました現在のパートタイム労働指針の中にもこの健康診断の実施はうたっています。

使用者は、常時使用するパートタイム労働者については、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。

こうなっているわけですが、実際は多くの方々が健康診断を受けていない、こういう実態なのです。そうすると、この指針の実効性というものがどういう状態になっているのかということ、これが心配になるわけです。

一方、今回新しい法律をつくる、その中でやはり労働指針というのをつくられると思うのですけれども、これが今の労働指針と同じものでは意味がないと思うのです。法律に書いていたから実効性が生まれるのだということでもないと思うので、実際に働いている方々が健康に自信を持って働いていたかなければいけないわけですから、こういった健康診断の実施について、どのように明確になるのか、どのように今の水準から向上していくのか、その辺をどういうふうに考えているのか聞きたいと思ひます。

○征矢政府委員 現行の指針におきまして、御指摘のように、「パートタイム労働者の労働条件の適正化」という項目の中で健康診断について書いてございませうが、

使用者は、常時使用するパートタイム労働者については、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。

こういうふうに書いてあります。

なかなか実効が上らない面がある、それについて新しい指針でどう対処するかという点でございませうが、基本的にはこれを基本として考えます。率直に申し上げまして、この書きぶりはやや抽象的に過ぎる面もあるのではないかと、いうふうにも考えております。そういう意味では、検討する必要もあらうかと思ひます。

○遠藤(和)委員 大臣、やはり健康というのは人間の基本だと思ふのですよね。人間というのは、健康が人生のすべてではないけれども、健康なくして人生のすべてではないという言葉があるのです。が、やはり健康で働くということが一番大事なことではないかと。

特に、パートの方々が普通の常勤の方々に比べて健康診断においても約半分しか受けていないという実態があるわけですから、少なくともここは常勤の方々と近い水準になるように努力をしていくということが大変大事なことではないかと思ひますが、この点について大臣の所見をちょっと教えてください。

○村上国務大臣 全く心情としては同感でございませう。心と体ということが人生の一番大事なことだと私は思ひます。健康を維持するということ、やはり心が健全でなければならぬ。胃腸が笑えば体も健康だ、こういうことが言えると思ひます。健康維持には、パートといえども経営者は十分注意を払っていかねばならない、こう思ひます。

○遠藤(和)委員 次の問題でございませうが、いわゆる厚生年金とか社会保険の扱いの問題ですが、これは今は労働指針の中には書いてないのです。このパンフレットの中には、社会保険についてはこうあるべきだとか、年金についてもこうあるべきだということを書いてありまして、これは所管するのは厚生省ですからそういう扱いになっ

るのだからと思ひますけれども、片一方で、パートタイム労働指針の中では福利厚生施設の利用については書いていますよね。その中で、要するに医療機関の利用であるとかそういうものは常勤の方と同じ扱いにすべきであるということが書いてあるのですけれども、年金や医療保険についてもできれば指針の中に書いてもいいのではないかと私は考えるのですが、それはどうですか。

○征矢政府委員 新しい法律に基づきまして指針を作成するというところでございませうが、この指針自体は労働大臣が作成するわけでございませうし、この政策の対象が、労働政策の範囲というものを頭に入れて対処する、それについて具体的に助言、指導していく、こういう仕組みなものですから、そうしますと、社会保険につきましては、これは厚生省の所管でございまして、それに関する具体的な行政指導あるいは加入促進、そういう問題は厚生省の仕事、こういうことになるのですから、したがって、この指針の中に盛り込むのはなかなか難しい、こういう問題でございませう。

ただし、一般的な知識として、御指摘のように書いてありますが、そういう一般的な話としての問題意識を持ってそういうものについていろいろな相談に應ずるといふようなことにつきましては、例えばパートタイムの援助センター等で考えることは可能かと思ひますが、行政としてきちんと対応するという観点からいいますと、やはりそれぞれの所管があるものですからなかなか難しいというふうなことでございませう。

○遠藤(和)委員 それでは、厚生省に聞かましよう。

厚生省はこの扱いについて、現行はどうなっているのか、また今後見直すことを考えているのか、その点について説明をしてください。

○補矢説明員 お答え申し上げます。

御案内のとおり、我が国は現在、医療・年金保険につきましては、国民皆保険、皆年金という体制をとっておりまして、国民は被用者保険あるいは地域保険、いずれかに加入をする、こういう仕

組みをとっておるわけでございます。

御指摘のパート労働者につきましては、第一に、被用者保険の被保険者資格を認めるかどうか、第二に、被用者保険の被扶養者として認定できるかどうか、第三に、この両者に該当しない場合につきましてもは地域保険である国民健康保険、国保に加入する、こういうふうになっているわけでございます。したがって、パート労働者につきましてもはこの三つの形態で加入をしているというところで、先生御指摘のような実態になっているわけでございます。

