

衆議院 労働委員会 議 録 第 十 二 号

平成十年五月六日(水曜日)

午後一時一分開議

出席委員

委員長 田中 慶秋君

理事 荒井 広幸君

理事 佐藤 剛男君

理事 鍵田 節哉君

理事 河上 重雄君

理事 甘利 明君

飯島 忠義君

白川 勝彦君

長勢 甚遠君

山本 幸三君

玉置 一弥君

樹屋 敬悟君

武山百合子君

東中 光雄君

土屋 品子君

出席國務大臣

出席政府委員

労働 大臣 伊吹 文明君

労働省労働基準局長 伊藤 庄平君

労働省女性局長 太田 芳枝君

労働省職業安定局長 征矢 紀臣君

委員外の出席者

労働委員会専門員 中島 勝君

委員の異動

五月六日

辞任

岡島 正之君

金子 満広君

補欠選任

武山百合子君

東中 光雄君

第一類第十二号

労働委員会議録第十二号

平成十年五月六日

同日

辞任

武山百合子君

東中 光雄君

補欠選任

岡島 正之君

金子 満広君

四月三十日

権利拡充の労働法制実現、基準緩和の阻止に関する請願(中西績介君紹介(第二〇〇一号))

労働法制の全面改悪反対、労働行政の充実に関する請願(石井郁子君紹介(第二〇五九号))

同(大森猛君紹介(第二〇六〇号))

同(金子満広君紹介(第二〇六一号))

同(木島日出夫君紹介(第二〇六二号))

同(穀田恵二君紹介(第二〇六三号))

同(児玉健次君紹介(第二〇六四号))

同(佐々木憲昭君紹介(第二〇六五号))

同(佐々木陸海君紹介(第二〇六六号))

同(志位和夫君紹介(第二〇六七号))

同(瀬古由起子君紹介(第二〇六八号))

同(辻第一君紹介(第二〇六九号))

同(寺前巖君紹介(第二〇七〇号))

同(中路雅弘君紹介(第二〇七一号))

同(中島武敏君紹介(第二〇七二号))

同(中林よし子君紹介(第二〇七三号))

同(春名真章君紹介(第二〇七四号))

同(東中光雄君紹介(第二〇七五号))

同(平賀高成君紹介(第二〇七六号))

同(藤本洋子君紹介(第二〇七七号))

同(藤田スミ君紹介(第二〇七八号))

同(古堅実吉君紹介(第二〇七九号))

同(不破哲三君紹介(第二〇八〇号))

同(松本善明君紹介(第二〇八一号))

同(矢島恒夫君紹介(第二〇八二号))

同(山原健二郎君紹介(第二〇八三号))

同(吉井英勝君紹介(第二〇八四号))

中小企業退職金共済法の改悪反対、退職金共済制度の充実に関する請願(大森猛君紹介(第二〇八五号))
は本委員会に付託された。

本日の会議に付した案件
労働基準法の一部を改正する法律案(内閣提出 第三号)

○田中委員長 これより会議を開きます。

内閣提出、労働基準法の一部を改正する法律案を議題といたします。

質疑の申し出がありますので、順次これを許します。玉置一弥君。

○玉置委員 連休明けでございますが、大変御苦勞さまでございます。

突然連休前に指名をされまして、よく考えてみたら一日しかなかったもので、余り大した準備はしておりませんけれども、労働委員会としては最重要課題でございますので、大臣並びに関係当局の方に今までのずっと一つの流れをお聞きをしながら、今何が問題点かというのと、それから全体の流れとしてはもつと論議を私どもはすべきじゃないかというふうに思いますが、政府の方はなぜそう急ぐのかということ明確に御答弁をまずいただきたいと思ひます。

その前に雇用状況でございますが、大変今悪化をしております。昨年来ほとんど雇用情勢悪化という数字があらわれてきています。これは、私どもにしてみれば、橋本内閣の政策の失敗ということでございますが、昨年の四月にさかのぼりまして、消費税の二%引き上げ、そして二兆円減税の廃止等々から始まりまして、九月には医療費の値上げとかがあったわけでありまして、

雇用情勢の悪化が伝えられ始めたのが昨年の六月ごろからだったと思ひますが、そういう情勢をずっと踏まえながら予算編成に入つてこられまして、八月概算要求、そして十二月に最終的な数字を固められたということでありまして、その後平成九年度大型補正予算というのがあります。その中で、金額そのものは三十一兆数千億円でございますが、実際に具体的な一般的な経費に充てられた部分、この部分が一兆一千億ぐらいしかないというところでございまして、余り雇用情勢の変化にはつながらなかったのではないかと、いわゆる景気対策として不十分なまま終わったのではないかと、私は感じておりました。

その後、橋本総理は、ずっと予算委員会の最中に、この補正予算を通していただきた、なおかつ平成十年度予算を通していただきた、必ず景気がよくなりまして、これが景気対策です、こういうふうにおっしゃつてきたわけですね。しかし、私どもにしてみれば、橋本総理が把握をされておりました景気状況よりもはるかに悪い方向にどんどんと進んできた。こういうことが数字上述べられ始めたのが本年二月の末ぐらいにございまして、そのころでもまだ、桜の咲くころに景気がよくなるというふうには言われた経済企画庁長官みたいな方がおられますけれども、実際には桜がもうとつと散つて、ツツジが咲いて散つてという時期に来ていたわけでありまして、世の中で景気がよくなったという実感は余りないということでありまして、

この平成十年度予算は、一般経費はいわゆる自然増をいかに抑えるかというところで終始をしましたけれども、いわゆる公共事業に関しては七%の切り込みをやる、こういうことで、実質的なマインナスの予算というものであります。ですから、私はその当時はまだバックにいて、いろいろ意見を言う側でございましたけれども、そのときに予

算の理事さんとかに、なぜそこまで切り込めないのだという話をよくしたのです。というのは、平成十年度予算を通してあるいは平成九年度追加補正を通して、景気に対する支えにはならないということですね。これは単なる金融システム維持と預金保護、そしてもう一つはいわゆる財政再建の第一歩の予算ということでありましたから、景気にはむしろ逆行して悪い影響を与える、こういうことであります。ところが、労働大臣も当委員会におきまして同じような答弁をされ、予算委員会でも同じような答弁をされたということであります。

そして今回、平成十年度補正予算、これは聞くところによりますと、何か十五日から二十日の間ぐらに出したいという意向があるようでございますが、そのぐらに出してくるということでございます。

私がまずお聞きをしたいのは、自信を持って進められてきた今までの九年度補正予算、そして平成十年度予算、これによって雇用情勢がどのぐらに影響したのかということ、数字上お示しをいただきたい。数字でわからなければ言葉でまずおっしゃっていただきたい。

○伊吹国務大臣 数字上の詳細については後ほど政府委員から答弁をさせていただきますが、まず基本的に、今先生のお話ございました中で、やはり雇用状況が厳しいという面では私は先生と見解を同じゅういたしております。

そして短期的には、雇用というのは、やはり景気と申しますか、有効需要を適正に管理することによって経済が順調に動いていく中で維持されていくものでございますから、先ほど消費税の二%引き上げというお話がございました、しかし、これはもうよく御存じのように、直間比率を見直すために、かつて同額の所得税減税を先行させて、そして後でその分の帳じりを合わせるというのを延期をしていたのを実行したということでございますから、私は、真水が幾らであるという議論よりも大切なのは、政府支出あるいは税制、政策金