第一の、いわゆる常用使用関係というものにつきましても、そのパートの方の労働日数などを総合的に勘案して、その方の労働時間などが通常の労働者のおおむね四分の三以上であるという場合につきましても被用者保険とする、こういう扱いでございます。

第二の、被扶養者の場合につきましては、被保険者本人、通常でございまして夫になるわけでございしますが、この生計維持関係というものを判断するという仕組みでございまして、御案内のとおり、その年間収入を目安といたしまして、現在では、六十歳未満の場合百三十万円未満というものを目安として被扶養者と認定する、このような仕組みをとらせていただいているわけでございます。

この取り扱いによりましてパート労働者の医療・年金保険の加入というものが変わってくるわけでございますが、私どももいたしましては、まず今申し上げました基本的な考え方に沿わない事例があるとするれば、これはその方向で実情把握に努め、不適切なものにつきましては是正をしていきたい、こんなふうに考えております。

さらに、現在のような扱いにつきまして、パート労働者の状況の変化に対応してどうあるべきなのかという基本的な点につきましては、本委員会の御審議の対象となります法案の前段階の御協議の際にも、私どもも並行して与野党の御協議の御指導を受けながら、また労働省御当局とも連携

をとらせていただきながら、厚生省としても検討会を設け検討をしてきたわけでございます。

そして、その結果といたしまして、当面の措置として、この四月から、先ほど申し上げました被扶養者の収入の認定基準、これを十万円引き上げたところでございます。さらに、中期的な医療・年金保険の扱いにつきましては、この取り扱いについてさらに検討していく、こういう考え方でございまして、厚生省といたしまして、今後とも国会での御議論あるいは実態、さらには国民の医療や所得保障に対するニーズの変化、こういうものを踏まえながら、御指摘の問題点を踏まえ、適切に対処していきたい、このように考えている次第でございます。

○遠藤(和)委員 健康の問題の次に要望が多いのはパート減税なんです、これは大蔵省の所管ですけれども、いわゆるパート減税をやろうと思えば非課税限度額の引き上げという形になるわけですから、この点についての意見、それから、非課税限度額が随分据え置きされておりますもの、この辺を、財政上の問題もありますけれども、どのように考えているのか、説明してほしいと思っております。

○渡辺説明員 パートで働いていらっしゃる方の課税につきましては、従来問題になっておりましたことは、パート主婦の収入が非課税限度を超えますと夫と妻を合わせた世帯合計の手取りが減るといういわゆる税制上のパート問題がかつてあったわけでございますが、これは先生御承知のとおり、先般の税制改革によりまして配偶者特別控除を創設、拡充ということを行いました結果、この問題は既に解消されているというふうに考えております。

それから、家庭の形態というものを考えてみますと、片稼ぎの世帯、パートの世帯、フルタイムの共稼ぎ世帯、いろいろあるわけでございますが、パートの世帯について見ますと、同じ世帯収入の片稼ぎ世帯、フルタイムの共稼ぎ世帯と比べ

ましても負担は軽くなっているという実態になっております。

こういうことでございますので、私どももいたしましては、税制面ではこのパート所得者について最大の配慮をしているというふうに考えておる次第でございます。

非課税限度額の百万円をさらに引き上げよという御主張でございますけれども、私どももいたしましては、この百万円というのは既に相当程度水準になっているというふうに考えておる次第でございます。一人で年間百万円を超えるような収入があれば、夫の被扶養者としてではなく、独立した納税者として相応の負担をしていただくべきものというふうに考えておるわけでございます。

ちなみに、外国と比べましても、アメリカではこの非課税限度が七十五万円、イギリスでは七十七万円、ドイツでも七十八万円から課税というところになっておまして、この百万円の非課税限度が低いということではないのかというふうに思っておるわけでございます。

したがって、私どももいたしましては、これ以上の非課税限度の引き上げは、むしろ税負担の公平という面から問題があるのではないかと、いうふうに考えておる次第でございます。

○遠藤(和)委員 これは、私は全く見解を異にするわけでございまして、議論もしたいのでございますが、これは大蔵委員会というところでございすから、この程度にとどめたいと思っております。

次に、労働省に聞きたいのですけれども、退職金とか賞与というところの指針には書いてあるのですけれども、実際、調査するとほとんどもらっていないわけですね。退職金があると賞与があるという方は、本当に数えるほどしかあのアンケートにはあらわれておりません。

この辺についてはどのように指針に書いて、あるいは今後指導していくのかということを開きたいと思っております。

○松原政府委員 私どもが平成二年に行いました調査によりますと、パートタイム労働者に対して

賞与があるという事業所は六〇・五％ということになっております。また、パートタイム労働者に退職金制度の適用がある事業所の割合は、同じ調査によりますと、一二・二％ということでございます。

現在のパートタイム労働指針におきましても、「賞金、賞与及び退職金」というところがございます。そこにはパートタイム労働者の賞金、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等を考慮して定めるように努めるものとする。