融等を使ってトータルの有効需要をどのように大きくするかということに雇用というものは影響してくると思います。

そこで、累次の予算及び補正予算を編成しながらやっておりますけれども、根本的には、当委員会でも申し上げましたように、金融デフレというものを払拭しなければ補正予算の効果が上がらない。補正予算は効果がございません。しかし、この効果を万全たらしめるためには、今国民が漠として抱いておられる将来に対する不安、雇用に対する不安、年金に対する不安、老人医療費に対する不安、これらを取り除かねばなりません。この不安を最もかき立てているというか、この不安の最も大きな原因になり補正予算を有効需要に結びつけられない原因は、私は金融システムの信認低下、金融デフレにあると思います。

例えば、御承知のように、消費性向は昨年は七二%から三三%ございました。一年たつて、今六八%しかございません。実質可処分所得が落ちておるのに消費性向が落ちるということは外国ではあり得ないことでございます。生活水準を一定に保とうとすれば、当然消費性向は上がっていきます。これを、消費性向が下がって貯蓄がどんどんふえてもなおかつ生活が十分できる豊かな国日本と考えるのか、将来のために不安があるからやむを得ず貯蓄をしておられると考えるのか。いずれにしても、三十兆円あるいは十三兆円と申しますか十兆円と申しますか、金融システム安定のための法案と予算措置をせつかこの国会でやっていたのだわけですから、金融機関が公的責任をはたきり自覚して、十兆円をできるだけ早く使って貸し流しという現象を解消することによって企業家のマインドを引き上げる、それによって御家庭の主婦の方とか会社の経理部長の方々が、将来御主人の雇用は大丈夫か、うちの会社の資金繰りは大丈夫かという不安を払拭する、これが私は最大のことだと思っておりますので、決して補正予算は効果があつたとは思いません。

ただ、この三十兆円というものを切った上でないとなかなか効果が出てこないという、今の金融システムのバブル時代からの崩壊と申しますか、金融機関への信認欠如と申しますか、ここに大きな原因があると思っております。

尾身企画庁長官は桜の花の咲くころということをお申しましたが、先生御承知のとおり、大体経済指標というのは二カ月から三カ月おくれでまいりますので、七月ごろには尾身さんの見通しがそう間違つたことにはならないような数字が出てくるのではないかと私は考えております。

○征矢政府委員 九年度補正予算あるいは十年度本予算、今回予定しております十年度補正予算、そういう関係でどのぐらいの雇用効果が出るのか、こういう御指摘でございますが、九年度補正予算でどのぐらいたつたという、これは先生御指摘のように、私ももともとこれでの雇用効果というのは計算いたしておりませんのでお答え申し上げますが、十年度の本予算と今回の総合経済対策に基づき、十年度の補正予算、これをあわせまして、政府としては、GDP一九%成長が可能となる、こういう計算をいたしております。そういうことを前提にいたしますと、十年度の本予算と今後の補正予算、これをあわせまして十年度の経済見通しの一・九%の成長、これは達成可能であると尾身経済企画庁長官が国会で御答弁申し上げておりますが、そういうことを前提といたしますと、経済見通しで約六十万人の雇用増を実現することは可能である、こういうふうに考えております。

なお、今回の総合経済対策で、私も緊急雇用開発プログラムという形で対策をまとめておりますが、これにつきましては、雇用の維持、失業予防対策、あるいは離職者等の再就職への支援対策、新規雇用創出対策、こういうものに取組むことといたしております。全体の規模として五百億程度考えておりますが、これによる雇用開発効果といたしましては約四十万人程度、これは御承知のように、失業予防効果というのは雇用調整助成金等によりまして失業しないで済むように、こ

ういうことでございますし、あるいは離職者対策等で職業能力の開発をする、これも計算に入れておりますので、直接の雇用創出効果ということには必ずしもならないわけでございますが、対策の対象として約四十万人程度増加するのではないかとこのように考えております。

○玉置委員 経済対策というよりも、今回は金融不安とそれからやはり雇用不安、こういうようなものが一体となつてどんどんとわさのように肥大化していった、これが原因だと思われ、お金を使ってもなかなか立ち直り難いと思うのです。むしろ、我々から見ると、金融ビッグバンで本当に日本の金融機関とどこまでどうなるのだというのが予測もできない。うまくいきそうなのもするし、みんな生き残れない気もするしというところで、一般の皆さんも同じだと思うのです。昔に比べて非常に経済的な情報も一般家庭で注目されていきますし、そういう面では今までは金融の破綻というものが影響が大きかったのではない。本来は、企業がまずやられてそれから一般家庭に波及をするということでありまして、一般家庭の方が先にアウトになった。いわゆる消費マインドを消してしまつた。

片方では金融の貸し流し、これは自分たちが名目上の体質改善をやらうということでの貸し流しになつたわけですね。自己資本比率を上げるのに一番簡単なのは貸し出しをしない。収益率を上げる、あるいは自己資本を増やすとかいうことでなくて、まず貸し流しからやろうということをやつたという一番悪い結果を生んだ。これが日本の経済を冷やしてしまつたことだと思つたのでございます。

一番心配するのは、そういう金融機関がつぶれたときにいろいろな企業が関連で巻き込まれて破綻をしよう、そういう状態が多分出てくるだろう。そうなりますと非常に大きな雇用問題が発生するわけで、これに対応していくためにやはり今から体制をとっておかなければいけないというところで、最近雇用対策本部をつくられましたけ

れども、やはり早く情報を持っていたら、場合によっては経済閣僚の一人として大いに伊吹大臣にそういう場で発言をしてもらいたい、こういう希望でございます。

余りこればかり時間をとると労働基準法が進みませんので、労働基準法に話を移します。

もともと中基審で出された建議、これは、中基審のメンバーのいわゆる意見合意ができなかったということ、並列に皆さんの意見を書かれた部分がたくさんあります。こういうことで出されてまいりましたが、それでは結構まだ時間がかかるなというふうに思っておりましたら、今度労働基準法改正で上りまじりましたという話で、早速話が出てきたということでございます。

私の見識というか、昔からこの労働基準法そのものは、労使関係でもめそうところをみんな決めておこう、そして社会的に一定の方向に導いていくための一つの上限を押さえた指針である、こういうふうな思っております。この上限を押さえた指針、いわゆる上限は上限であります。だから下は幾らでもよいですよ、下限は下限で、例えば最近のように上を自由にということでは上下左右を押さえたい、こういう話でありましたというふうにとらえていたのですが、両論併記と言われて出てきた結果が、いわゆる使用者側意見というものが大量にこの中に生かされてきて、そしてほとんど組合側意見というものが生かされてこない。というのは、まだ継続して話し合ななければいけない部分がたくさんありますがこの法案が提出されたということに一番問題があるのではないかとこのように私は思います。

そこで、この提出に至った過程の中で、なぜ両論併記とありながら継続した審議を労働省として審議会に依頼をしなかったのかということ、なぜ法案化を急いだのかということについて、まずお聞きをしたいと思えます。

○伊藤(庄)政府委員 今回労働基準法の御提案をさせていただいておりますが、それに至るまでの審議会の経緯でございますが、審議会におきまし

て、労働基準法の改正に向けまして、まずは社会経済の構造変化、あるいは働く人たちの意識や働く方への期待、そういったものが変わってきていることを受けて、この労働基準法、新しい時代に合わせるべく見直しをしていかなくてはならないということにつきまして、公労使の方々一致した認識を持っていたら、長期間にわたりました多くの回数にわたって議論をお願いしてまいったわけでございます。

その結果まとめられました建議におきましても、そういった共通認識はもろろ一致しております、多くの項目につきまして公労使で一致を見たところがございます。

ただ、こういった多くの回数の中で、確かに労働側委員から多くの意見が提出されました。それをめぐりまして長期間議論も行われまして、酌み取るべきものは建議の中で酌み取りながら、建議の中で公労使一致した形の中へ取り込んでまいったところがございます。ただ、残念ながら、労働側の意見の中で一〇〇％建議の中に公労使一致というふうに至らなかった部分につきまして、労働側委員から別途の意見が三付された、こういうことが最終的なこの法案提出に当たったの答申の姿になっておるわけでございます。

先生御案内のように、こういった労働条件をめぐる問題、労使で鋭く対立し、相当な主張のし合いというものがあつたわけでございます。労働条件をめぐるそういった性格上、私ども、ぎりぎりまで粘り強い議論をお願いしながら、ある段階、最終の局面では、公益委員の方がいわば事実上の調停のような形で取りまとめ、労使の方の納得を得ていく、こういう場面も生じてくることはやむを得ない面がございますので、そういった点につきまして、ひとつ御理解をいただきたいというふうな思っております。

さらに、この付された労働側の意見につきましても、そういった意見が出されるに至った背景となつていろいろ労働側が懸念しております点につきましては、十分、法案作成の段階でもそ

ういった弊害が出ないようというための工夫等も随所に入れたながら法案を作成したわけでございいたします。さらにこの法案を成立させていたいただきましたならば、法案を施行するための細則を決定する段階で、やはり労働側委員の意見の契機となりまいしたことが生じないよういろいろ万全の配慮をしながらそういった細則も決定できるように思っておりますので、よろしく御理解をいただきたいと思ひます。

○玉置委員 今回は、本来望まれて、望まれてというか、うまくいっている部分については、例えば時間外労働のように、規定を廃止するというか法律で設定をするというふうに一応書かれておりますが、その上限が明記されていないとか、あるいは監督署の裁量によるような規定、あるいは監督署の裁量によるような規定とかいうものが非常にたくさんあるのです。本来はこういうものも条件とあるべきところをきりきりさせないとかめつてもめるようなところからいいますと、決まなければならないところをかえってばかしてしまつて、逆に労使で話し合ふべきところを明記してしまつて、こういう感じがするわけなんです。

私がずっと見ておりました、例えば大臣がこれにタッチをするなんて普通考えられないわけですから、どうせ、どうせと言つたら怒られますが、行政の方がやられると思うのですけれども、実際にそういうことが本当に可能かどうかということ、すね、というのは、例えば労働組合の組織率が今二十数%の下の方になっております。それ以外に労働組合なしですね、ということ、労働委員会をつくらなかつたままではないかというふうなことがあります。

今、中小企業の数を調べてみたら六百五十万事業所あるわけですね。事業所というか事業主がおります。労働者の数は五千四百万人という大変膨大な数がおられるわけでありまして、その

人たを例えば十人以上の企業グループとして考えていって、じゃ果たして今労働基準局なり監督署がそれぞれ現地に赴いて調査をされて、労使委員会あります、か、じやどういう取り決めをされておりますか、そういう方たちとどう決めましたかという調査をやつていくということになるわけですね、この法律ができません。果たして時間的にそういうことが可能かどうかということ、むしろそういう部分こそ明快にある程度決めておかなければいけないのじやないかということ、できないうようなことは逆に大臣と行政の側の裁量に任せるといことが非常に多いのですが、この辺の基準をどこで線引きされたのかということ、をまずお伺いしたいと思ひます。

○伊藤(庄)政府委員 先生御指摘のように、労働基準法という性格上、労働条件のいわば最低基準に係る規定は、使用者に義務を課したり、あるいは労働者の方に権利を与えるという性格のものでございまして、できるだけ法律で具体的な基準を明記していくことが望ましいことはもちろんでございます。私ども、そういった考え方に沿つて、この労働基準法というものの改正等を行う場合にも、そういったことを頭に置いて対処をいたしていただくこととでございます。

ただ、労働条件の基準の中には、その内容によりましては、法律で直接規定するには詳細にわたる過ぎるもの、あるいはいろいろな経済環境等労働を取り巻く環境の変化に機動的に対応してその基準というものを変更していく必要があるもの、あるいは画一的に定めることが、業態、業種によつては不都合を生むようなことが出てくるもの、そういったものに限りまして、法律上の委任に基づきまして、労働大臣の告示あるいは命令といったものに具体的な規定の内容を委任しているわけでございます。

例えば、御指摘ございましたように、今回の改正法案では、時間外労働につきまして、その上限基準を新たに法律に基づきまして労働大臣が定め、労使の方にそれを遵守していただく、こうい

う規定をつくったわけですが、その時間外労働の上限基準も、法律に基づいて労働大臣が告示で明かな形をつくりまして公表してまいるわけですが、それがいまして、それに基づく指導も、その上限基準というものに適合するような指導を行うわけですが、実際上裁量余地は全くない、こういう形になるわけですが、

また、労使委員会というようにものに代表されます、いわば労使の間で話し合うように、こういう部分が多いのではないかと、御指摘でございますが、この労使委員会は、裁量労働制の新たなルールとして、厳正な裁量労働制の実施を確保していくために設けた制度でございますが、この裁量労働制の性格上、私も、例えば中小零細企業におきましては、社長がおり、あるいは部長、課長がいて、その下の方に本当に仕事を全面的に任されているような環境はまずないのではなからうかというふうなことから、実際上この裁量労働制を、私ももちろん決議の届け出を受けてチェックいたしますが、使い得る企業というのは相当限られているのではなからうか。したがって、私も、窓口においてその内容、また実際の人事管理、労務管理の実情に合った形で届け出られていくかどうか、チェックが十分監督官によって可能ではなからうかというふうに考えておるところでございます。

ただ、御理解いただきたいのは、今回、例えば三六協定等、労使で協定を結ぶという従来の労働基準法にある事項につきましても、審議会の意見に従いまして、労働基準法の施行規則で、そういった代表者の選定につきましては、選挙とかそういう民主的な手続によるべきこと、また、よく言われますような、例えば総務課長とかそういったいわば会社側に立つ人が従業員の代表になつていくというふうなことを排除するルール等をあわせて整備することも予定しております、そういったことを通じまして、中小企業等におきましてこの労使間の話し合いにゆだねられている

部分が変な運用がされないように、私も、十分留意していく考えでございます。

○玉置委員 労働組合のある大きな企業は、労使が結構正常な話し合いを絶えずやっているという状況でありまして、労使にゆだねていく部分でかなり補えると思うのですが、中小零細企業、そういう中で、例えばとんでもないおやじさんが社長をやっている、それで従業員がともかく冠婚葬祭からすべてを自分たちが同じように仕事以外でもやっていると、これはよく見るのですよね。

そういうところに労使委員会をつくれといつてつくつたら、本当にだれがつくるかといつたら社長がつくるのです、多分。社長がつくって、あなたが労働側の代表だ、みんなそれでいいかというので異議なしになるのです。大体、普通そうなんですけれども、そういう状態の中で決めた人で話し合いをしても、結局、社長の一存でほとんどが決まるというのが、これは大部分だと思ふのです。

労働組合側のいろいろな不安感もそういう中にあると思うのです。いわゆる労使委員会というのが本当に正常に作用するのかわからないこととございまして、それにゆだねるというのは非常に難しいのではないかと。むしろ、法律で規定をして正々堂々と、中基審なりほかの委員会等で審議をするとか、あるいは国会の中でもっと論議をして基準を決めていくという形をやらないと、余りにも今回、重要な部分での規定というものが漏れているというふうに思ふ。