こう書かれておまして、私どももいたしましては、新しい今度の法律に基づきます指針におきましても、このことについては踏襲して盛り込むような方向で検討したいというふうに思っているところでございます。

○遠藤(和)委員 今の労働省の実態調査と僕たちのアンケートとは、随分差があるのですよね。ですから、パート労働者というのは一体どういう人かということも、対象に違いがあるのかもわかりませんけれども、多くの方々が退職金や賞与はいただけていない。ただかないのがパート労働だというふうな認識でさえいる人が多い感じがするわけでございます。

それは同じように、例えば労災保険だとか失業保険だとか、あるいは財形貯蓄だとか年次有給休暇だとか、こういうことについても、実際には指針には書いてあるんですけれども、実際にいっているパート労働者は、そういうことが私たちも権利としてあるんだという認識さえない、こういう方々が多いのです。

これを具体的に、どのようにパート労働者の皆さんに自分たちの権利として明確化していくか。これは大変大事な問題だと思うのですが、今たくさん申し上げましたけれども、一言でちよつと説明をいただきたいのですが、どうでしょう。

○松原政府委員 明確化ということですが、先ほどこちらの方からも答弁いたしましたけれども、

例えば労災保険については、すべてのパートタイム労働者がその対象であるわけです。ただ、その辺のことについて、なかなかパートタイム労働者御自身が知らないということもあろうかと思えます。

私どもとしては、法律が成立いたしました後、新法の周知徹底といったようなことについての広報活動をやりたいというふうに思っておりますけれども、その際には、事業主だけではなく、労働者の方々に對して、この法律のみならず、パートタイム労働にかかわるさまざまな情報をできるだけ盛り込むような形で、例えば現在の、先生がお持ちの「パートタイム労働豆事典」の中에서도、例えば社会保険とか税制なんかについても書いてございまして、労働政策はもちろんのこと、そういったことまで含めた情報、資料を充実するといったようなことは引き続きやりたいというふうに思っております。パートタイム労働者の方々が、御自分たちとどういことがどう関係あるかということは理解していただけるようにしていきたいというふうに思っているところでございます。

○達藤(和)委員 ぜひ実効のあるものにしていただきたいと思えます。

時間が参りました。最後に一つだけ、厚生省に聞きたいのですけれども、いわゆるパートで働く方々の要望として多かったのは、保育所を充実してほしいとか、保育料をもっと値下げしてほしいとか、あるいは学童保育を充実してほしいとか、そういう問題がありました。これについて、短い答弁で結構ですが、よろしくお願ひしたいと思います。

○宮島説明員 お答えいたします。

保育対策につきましては、御案内のように、女性の就労と子育ての両立を支援する施策としてこれから非常に重要になってくるというふうに考えております。このため、多様なニーズに対応するため、乳児保育でありますとか延長保育、さらには一時保育と、いろいろな特別保育事業を充実させてきております。

さらには、保育料につきましても、保護者の所得に応じた額を負担していただくということで、できる限り公平かつ妥当な額の設定に努めてきておりますが、なお問題がないわけではございません。例えば区分が非常に細かいとか、あるいは中階層以上の方にやや負担感が強いとか、いろいろな問題もあるわけでございます。

そういうものも含めまして、現在、保育対策につきましましては、保育問題検討会というところで保育制度全体のあり方を議論していただいておりますのでございます。この御議論を踏まえながら所要の措置を検討していきたいというふうに思っております。

また、児童クラブにおきまして、いわゆる放課後児童対策事業を現在行っております。平成三年度に創設いたしました、助成事業をふやしまして、現在、平成五年度予算では三千九百二十クラブまでふやしてきております。今後とも、こうした箇所数の増加を図り、その充実を図ってまいりたいというふうに思っております。

○達藤(和)委員 終わります。ありがとうございます。

○岡田委員長 次に、金子満広君。

○金子(満)委員 一昨日それからきょうの答弁を聞きながら率直に感ずることは、やはりこのパート法には多くの問題点、欠陥があるんだなということを一層強く感じました。

その一つが、短時間労働援助センターの問題です。このことに限定して、きょうはお伺ひしたいと思います。

まず、松原局長、おとこの答弁の中で、これは公明党の委員に対する答弁であります。このセンターを設立した理由というところの中で、パート労働者は、問題が起きたときどこへ行けばいいのかわからない、この場合は監督署、この場合は職安と言われても困る、気軽に相談できる場所が欲しい、パート労働者もそう言っているからこういうのをつくったんだということを言われまし

た。なるほどという意味もありますが、もちろんそれ以外にもいろいろの理由を挙げられましたけれども、この点はそうですね。公明党の委員に対する答弁です。

つまり、パート労働者が、いろいろ問題が起きたとき、どこへ行けばいいのかわからない。こういう場合は監督署だ、こういう場合は職安と言われている。気軽に相談できる場所が欲しいとパート労働者も言っている。ほかにも理由はもちろん述べましたけれども、そういう意味でこういうセンターをつくったんだ、こういうことを言われました。そうですね。

○松原政府委員 恐縮ですが、一言一句覚えておられないので、先生が今おっしゃったようなことを正しく申し上げたかどうか定かではございませんが、その趣旨のことは申し上げました。

○金子(満)委員 そうい趣旨で言われたことは事実ですが、私は揚げ足取って言う意味じゃないのですけれども、そういう理由でセンターがつくられたんだ、あるいはつくるんだということになりますと、一体行政の責任というのはどうなるのかというのをもう一遍問わざるを得ない。

要するに、パート労働者はいろいろ問題がある、監督署や職安へ気軽になかなか行きにくい、そういう訴えをしている。これは事実だと思っております。ところが、監督署へ行けばその問題は職安です、職安へ行けばその問題は監督署だ、よくたらい回しの話がされますが、それで問題がなかなか解決しない、こういう訴えがあるわけなんです。問題は、行政がそういう訴えが出たときにどうするか、ここだと思っております。当然のことですけれども、労働省は全国に幾つもの機関を持っています。それは職安がそうであり、監督署がそうである。

ですから、行政を預かる者としては、監督署や職安を気軽に利用してもらうためにこそまず努力をすべきだと思っております。そして、積極的にその対応を改善していくことが必要だ。先ほどの答弁の中でも今後できればいろいろ会議を開いて徹

底するということもありましたが、監督署や職安が具体的に対応を親切にやってくれたために関係者の会議を労働省として開くとか、あるいはまたいろいろの通達、省令なども出して対処していくことが先決だし、これが非常に大事だと私は思うのです。

それをしてしないで、センターをつくってやれば何か解決がつくんだというのとは筋違いになるのではないかと。この点ひとつ考え方を伺っておきたいと思うのです。

○松原政府委員 お答えいたします。

行政機関が行政機関の本来の責任を果たすというのは当然のことでございます。ただ、パートタイム労働にかかわる問題というのは非常に幅広くございまして、労働行政機関がかなり細分化されているというところから、私どもが作成しております「パートタイム豆事典」に一覧表で、パートタイム労働に関する相談や問い合わせは次のような機関が取り扱っておりますというように書いてございまして、それには都道府県婦人少年室、パートバンク、ハローワーク、労働基準監督署、職業訓練校等々、もちろん税、社会保険まで含めましてさらなるふえるわけでございますが、さまざまな機関があるというのが実態でございます。

それぞれの機関はそれぞれの機関がやるべきことをやるのは当然でございますけれども、パートタイム労働者の方がある問題を持っておられるというときに、果たしてその方がどの機関に行けばいいかというのを直ちに正しく判断されるかどうかという点についてはなかなか難しい面もあるのではないかと。

先ほど先生御指摘なさいましたように、監督署に行ったらこれは安定所の問題です、安定所に行けばこれは監督署の問題ですと言われたというふうなことがあるとすれば、それはやはり問題を整理して、正しいところへ行く。これは、自分が得意な分野だったらわかるわけですが、自分ではないうちで悩んでいるところについては難しいというのは、いわば当然のことでございます。

そういう場合に、パートタイム問題についてはここへ何でもとにかく相談に来てくださいというところがあれば、そこからその方の持つておられる問題を聞き、そして仕分けをし、専門家が見たらこの問題はどこに行けば解決してもらえるかというところがわかるわけですから、そういう意味で、あつち行ったりこつち行ったりというようなことはなくなるというところでございます。

ですから、行政機関が行政機関の本来の責任をなおざりにしてということではなく、まさにパートタイム労働者が迅速的確に本来の目的とする行政機関にたどり着くようにというためには、いけば情報を一元的に把握し、的確に相談に対応できる機関をつくる必要があるというふうに考えたわけでございます。

○金子(満)委員　さらにこの問題は踏み込んでお聞きしたいと思いますが、局長はおとこの答弁で、これは社会党の委員の質問に対してでありましたが、十数年も勤務していたパート労働者が解雇された、そのことを例にとつて、こういうときどこに相談に行けばいいのかわからない、今お答えになったように気軽にセンターに行つて相談してもらふことがいいんじゃないか、場合によつては監督署で解決できるということもある、こう答弁をされたわけですが、私は逆だと思ふのです。労働条件として労使間のトラブルがあつたときには、まず行政機関が相談に乗つて解決に努力するのが筋だと思ふのです。それをまずセンターに、これは行政がその点では手抜きになるんじゃないかという気が私はするのです。

なぜかという、センターは都道府県に一つしかないのです。例えば東京、北海道を例にとつてみますと、東京では監督署が都下に十九カ所あるのです。職安が三十四カ所あります。北海道では監督署が十八カ所、職安が四十七カ所。これは出張所を含めてありますが、そういうように、センターは一つだけれども監督署は都道府県に何カ所もあるわけですね。