例えば、自由裁量に任せられた一つの例として、男女雇用均等法、この前女子保護規定のいわゆる撤廃がありましたが、その中の規定を外されたときに、各企業に自由裁量でそれぞれ、例えば介護休業法とかいろいろありまして、それぞれ基準をつくりなさいということになっているのですが、それがなかなか出てこないというのは、どこかがつくつたらそれを参考にしようとか、それから、どうも本当にどの程度の基準でいいかわからぬとかいうのが一つあるわけですね。

それで、役所の方にお話をして、いろいろなところで聞いてみたら、それが一番困っているところだからやはりサンプルをつくらなさいとだめじやないですかというお話を申し上げたのですが、結局、そういうふうに横並びになるとか、やはり役所の方を見るわけですね。あるいは、一番強い、ずっと走る人を見るという形になって、どうも自分たちが思っている、あるいは話し合いをして決めるというふうな雰囲気にはなっていないというふうなことがあります。

そういうことがありますので、これらのことを考えてみますと、やはり今回の法律改正に出ておられますような大臣の裁量とかわからないことと物を決めていくのは非常に難しいのではないかと、こういうふうに思ふ。その辺を本当に、ではこれだけの件数を労働省としてこなしていくのかどうか、もう一回お答えをいただきたいと思ふ。

○伊藤(庄)政府委員 今、二点御指摘あったかと思ふますが、一つは、労使委員会等がいろいろな多くの企業がある中で正しく機能するかどうか、チェックが可能か、こういう御指摘かと思ふ。労使委員会につきましても、裁量労働制に関連して、その設置を必要要件として義務づけたものでございまして、この労使委員会の代表の選出につきましても、選挙あるいは選挙等によって民主的に選ばれた従業員の過半数を代表する者が労使委員会のメンバーを指名し、指名された者についてさらに従業員全体の過半数の信任を得るための選挙等の手続を経なければならぬ、こういう厳格な手続を課すことを予定いたしております。そういうことで、使用者側の一存で設置されるというふうな形については、万全の対応策を講じていくつもりでございます。

さらに、この労使委員会の決定事項につきましても、法律上、本社等の中で、本当に全く裁量、仕事の段取り、進め方、時間配分等を任されている人に限るということを明記しております。各労働基準監督署におきましても、そういった地元の企業で、中小企業等からこういった裁量労働制を使いたいというものの届け出がありましても、実際上、そういった労務管理の中で任されている人があるかないか、またその人の範囲が適切かどうか、地元の監督署においてはかなり明確に押さえ切れるものでございまして、そういった使い方があった場合には、これは厳正に指導し、もしそのまま使ったとしても、これは裁量労働制にはならない、労働基準法のもの原則に戻るとい取り扱いを徹底させてまいりますので、ひとつそこは御理解をいただきたいと思っております。

それから、女子の保護規定の解消に伴いまして介護休業法等に基づく施策、恐らく先生御指摘の点は、例えば勤務時間の短縮等の措置を介するいは育児休業法で義務づけたり、あるいは努力義務を課しておりますが、これがいろいろな事業場の間で十分にそのための制度化等を行なっていくのか、こういう問題かと存じます。

この点につきましては、全国の各女性少年室が懸命に少子化対策等を念頭に置いて取り組んでおるところでございますが、ただ、今回の労働基準法の改正に当たりましては、そういった点も考慮いたしまして、労働基準法ベースの時間外労働の上限については、これは労働基準法に基づいて、具体的な数字をもって労働大臣が告示で基準を決める。したがって、それを超えることは許されな

しい。したがって、窓口の方では、労働基準監督署が指導するということも法律にうたいまして、もし守らない場合には法律に基づく指導を再三行いまして、その基準内におさめていく、こういうことを徹底させる考えでございますので、御理解をいただきたいと思っております。

〔委員長退席、鍵田委員長代理着席〕

○玉置委員 今、中央省庁再編問題でいろいろと行革を目標に取り組みをやっておられまして、出先がどこまで残るのかわかりません、また厚生省との関係で整理をされていくということとございまして、今からそんな人手のかかる仕事を地方

そこで、規定のやり方が、まず、罰則はありとなしとかいろいろな決め方はありますが、中間の、答申のときも、罰則を伴う義務規定だけではなく、罰則なしの義務規定、努力義務規定、指導要綱といった方法ももっと考えるべきであるということもありますし、例えば、中小企業と大企業でやはり労働者に対する処遇も大分違いますし、賃金格差もありますし、それから労働時間が違うのですね。

まず労働時間で、私がいろいろな企業に勤めた関係で考えてみますと、大企業と中小企業の給料が同じになった場合に、中小企業がすべて競争で負けるという可能性が非常に強いということです。

というのは、要するに時間単位当たりの賃金、時間賃金と作業時間、これがいわゆる出来高のコストですけれども、そのコストを安くするためにどうしたらいいかというふういろいろな考えておられるのがそれぞれの企業なんです。例えば労働時間を規定してしまおうということやります。それでやりますと、例えば企業間格差、設備投資できるところは機械で処理しますからある程度進むのですけれども、そうでないところは手作業で入るということになってくる。あるいは自動機が買えないで半自動みたいなものを使うということになりますと、人がたくさん要る。

あるいは、もつと手間のかかることを、人手でやらなければいけないことを逆に中小企業が補っていくというところで考えていくと、一律規制というのは非常に難しいと思うんですね、企業が生き残ろうとすれば一律にやるということであれば、

それからもう一つは、例えば業種によつて、この業種はもうやむを得ない、後で変形の時間制もありませうけれども、そういうときに、グレイゾーンというのをやはり設けておいて、ここを超えたらだめですよ、それから普通はここですよという間、グレイゾーン、そういう規定の仕方もあるのではないか。いわゆる要注意信号ですね、そのときは届け出をする。今でもありますけれども、そういうふうなことをやる必要があるのではないかというふうに思うわけであります、まずその規定のやり方についてもうちよつと配慮をする必要があるかというふうには私は思います。

時間がございませんで、一応指摘だけをします。

それから、労働組合の連合の方から、今回の労働基準法の改正についていろいろと連合なりの考え方を示されたものが出ておりますが、この中で、のやはり一番の問題点は、時間外労働の上限を定めていないということ。それから、裁量労働についてまだ話し合いの途中であるということ、これは逆に、みなし労働を取り入れられて労働賃金カットにつながる可能性があるという心配があります。それから、変形労働時間制につきましても、一年単位というのは長過ぎるのじゃないかということで、むしろこれについてもっといろいろな話し合いをする必要がある。要するに、一週間当たりの時間とかそういうものが十分な話し合いがされないままに決められてきた。それから、労働契約の三年についてというような問題もいろいろ指摘をされております。

ということでありますが、まだこれから延々と審議をしていくようですから、私はその一部についてとりあえず質問をしてまいりたいというふうに思います。

その中で、いわゆる時間外労働ということでございますが、この時間外労働というものは、これ

○伊藤(生)政府委員　年間の総実労働時間で規模別にお答え申し上げますと、五百人以上で年間の総実労働時間、平成九年が千九百八時間となっております。これが五百人未満百人以上になりますと千八百八十九時間、それから三十人から百人未満のところで千八百九十四時間、それから五人以上三十人未満のところが千八百七十七時間となっております。

ちなみに、所定労働時間といわゆる残業の所定外の問題でございますが、五百人以上の場合は、所定労働時間が千七百二十八時間、所定外が百八十時間となっております。これは五人から三十人未満のところのいわば中小企業で見ますと、所定が千七百八十七時間、所定外の残業が九十時間

となっておりまして、中小企業ほど全体としての労働時間は短い。ただ、その中で、所定労働時間はむしろ大企業に比べて中小企業の方が長く、残業が短い、こういった傾向にあるかと思われます。

○五箇委員　我々が予測したのと全然違うのですよ。間違いないですかね。だって、実態を見ていますと、朝から晩まで、土曜日と働いて、大企業が出る一日前には出ているというような状況が非常に多いですね。だから、ちよつと統計が間違っているのじやないかというような気がしますが、問

違いますか。

○伊藤(庄)政府委員　大企業と中小企業の間で、全体としての労働時間が大企業ほどいけば労働時間短縮の課題が多く、しかも残業という点では大企業は長いというのは過去ずっと継続して見られる傾向でございまして、こういった傾向は間違いないと思います。

○玉置委員 平均賃金は大企業と中小企業ではどういうふうに伺っていますか。

○伊藤(庄)政府委員 毎月決まって支給される定期給与で見ますと、五百人以上の規模の事業所を

○玉置委員 両方を掛けると大體常識的な數字になるので、まあそうかなという気はしますが、私ともは実態は本当はもっと長いのがないかというような気がするのです。というし、結構遅くまでやっている方もおられまうし、そういう時間把握が下に行くほどに不明確なのかなといううな感じもするので、まさに労使委員会が正常に機能するかどうかという心配がまた出てくるわけですから、この辺をもう一回念のためにちよつと調査していただければというふうに思います。

大企業は設備投資がやはりもともと金額が大きいですから、稼働率を高めていくために、要するに機械主体で時間を設定して、それに人をあてがっていくということになっているわけですから、おのずから投資した分だけ人が減る、時間も減るということになるわけですけれども、中小企業の場合は人を中心いろいろな物を考えるわけですから、その辺でいきますと、時間は将来ともそう減っていかないだろうというふうに思うのですね。

そういうことを考えていきますと、私ももずついろいろな町工場の方をたくさん知っています。そういう雇用形態から見ても、労働時間を見ても実質的にはもっと悪いような気がするのです。その辺の差がちよつと不思議なんです。それは一応またお調べをいただくということでお願いを申し上げたいというふうに思います。

そこで、今回この上限規定を大臣が定めるといふふうになった理由ですが、前回は法的に規定をされていまして、時間外労働の上限規定。これについて、前回は三百六十時間、女性は百五十時

間というふうな規定されておりましたが、なぜこれが大臣が定めるとなったのか、またこれからどういう形でこの基準を決めていくのか、この辺についてお伺いしたいと思います。

○伊藤(正)政府委員 今回、労働基準法に基づきまして新たに労働大臣が定め労働の方々に遵守していただくということにいたしました時間外労働の上限基準でございますが、これは、今までは法律に基づかない指導の目安として私も用いていたものを、労働基準法に基づく基準として設定し、労働基準法上、労使の方に遵守義務を持っていた、こういう形にいたしましたところでございます。

これは、来年の四月一日から開始をされますが、女性の方の保護規定の労働基準法上のものとはちよと性格を異にしていたものでございます。

今回新たに設定いたします時間外労働の上限基準につきましては労働大臣が定める、こういうふうになっておりまして、これはもちろん、労働大臣が定めるに当たりましては、今まで指導の目安として用いてまいりました三百六十というものは十分尊重されながら定められることに当然なるわけでございますが、個々に具体的な数字でなくて、労働大臣が定めることとした理由について申し上げれば、この三百六十というのは年間単位の数字を一応議論のために簡略化して使っている形になっておりまして、実際上は、一週単位の場合にはどうするか、あるいは四週単位の場合にはどうするか、あるいは一か月、三か月単位の場合にはどうするかということについても基準を定めていくことにいたしておるわけでございます。

さらには、例えばトラック等の自動車運転手の方のように、こういった形での規制よりも、総運転時間、あるいはその間の休憩時間等を規制する方が実情になじむようなケースの場合もございいます。

そういったいろいろな対応していかなければならない基準の内容を考えますと、どうしても法律上規定することは技術的に困難でございまして、労働大臣が告示をもって明確にかつ実情に合った詳細を規定する、こういう形にいたしましたわけでございます。

○伊吹国務大臣 玉置先生よく御存じの上で御議論をなさっていると思いますが、私は、少し議論を整理した方がいいと思うのです。

というのは、先ほど、連合の要望をおっしゃって、上限が法律に書いていないということをおっしゃいました。しかし、先生の御議論の中では、私も先生の御議論に非常に近いのですが、また私自身も中小企業の経営者のうちに生まれておりますのでそういう感じを持っていると思いますが、やはり企業の形態によって勤務時間、給与等まちまちだろうと思います。

先ほどの御指摘も、結局、週四十時間、今やと約八〇％達成されました。しかし、なお達成できないところが中小零細企業にやはりあるのだと私は思います。そこが四十二時間、四十四時間という労働をとってれば、それだけでも二時間、四時間の超過が出てしまうという現象はございいます。

そして、一律に決めてやっていくということが果たして、長い目で見て、中小企業に働く、頼に汗する労働者一人一人の雇用を維持して、しかも上限を決めてしまおうということが、実質的な可処分所得を保障してあげることができらるかどうかということと考えると、我々はやはり、労働基準法にしろ憲法にしろ、労働者という書き方ですべて御承知のように始まっており、国民はという、一人一人の個人でございまして、したがって、労働省が御預かりしているのは、その労働者一人一人をお預かりしているわけでございますから、この方々の長期的な雇用と実質的な可処分所得を落とさないような形で、経済成長をできるだけ労働者の方へ回していくという仕事をしなければならぬ。

そうすると、例えば今三百六十時間というお話がございまして、これは一律に労働省が指導をしておっただけのもので、法律的な根拠も何も率直に言ってございませぬ。今回やと指導の根拠を法律上に定めるということをしたわけであります。景気が回復して、先ほど来御指摘になつていらっしゃる中小との格差が是正されていけば一番望ましいわけでございませぬけれども、まず、やはり中間段階としてある程度の実態に合ったことを労働大臣がやりませんと、一律的な連合が、今先生が例示されたようなやり方をやるということとは、本当に五千万人労働者のためになるかどうかということに常には私は心の中で煩悶をしながらこの問題に取り組んでいるわけでございいます。

先生から中小企業の実態等を承るお掛けいただいたということは、私は、私の考えと非常に近いという思いを持ちながらただいまの御議論を聞いていたということでございます。

○玉置委員 大臣から非常にうれしい言葉を聞きました。

もともと労働契約そのものは双務契約で、お互いが履行することを義務化されるわけですね。というところなんですが、今お話しのように、労働基準法そのものは使用者と労働者とのいわゆる協定、これを実行させるということと、それがうまくいかない場合には労働者側の保護に立つということが一応精神的な一つの流れになっておりますね。そういう意味で、今大臣がおっしゃったことはまさにそのとおりだということに思っています。

それから、大臣の家業の方も、非常に昔からしつけが厳しくて規律正しいということでは有名なところでございますから、そういう意味では労使の関係もうまくいっているという私から見ても、やばいのですが、ただ、中小企業の例をとってみて、やはり親方の意向というのが子方といえますが従業員の方々の意向と厳しく伝わっておりまして、労働協約の中でも、労使委員会なんかでもいろいろ細部を決めていくときに、昔とは大分変わつていますが、そういう面でもやはり使用者側の意見というものにはかなり大きく影響するという心配もその中体は一つあるわけで、そういうことで今のような全体の話を申し上げてきたわけでございいます。