パート労働者というのを考えたときに、ただ

でさえ収入が少ないわけなんです。その少ない収入の中で、一カ所にしかないセンターに高い交通費を払つて行くわけですね。これは北海道を頭に置いて、北の果てから、東の果てから札幌までといったら相当距離があるわけですね。そこへ来てまず相談に乗つてもらう。そこで問題が解決つかないからどここの監督署へ、どここの職安へというところになるわけですね。それなら初めから職安とか監督署で問題をやつたらいいじゃないか。こういう点で、私は、労働省の出先機関が親切に気軽に相談に乗れるように人員の配置まで考えやるべきだ、そこに本筋があると思うのです。センターをつくらうならこれが何か解決の大きな力になるんだというふうにはどうしても思えない。その点はどう考えているのですか。

○松原政府委員　先ほど申し上げましたように、労働関係行政機関が本来の任務を全うするというのはそのとおりでございます。したがって、具体的に問題がはつきりし、パートタイム労働者の方が、この問題は監督署に行けばいいんだ、この問題は安定所に行けばいいんだということで明確におかりのときはもちろん監督署へ行つていただく、安定所に行つていただくというのは当然のことでございます。

ただ、問題によつてはどこに行つていいかわからないというところで、監督署に行つたのにこれは違うと言われることがあるというのではあつたかと思ひます。そういうどこに行つていいかわからないというときに、あつちこつち行かれるよりはまずここに来ていただいて、問題をばらばら、どこに行つていただいたらいいかということがはつきりわかれば、効率的に御本人も対応できるのではないかと、今一カ所しかないということにつきましても、今一カ所しかないというわけでございます。

これだけ電話網が発達しているわけでございますので、来訪でなければ相談に応じないということではございません。電話で一応相談していただいて、それならばこの監督署、この安定所というところを申し上げることは十分できるわけでございます。

いますので、県に一つだから機能を果たせないというところはないというふうに思ひます。

○金子(満)委員　そこなんです。電話があるという話ですが、すべてはセンターを通して監督署あるいは職安という図式になつたらまずいいと思うのです。すぐ近くにある労働省の出先機関に相談をする。だつたら婦人少年室もあるし、ずつとあるわけですから、私は出先で相談に応じられるし、やらなければいけないと思うのです。ああそれはセンターの方に行つてくれ、そこから言つてこれればやります、電話があるからかけてください、センターから指示があれば私のところですよ、そういう形というのは私はまずいと思うのです。そういう形というのは私はまずいと思うのです。それはぜひ改善をして、どここの職安でもどこの監督署でもパート労働者のいろいろな問題、悩みを本当に気楽に解決するために相談に乗る、こういう姿勢は基本的に確立してもらいたい。私は私思ひます。そうではない、今答弁を聞いて、言葉は悪いけれども、なるほど、机の上で考えればこういうことになるのかな。本当に現地で私ども、何カ所もそれを聞いているのですから、体制がないんですよ、職安でも基準監督署でも、このところもひとつ考へてほしい。

そこで、今度はセンターの機能と運営の問題なんです。パート労働者の賃金とかボーナスとか退職金など労働条件に関することはいっぱいありますけれども、そういう中で、通常の労働者とパート労働者の間に差があるというのは、たくさん指摘がありますから内容は言いませんけれども、それを今度は、パート法に基づいてつくられていく指針を基準にして、これでやつていく、その指針に法的な権限、基礎を与えるということなので

すね。

きょうもいろいろこの点については均等という問題、均等ということ、平等ということ、いろいろのことがありまして、努力するとか前進とか、いろいろの言葉はあるのです。これは一昨日も私はその点を指摘しましたが、きょうも出てくるように、現行、つまり八九年のパート指針を踏襲を

する、それ以下にはならなくとも、また以上にならなくとも踏襲するという話がございます。その踏襲するということの内容は、繰り返すまでもないことですが、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を考慮して決めるということなので、それで、ここには均等待遇という精神はないのです。これは八九年の今の指針を決めるときに、同一労働同一賃金でないというところは、当時の職安局長が国会の答弁で明確に言明しているところなので、

しかも、そういう中で私が指摘したのは、ILOから昨年パート労働問題について三十三項目の質問がありました、それに対して日本政府は、これは労働省ではないですが、日本政府は回答をいたしました、その回答の中で何と言つていたかという問題ですよ。これは非常に大事なところだから、繰り返すになりますけれども強調しておきたいと私は思ひます。

つまり、パート労働者がフルタイム労働者と比べて、フルタイム労働者が受けるいろいろな労働条件、そういうことについて平等に給付を受けるべきであると規定すべきかどうかという問いに対して、政府は非常に正確に、率直に解釈の相違を生まない回答をしているのです。何と言つているかという、一律に平等な扱いを規定することは適当ではないということを明確に言つて