まだまだ時間はいただきたいのですが、あと五分しかございませぬので、一応今までのところのまとめとして、例えば時間外労働の場合に、来年四月から男女雇用平等、要するにそういう法律が施行されるということもありません、今回の労働基準法がもし通過すればこの上限規定がなくなる、なくなるという女子と男子が一括されて三百六十という基準がつけられるわけですから、それになる。

ということで、今一番全体として心配されているのは、女性の残業が急にふえてきて、これについていけない人がいなくなる雇用解雇というふうな形になるのではないかと、そういう心配が世の中にあるということでございます。こういう問題をもう既に御聞きだと思ひますが、どういふふうに対処されるかということ、もし話があらばお答えをいただきたい。

○伊吹国務大臣 実は、労働委員会の経験は私よりはるかに玉置先生の方がお長いのですが、前回、男女の雇用均等法を当委員会が御審議、成立をされたときに、本来であれば女性の方々に、同じ性による母性保護ということには別にすれば、性による差別で昇進、昇給等に差が生じてはならないという権利を今までの日本の社会の流れを少し変えて女性の方にも認めるという法律ですから、私はこれはこれで一つの筋の通った法律だと思ひます。しかし、同じ権利を主張する場合と同じ義務を果たすということが社会の根底にあるわけですね。ただ、女性という、特別な母性保護という見地からの特例措置はやはり設けておかなければいけないと私は思ふのです。なぜ雇用均等法を通されたときにそれを措置をされなかったのかと、私は労働大臣になつて率直にそう思ひました。

したがって、労働基準法が通らないまま男女雇用均等法が来年の四月一日から施行されると、今先生がおっしゃったような極めて女性にとつて実態的には不利な形になるのではないかと、そういうことにならないためにこの労働基準法をできる

だけ早く御審議、御可決をいただいて、その中でさらに、労働大臣が定める上限以外に、当委員会の御審議の中で女性についての特例措置が設けられるかどうか、そういう建設的な御議論がここで重ねられることによってこの問題はやはり解決していただく、そういう方向ではないかと私は思っております。

○玉置委員 今おっしゃったように、育児とか介護とかは女性でなければならぬところもありまして、介護については両方いけるわけですから、そういう面ではやはり本来のいわゆる正当な理由というところであれば、そういうことをちゃんと明記されておくということが大事ではないかというふうに思いますが。

○伊藤(庄)政府委員 今回提案しております労働基準法の改正の中で、先生御指摘の内容を盛り込んである点につきまして御説明をさせていただきます。

今回の労働基準法の中では、先ほど来御議論ございましたように、新たに時間外労働の上限基準を労働大臣が定め、これを遵守していただく仕組みをつくるわけでございますが、とりわけ育児、介護などの家庭責任を有する女性労働者の方につきましては、経過措置といたしまして、一定期間この時間外労働基準を今までの生活設計に急激な変化が出ないよう低いものに定める、こういう趣旨の規定を入れてございます。それに基づきまして、育児や介護等の家庭責任を持つ女性労働者の方が十分な時間的余裕を持って新しい能力を発揮するための働き方へ対応できるように措置したいと思っております。

さらに、今回の改正法案では、それに加えて、ただいまの措置がいわゆる激変緩和措置と申し上げさせていただきます。この激変緩和措置の期間が終了するまでの間に、私も政府の方におきまして、育児、介護等の家庭責任を有する男女の労働者につきましてさらに有効な時間外労働の抑制策につきまして検討して措置するというのもこの改正法案の附則の中にうたわれております。

て、私もそれを受けまして、法案を成立させていただければ真剣な検討を開始したいと思っておりますのでございます。

○玉置委員 時間が参りましたので終わりますが、一番最初に申し上げましたように、今回の労働基準法改正問題は、やはり中基審で何回も何回も論議されてきたわけでありまして、最終的には何かばたばたと進んだような、最後ですね、十一月末に決めたきいけのないのがずれ込んで十二月になったということ、それも両論併記というようにな形になりました、そのままだともかく今国会に提出しなければいけないということでありましたということを出されたわけでありまして。

終わりの日程から考えますと、これが今国会通るのは非常に難しいぐらいの厳しい日程でございますが、そういうことも踏まえて、そう焦らずにじっくり話し合いをしながらやられてはどうか。やはりいろいろな面での問題点を確かに指摘をされていきます。そういう面では非常に大きな大転換のチャンスでもあるわけですが、それだけに、国会審議をおさなりして慌てて通してということのないように、十分これからまだ審議をするということを大臣に申し伝えまして、私の質問を終わらせていただきます。

ありがとうございました。

○鎌田委員長代理 次に、中桐伸五君。

○中桐委員 民主党の中桐でございます。最初の第一回の審議に続きまして、継続して質疑を行います。

第一回目の労働委員会におきまして私が申し上げたポイントをもう一度確認をして、質疑に入りたいというふうに思います。

まず私が申し上げたことは、労基法五十周年、五十年を経過して行われる非常に幅広い分野の改革であるという認識をしておるわけですが、その際、国際的なG7の流れ、そういった中で行政改革というものが国際的に相当強力に行われてきている。その行政改革という観点から労働行政というものを見る。そして、その労働行政の基本になっ

ている労働基本法という労働基準法の性格、そういったものを改めてこの際抜本的に見直す必要があるんじゃないかという観点から、一つは、いわゆる透明度の高い行政にする必要がある。そのために、基準法の中にできるだけわかりやすく、労働者や使用者が基本法を見れば基本的な規制のスタンダードがわかるという努力をするべきだ。そのためには、時間外労働にしろ深夜労働にしろ、その規制は基本的に数値を法の中に明記したわかりやすいものにしなければならぬんじゃないかというところが一点あったと思います。

それからもう一つは、基準を決めたときに、その基準をいわゆるルールとしてどう社会が守っていくのか。つまり労使がそのルールをどういうふうに守っていくのか。それは、企業内でのルールを守る方法と、それから地域、社会、企業外でそれをどうするのか。そして、そこに内閣のもとにある労働行政がどういう役割を果たすのか。そういう問題を議論をしたと思うわけでありまして。

その中で、裁量労働はかなり議論を前回したんです。残り時間があれば裁量労働をもう一度議論したいと思うんですが、その前に、時間外労働と深夜労働の規制のあり方についてこれから質疑をしたというふうに思います。

先ほど申し上げましたように、今、例えばアメリカの一九九三年にできたGPR A法とか、クリントン、ゴアが制定をした、いわゆる行政改革の非常に参考になる法律、そういうものを見ましても、前回もちょっと議論しましたが、これまでの行政マンが仕事をした後の行政サービスの評価という時間について言えば、労働基準について、例えば時間外とかそういうものについての実態がどうなっているかという評価の仕方として、監督官が一年間に事業所をどれだけ回ったか、そして、そこにどれだけ違反があったかということが報告をされる。つまり、これがこれまでのページシクな労働行政あるいは日本の行政の全般的な評価の仕方ではなかったかと思うんですね。

は、沿岸警備隊の例が紹介をある本でされておりますが、同じようにアメリカでも従来型の評価というものは、沿岸警備隊が査察を何回行って、そして査察結果はどうであったかという報告であったわけでありまして。しかし、GPR A法によって大幅な行政評価システムの改革を行って、例えば、海難事故による死者の数を一二%削減しますとかというふうな形で、つまり、沿岸警備隊にアメリカの国民が期待している、沿岸警備隊が何をどうやってくれるんだ、国民のためにどういうサービスをしようにしているのかというふうに変えたということですね。労働基準行政もそういうふうに変えるべきだ。