いる。これは婦人局長がおとといもそこで答弁をされて、読んでいただきました。それを裏づけているのが八九年の「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に関する指針」なのです。これは平等にしないというところを言っているのだから、これは国会答弁では一回も出ていませんよ、平等にしないなんていうことは、これは差別なのです。だから今度、今までのものを踏襲して指針ができれば努力すると言つても、努力するのだから、今もうILOで討議しているのですから、これを取り消さなければならぬのです。あれはあ

れでこつちが違ふことをやたらうそを言っていることになるのです。

だから、こういう点があるのですから、それではこのセンターはどういうことになるのか。センターというのは就労の実態というものを踏まえて、そこには違ひがある、それではその実態は何で違ふのかという問題も一昨日、答弁の中で出ましたよ。責任の度合いが違ふ、配転がある、転勤がある、出向みたいなものがあるからパートとフルタイムとは違ふのだと云うのです。それを今度はセンターはそのまま受けるわけです。それでいろいろの相談に来たら、いや、差別があるのは当然ですね、こういう規定になっていきますよということを説明しないわけにはいかぬと思います。

さっき労働大臣が言うように、法の枠を超えてもやるといふ、そんな勇ましい人はいないと思うのですよ。だから、全体がそうなれば法律になつてしまふわけだから、この点で私は均等というものはないという点ははっきりしておいてもらいたいと思うのです。そんな言葉のあやで何とかふわつとしたようなことをつくつていったのでは欺瞞ということになりますから、これはこの法案の根幹に触れる部分なので、もう一度ははっきりさせていただきたいと思ひます。

○松原政府委員 均等待遇ということにつきましては前回もお答えしたかとも思ひますけれども、パートタイム労働者とフルタイム労働者についての均等待遇とは何か、逆に言えば差別とは何かという点については、まだ我が国においてコンセンサスができていないとも言えないのではないかと云ふに思ひます。

職務の内容と責任の度合い、そして、どの範囲の仕事をやることが期待され予定されているかといったようなことも含めると、フルタイム労働者とパートタイム労働者については労働時間が短いことだけなので、それに比例した扱いでなければ差別的取り扱いであるとか、そうすることが均等待遇であるといったようなことは一概には言えないのではないかと云ふに思ひます。

ります。

しかしながら一方、均衡、つり合いをとるといふことはあるわけがございます。そういう就業の実態の違いはあつても均衡というものはあり得るわけでございます。そういうことから、現行の指針におきましては「就業の実態、通常の労働者との均衡」ということを書いてあるわけでございます。それは今後その精神を引き継ぐということも何度か申し上げておるところでございます。

○金子(満)委員 では、最後に一言ですけれども、法律でセンターに指定される21世紀職業財団というのがあります。その名簿もありません。そこで、ここで労働者の権利が一体守れるかどうか、私は非常に疑問に思ひます。構成は財界と労働者のOBでつくられています。十四名です。財界代表は日経連の専務理事、経団連の専務理事、自動車工業会の会長など十名です。あと四名が労働者OBということになるのです。

それで、そこにはパート労働者の問題とか労働問題に詳しい法律家は入っていないのです。それからまた、労働運動の責任を持っている人もここには入って入っていない。これでは賃金とかボーナス、退職金についていろいろ不公平、差別があるといつても、ここで解決してもらふのかどうか。だとすると、私はこれは重大問題だと思ひます。したがって、こういう構成は都道府県も同じようにしなければならぬ重大問題であつて、労働行政の極端な後退だと言わざるを得ない、この点を一つ指摘して、ぜひこういう点を改善してもらいたい、これを最後に申し上げて、質問を終わります。

○岡田委員長 次に、伊藤英成君。

○伊藤英成委員 パート労働の問題について議論をしていくわけでありませうけれども、もちろん、労働者としてパートの皆さん方に差別的な扱いをしないように、その適正な労働条件を確保するためにということで御努力をされていると思うのですが、まず最初に伺いますけれども、この間、新宿の公共職業安定所の求人申込書を見せてくれ

た方がいらつしやいまして、それを見ますと、パートの求人申込書、これはピンクの用紙だったと思うのですが、その中に会社の特徴という欄はないのです。一般求人申込書の方には、これは緑色の用紙でありましたけれども、こちらの方には会社の特徴を書く欄がありました。これはなぜここに差があるのでしょうか。

○岡山政府委員 お答え申し上げます。先生御指摘のとおり、求人申込書につきまして、一般の求人とパートタイムの求人申込書と区別してつくつております。それはそれぞれの需要供給両側面から重点を置くところが違ひまして、また、特に求職者の立場から知りたいということにつきまして、重点的に知りたいということをごさいます。