そのためには、例えば時間外労働の問題から入りたいと思いますが、労働時間が年間千八百時間という達成目標、これは、前川レポートで二〇〇〇年という形で当初設定をされていたと思いますが、その千八百労働時間一つとっても、その千八百労働時間に近づけるために何年までに何時間になりますか、その次の何年間でどうします、そういうことが必要なんではないか。つまり、そのために労働基準法はどういうふうな形で改正をするんだ、そういう考え方が必要だと思っております。

この前の質疑の中でも取り上げましたけれども、アングロサクソン系はほかのG7のイタリアやカナダやドイツやフランスに比べて労働法制の体系が違います。労働時間を大幅に短縮しているヨーロッパの国は、労働基本法の中に、労働時間の規制の数値、つまり時間外労働の規制の数値が入っているわけなんです。アングロサクソン、つまりアメリカ、イギリスは入っていない。この前労働大臣は、いやそれはいろいろ相手があることだから簡単に数字をいきなり書けないのですよと云っているけれども、しかしこれは、基本的な賃金と労働時間の問題も含めての話ですが、先ほどの質問者に対して、そんなことを言ったって労働時間だけ規制したら賃金が大変なことになるじゃないですかという、そこはもちろん念頭に

置かなければいけません、賃金と労働時間というのは総合的に考えなければいけない。

しかし、問題はポリシーの方向性なのです。ポリシーの方向性だと思ふ。そこで、アメリカ・イギリス型の日本の労働行政はやっていくのですねということになるのじゃないですか。ここに数字を書く、つまり労働基本法に数字を書いている国は時短を達成しているじゃないですか。アメリカとかイギリスは、二千時間とか千九百時間台という形になっておる、歴然と。つまり、ここは基本的な労働行政のスタンスが違うのじゃないか、その点についてどうですか。

〔健田委員長代理退席、委員長着席〕

○伊吹国務大臣 先生とは何度もこの問題は議論をいたしておりますが、日本人は、とかくアメリカ型であるとかヨーロッパ型であるとかということとを申しますし、また、今グローバルスタンダードなどというふうなわけのわからない言葉の中で、日本のよき伝統が私は壊されていることを若干憂います。

率直に申し上げれば、今先生のおっしゃったアングロサクソン系と、ゲルマン、ローマン系の労働法制度の御指摘は、法論理としてはそのとおりだと思ひます。私も今御提案しているのは、アメリカ型でもなくヨーロッパ型でもない、やはり労働大臣がその基準を決めながら実態に合わせて雇用と給与のバランスをとりながら労働者を守っていくという日本型を提案している、こういうこととでございます。

○中桐委員 いや、私は、日本型でいくということとを別に否定をしているわけではありません。

つまり問題は、行政改革というものをやろうとするときに、そのことが透明度が高くないといけないということはわかりますね、それは理解していただけないか。しかも評価ができるようにしようではないか。それで、行政サービスというのはなかなか評価できないのだ。それは会社で物をつくっている製造工程で、QC活動だとかTQC活動だとか、そういう形でやっているものについて

は評価しやすい。

しかし、いわゆる行政が行っているようなサービスは非常に評価しにくいと言われているだけだ。アメリカやイギリスの行政改革や、あるいはニュージーランドやいろいろなところがやってきている経験を総合してみると、やはり基本的に数値やそういういったもののできる範囲で努力をして、そういう数値目標を決めて、やれるところはどんどんやりましょう。もちろんそれは全部数字にできないところもあるわけですが、しかし、労働時間というのは数字にできるわけじゃないですか。それをなぜやらないのですか。

○伊吹国務大臣 労働時間も数字にできますし、それから失業率も数字にできますし、実質賃金も数字にできます。国の行政をお預かりしているというところは、労働時間だけを短縮するならばそれでやり方はございます。

しかし、それではやはり行政にはなりません。賃金と雇用と労働時間と、これをバランスしながら額に汗して働く方一人一人の、またその御家族の生活を守っていく、これが労働省の役割でございますから、労働時間だけの議論というのは、先ほど先生は、それは賃金は念頭に置かねばならないと、もうよくわかっておっしゃっているわけでございますから、そのことだけを行政の目的として掲げれば透明性が保てるというものは私はないと思ひます。

○中桐委員 ちょっと議論をさらされるので困るのですが、私は数字を幾らにしないかと今具体的に言っているわけじゃない。つまり、基本法の中に、なぜいろいろな告示やいろいろなことで補完をしていましてしまうのかということ言っているわけですが。

つまり、本当にミニマムスタンダードとして数値を書いていく、その数値のスタートが、現実的な賃金との関係やいろいろなものを考えて現実的なところからスタートするのでもいいでしょう。しかし、別の観点からいえば、少子・高齢化社会という問題があるわけだから、少子・高齢化社会とい

うことの中で、大都市圏が特に深刻なのだけれども、生活時間の構造が余りにもいびつになっているわけですが。それはわかるでしょう。通勤時間は往復四時間近く、しかもサービス残業を入れて長時間労働がまだ依然としてある。しかもサービス産業化している中で、そのコントロールが非常にききにくい構造がある。そういうことをわかっていながら、何で少子・高齢化社会における生活時間の構造改革も念頭に置き、かつ賃金の問題も念頭に置いて妥当なコントロールしやすい透明度の高い法規制に持っていかなければいけません。全く理解できないのですよ。

○伊吹国務大臣 ちょっと、率直に言つて議論が、私もかみ合わないという感じを持ちながらお伺いしておりました。

確かに通勤時間や労働時間が長い。その中で家庭や地域、コミュニティ、こういうものの大切な機能が崩壊しているということはこの前も先生おっしゃいました。家庭や地域のコミュニティが崩壊しているというのは私は先生と全く意見を異にはいたしません。

しかし、そのことは通勤時間や労働時間が長いということだけに原因があるのでしょうか。終戦直後、あるいは昭和二十年代三十年代、労働時間はもつと長く、通勤時間ももつと大変だったと思ひますけれども、家庭やコミュニティは温かく、私は機能していたと思ひます。原因があるとすれば、権利を主張して義務を果たさないミイイズムみたいなものが日本に蔓延してきている中で地域やコミュニティが崩壊してきているという、そこに一番大きな理由があると私は思ひます。

時間短縮をすることは、私は何ら反対ではございません。先生と同じような情熱を持っておりますし、またそれが法律に定着しながら書ける、また罰則つきの書けるという経済をつくり上げるといふことからその仕事はやはりスタートしなればならぬのではないのでしょうか。

○中桐委員 急に昔の長い労働時間のときにはいろいろなコミュニティがあったじゃないかと。

それは質的な変化というものがあつたわけですから、そういう中で、これだけの消費社会をつくってきたことの中からのいろいろな問題、弊害が起きているわけですが。そういう中で、しかし生活時間というものがいびつになっているということも事実だし、教育の問題自体を取り上げても大変なことになっているわけでしょう。

これは全部労働時間の問題だと私は言っているわけじゃないのだけれども、労働時間というのか、つまり生活時間の中に職場にいる時間というのがだらだらと長いという構造というのは、やはりあるのじゃないか。そこが問題なので、その問題は数値で目標を書くだけでもだめなんです、裁量労働のところの問題になるけれども、労働契約のあり方とかそういうのも変えなければいけない。