そういうことから、御指摘のとおり、実は一般の求人申込書には「会社の特長」欄というのがございまして、パートの申込書にはそれはございせん。ただ、パートタイムの方につきましては、特に重視される求職条件、例えば就業時間帯はどうかという、その就業時間帯が非常に細かく、詳しく書けるような欄につくつております。あるいは年次有給休暇がとれるかどうか、あるいはあるのかどうか、何日とれるのかといったようなことなど、特にパートタイムの方が重点的に知りたいという項目の欄をつくつておる関係もございまして、「会社の特長」欄というのは設けてございせん。ただ、「求人条件に関する付記事項」というのがございまして、その求人の際にしまして特に強調したいこととか特徴的なものにつきまして付記をしていただく欄は設けておるところでございます。そういう形になっております。

したがしまして、それは差別をするということではなくて、重点の置きどころがそれぞれ異なるわけでございます。それぞれの様式の中で重点の置きどころが違ふということからそのような区別になつておるわけでございます。特に差別をして

しているというようなことはございせん。

○伊藤(英)委員 婦人局長に伺いますけれども、今私たちがいわゆるパート労働法について議論をしているわけですね。そして、現在のパートの方たちの実態、しかもそれは非常に長期にわたつてやつていらつしやる方もある、しかも通常の労働者とはほとんど同じような格好で働いている方もたくさんいらつしやる等々、現在のパートの皆さん方の実態を考えたときに、今の求人申込書の状況は妥当だと思ひますか。働く場所、その会社について片一方の方は、一般求人申込書の方はこの会社はどういう特徴があるんだよというふうなことが書かれていて、他方、パートの方についてはそれが書かれていない、そういう欄がないという状況についてどうに思ひますか。

○松原政府委員 私は求人申し込み等につきましては行政の所管の責任者ではございせんので、個人的な意見以外申し上げられないのは御承知いただきたいのですが、今の説明にもありましたように、盛り込むべき情報量というのはスペースとの関係でやはり一定のものになつてくるわけでございます。そういう中からどの点に重きを置いていくことから決まってくるのだと思ひますが、パートタイム労働者の方でも会社の特徴はどういうものかということを知りたいというときには、それは職業安定所の職員が的確に対応していくという点になつていふに思ひます。

○伊藤(英)委員 私は、今回のいわゆるパート労働法という政府提案の法律について労働省の方々が、大臣を含めてであります、どんな意識でこの問題に取り組んでいるかということだと思ひます。先ほど松原局長は個人的に云々という話をされました。私は、冗談じゃない、労働者は本当に真剣にこの問題について取り組んでいただかなければならぬ。私たちが野党提案を出していますので、なぜあんな法律案を提起しているのか。私は基本的な認識の問題だと思ひます。

○村上国務大臣 基本的認識は変わらない、こう思っております。私も政府といたしまして、労働省といたしまして、特にこの法案について、先ほども申し上げましたが、婦人局長などはこのところ恐らく睡眠も十分とってないんじゃないか、それほど真剣に、この審議を踏まえてよりよいパートの皆さんの職場を確保していくかというところに苦心をしているという事は断言してはばかりませんので、おしかりはおしかりとして受けまされども、その認識においては変わらないという御理解はぜひ賜っておきたい、こう思います。

○伊藤(英)委員 私どもも本場に睡眠時間も短くして、今回のこの法案、政府提案のものについて、いかに修正をさせるか、いかに本場に意味のあるものにしていくかということについて、力いっぱい取り組んでいるつもりであります。今大臣が私と同じ考え方で取り組んでいると言われました。私、この申込書は改善の余地があると思うのです。(村上国務大臣「ちょっとそれを見せてください」と呼ぶ)申込書は私ちょっと今手元に持っていないのです。ここに、手元に持ってくるよかったです、あります。

私は、これは改善の余地がある。しかも、なぜかといえば、それは働く場所でしょう。できるだけ知らせた方がいいというふうに考えた方がいいと思うのです。いかがですか。

○岡山政府委員 お答え申し上げます。

求人申込書の内容をどのようにしていくかというところにつきましては、そのときどきの状況をよく考えながらやっていきたいと思います。申しあげましたように、条件の詳しいところ、パートの方々にはよくわかっていただく必要のあるところ、例えば就業時間等とかそういうものについてできるだけ詳しく盛り込みたいというところで考えてきたものでございまして、決まったスペースの中でその点は省かれています。それからまた、一般にパートの方々につきまわすのは通勤圏内で就職される方が当然のこ

とながら多いわけでございますので、比較的確かという、それから安定所でも十分説明しやすいというところもございまして、そういう点はないわけでございます。

ただ、特徴とすべき点について、附帯記載事項がございまして、このあたりについて求人欄の中で記載できるような改善は十分考えていきたいと思っております。

○伊藤(英)委員 今のは改善を検討するんですか。はっきり言って検討するんですか。

○岡山政府委員 今申し上げましたように、記載事項につきまわすのはどのようにしていくのが一番いいかというところは、十分検討していかなければいけないと思っております。したがって、それらについて会社の特徴を書けるような形、あるいはそういうことで表示するといふような改善の方法はあると思っておりますので、十分検討したいと思っております。

○伊藤(英)委員 ぜひ検討していただきたいのです。例えば時間とか賃金とかいうことだけでは、一人の人間がそこで働くかと思つたとき、それだけで働くわけじゃないんですね。そんなものは当然の話ですよ。だから、そういうことは十分に検討していただいて、改善をぜひ図ってくださ。大臣もそう思っているから、ぜひそういうふうな考えていただきたいと思

きょうは実は一時から本会議が予定されております。今私は議連の理事会で設定してきたばかりでありますので、そういう状況も加味して質問をいたしますが、先ほど同僚の議員からもちょうとあつた話であります。短時間労働援助センターについて伺いたいと思つたのです。

労働省では、パートタイム労働問題について、今までもパートバンクとか婦人少年室とかいろいろとそういう場で実施もしてきていたわけでありまして、今回この援助センターを設置する目的は何だろう、従来の機関とどういうように違

うんだらう、なぜこういうふうにする必要があるのか伺います。

○松原政府委員 従来の行政機関といいますが、現在あります行政機関がこれまでと同じようにその責任を果たすというのとは当然のことでございます。パートタイム労働者のための短時間労働援助センターができることによって、これまでの行政機関の役割が変わるとか縮減されるということとは全くございません。

私も、この法案におきまして短時間労働援助センターを設置したいと考えましたのは、二つの面があるわけでございます。

一つは、事業主サイドに対して、きめ細かな技術的、専門的な援助をする必要がある、そういうことによって初めて具体的に指針に書かれてある事業主の責務が実現できるという場面が多々あるわけでございます。そういうことについては、実務的、技術的なノウハウを有するところが対応するといふ方が効率的である、行政機関の指導と相まってそういうところの助言、指導を進めていくことが非常に効率的であるといふふうに考えたわけでございます。

もう一つは、パートタイム労働者の方々に對するものでございまして、一つは、パートタイム労働者の方々が抱えておられる問題に對する行政機関というものがどこであるかということについては、なかなか精通してないというわけに、いふところもあるわけでございます。そういう場合にこの短時間労働援助センターに来ていただければ、もちろん直接御本人が判断なさって行かれるということも否定することでは全くござい

ませんが、ここに来ていただいて御相談をしていただければ、的確な行政機関を御紹介できる。また、実際に紛争があれば、例えば労働基準監督署になじむ問題でありましたら労働基準監督署を御紹介するということもできるわけでございます。さらに加えて、パートタイム労働者の方々の中では、既婚の女性が非常に多いわけござい

ま。そういう意味では、そういった家庭生活に絡みますさまざまな情報を欲しい、またいろいろ悩みも抱えておられる、そういうことに對しても、十分な情報が提供できる、また相談に乗れるといふところに対応してもらふことが極めて効率的だといふふうに考えたわけでございます。

そういう対事業主また対パートタイム労働者の方々、こういう両面から、行政機関の行政指導等と相まってこういう行政サービスをやるのが非常に重要だといふふうに考えたところにあるわけでございます。

○伊藤(英)委員 民間団体の21世紀職業財団に委託をいたしますね。この財団の役員構成は、先ほども話がありましたけれども、基本的には経営者団体の皆さん方が多数を占めているという状況になっております。そして、こういう形でやっていくこと、それでこれからここにどういふお金を投じて活動していくかということにも関連していくつかの機会にフォーロウしたいと思っておりますけれども、基本的に、こういうやり方をどう進めていくことのその行政責任との関係はどういふふうになると考えていらっしゃるのでしょうか。

○松原政府委員 法律案の中にも書いてございすけれども、労働大臣が短時間労働援助センターを指定するということになっていくわけでございますが、その場合には、職員ですとか業務の方法その他の事項について、業務の実施に関する計画が適正であるかどうか、そして、その計画を確実に遂行するに足りるような経理的、技術的基礎があるかどうかといったようなことも判断いたしまし、当然業務の運営が適正かつ確実に行われ、短時間労働者の雇用管理の改善等が十分図られるというところを見きわめまして、民法法人の申請を受けて指定をするということでございますので、先生御懸念のようなことはなく、きちんと労働大臣の監督指導のもとに指定の段階から、もちろん今申し上げたような要件を満たすものを指定する

わけでございますが、その後の業務の運営につきましても、労働大臣の監督のもとに行うということで御心配のようなことはないというふうに私どもは考えております。

○伊藤(英)委員 今後、労働大臣がこの問題についてどのように監督しフォローしていくかということについて、私もフォローしたいと思っておりますというところをつけ加えて終わります。

ありがとうございます。

○岡田委員長 次回は、来る七月月曜日午後零時二十分理事会、午後零時三十分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。

午後零時五十五分散会