例えば、労働省が賃金・退職金制度研究会というものをあつくりになって検討しているじゃないですか。検討している中で、こんなことになつておるわけですよ、賃金制度を見直さなければいけない。労働時間のミニマムスタンダードをきちんと数値で明確にするということは賃金問題に極めて密接な関係が出てくるわけだから、そのときに賃金制度は業績主義というものを導入しようとしているけれども、結局それは賃金に限るなどとして大幅な転換ができていないと書いてある。つまり基本的な賃金構造の改革はできていないと書いてある。それは、裁量労働にも関係するのだけれども、時間外の問題にも関係するわけですが。

つまり、労働時間というもののにもう少しルールを設けて、どんな労働者でも最低これだけの生活時間を確保できるというふうなのが労働基準法なんだから、そうすると、そこはやはり数字を明確にして、賃金構造もその数字との関係できちんと考え直してくれということをやらないと、やはり景気調節や時間外労働が使われるのじゃないですか、そうでしょう。

つまり、いつまでたつても、いつまでたつてもといつても短くはなつていないのだけれども、週四十時間という目標を立てたから短くなったので

しょう、そうでしょう。そうしたら時間外労働
だつて数字を導入すればいいじゃないですか。何
でそこに抵抗するのですか。

○伊藤(庄)政府委員 先生御指摘のように、労働
基準行政におきましても、今まで、目標を掲げ、い
ろいろ行政努力あるいは行政サービスによってそ
の目標を達成していかうという手法は取り入れて
きておりまして、その一つが御指摘ございました
千八百時間でございます。過去十年の間で二百
二十時間を超える労働時間短縮をまいりました
で、平成九年度ようやく千八百時間台に入つたわ
けでございます。あと有給休暇等頑張つていけば、
さらに千八百時間台前半までいけるのではないか
という見通しも私も立ち始めてきています。

さらに、例えば労働災害の問題につきましても、
今般、新たに労働災害防止計画を閣議にも報告さ
せていただいておりますが、死亡災害二千人を割
ろう、こういう目標を掲げて、ここ五年間、業種ご
とに、あるいはそういった労働者ごとに対応して
いこうという目標を定めて、各労働災害防止団体
等とも連携をとっている。そういった手法を取り
入れてきていることは、先生御理解いただいてい
るとおりでございます。

ただ、そういったものは、法律上の規制を持た
ない、いわば関係者間あるいは国民の皆さんとの
間で一つのコンセンサスのもとにそういう目標に
向かつていこう、こういう目標でございまして、
その達成状況については逐次公表しながら、さら
なる努力を全体の皆さんとともにしていくという
性格でございます。

ただ、先生御指摘ございました時間外労働につ
きまして、なぜ日本が、大臣が申し上げましたと
おり第三の道を行かざるを得ないかということに
ついて申し上げれば、労働基準法が、そういった
いわば誘導的性格を持つ法律としては、罰則ある
いはその時点で直ちに直さなければ正勸告とい
う性質の法律でございまして、将来の目標を決め
てそこへ軌道をつけていこうという性格のものでは
ない。例えば四十時間につきましても施行させて

いただきました。私も、これから二年間で完全
定着を目指すという趣旨の目標は別の労働時間短
縮促進法で手当てさせていただきまして、現実に
かなりのペースでこの四十時間制の普及が進んだ
わけでございます。

そういった意味で、時間外の数値規制というも
のは、いわば是正、罰則といったものと裏腹で考
えていけば、そういった性格のものかなり性格
が違ふという点をひとつ御理解いただきたいと思
いますし、それから、日本の場合、ドイツの例に
出されました大陸の法制と違ひまして、時間外労
働につきましましては、三六協定がなければできな
いという独特の規制の仕組みをとっております。し
たが、いま、時間規制をかけた労働基準法の中
で罰則等々対応していくとすれば、これは、三六
協定を結んだ当事者に対して罰則をどうするん
だ、こういうことが出てくる非常に変な形になる
わけでございます。その辺の法制的問題も一つ
あることと、我が国の時間外労働というものが雇
用調整の非常に重要な役割を果たして、諸外国の
ように人の変動で景気変動に対応するというより
も、時間の調整で対応してきている、それと雇用
の安定につながっているという側面をやはりある
意味では大事にしていかなきゃいかぬ面もござ
います。

そういったことを考えますと、やはり日本の時
間外労働の規制というものは、アメリカ型でもな
い大陸型でもない、別の、第三の道の形を知恵を
出していかざるを得ない。そういったところから、
今回、労働基準法に基づく時間外労働の基準とい
うものを労働大臣が定めて労使の方に遵守してい
ただくという仕組みを御提案しているわけござ
いますので、そういった制度的な、あるいは実態
上の問題があることを御理解をいただきたいと思
っております。

○中桐委員 行政改革というのは一体どうしたい
わけですか。私は、これまで官僚が全部権限
を持って、もう官僚がすべて日本をだめにしたと
いうようなことを言うつもりは全然ないんだけれ

ども、裁量行政というものがいっぱいいろいろな
ところにあつて、情報公開法もようやく今回法案
が提出されるような段階であり、行政手続法だつ
てつい数年前でしょう。つまり、行政というもの
の透明度が低いところに問題があるということ
は、これは社会的に認識されていることだと思
うのだけれども、その点については、そうだとい
うことでしよう、どうなんですか。

○伊藤(庄)政府委員 先生御指摘のように、行政
改革という意味合い、その一つが透明度を高める
ということであるかと存じます。今回御提案して
います、時間外労働基準を労働大臣が法律に基づ
いて定めるといふ仕組みも、今までは、法律に基
づかない、事実上の指導の目安として私も進め
てきた、そういった手法を、法律に基づいてきち
んと、どういった基準に基づいて指導するのかも法
律に基づく告示で公表して法律に根拠を得た形で
指導する、こういう形にいたしておるわけござ
いまして、透明度を高めるという意味では、いわ
ば先生の御指摘の方向に沿つて私も知恵を出さ
せていただいた内容ではないかと思ひますので、
ぜひ御理解をいただきたいと思ひます。

○中桐委員 そこまで言うんだつたら、書くべき
なんです、基本法に。つまり、その数字を幾らに
するかというのをここで大議論すればいいじやな
いですか。賃金の問題から雇用の問題から含めて
やればいいんですよ。そこをはっきりしないと、
大幅な新しい時代の転換にならないですよと言
っているわけですよ、行政改革の。

そして、一応千九百時間台に入ってきた。総労
働時間が千八百時間台に今なった。今何時間ぐら
いになっていますか、総労働時間。
○伊藤(庄)政府委員 平成九年度、年度単位で千
八百九十五時間、こういう数字になっております。
○中桐委員 千八百時間台になること自体が大変
大きな努力があつたわけでしょう。それは数値目
標があつたからでしょう、週四十時間労働という
つまり、非常にわかりやすい、透明度の高い目標
があるからでしょう。そうじゃないですか。

○伊吹国務大臣 先ほどから先生の御質問に対し
て政府委員がお答えをしておりますように、労働
基準法というのは、やはり最低限の働くルールを
書き、そしてその人たちに對して、国が労働基準
監督機関という一種の警察権を持つてその最低限
の権利を保障していくという法律です。したがつ
て、そこに平均的な数字を書くというこはいいか
がかと私は思ひます。先ほど来申し上げている
ように、例えば千八百時間という時間短縮の目標
は別途の法律でやっておるわけですよ。だから
基準法に平均的な数字を書いて、それを上回るも
のはすべて罰するといふ方向性では、やはり私は
いけないんじゃないかと思ひます。

先生がおっしゃっていること、私は反対じゃござ
いませぬ。別途何か法律をもつて理想を書くとい
うことは決して反対ではございませぬ。しかし、
基準法という法律の中にそれを書いて、果たして
うまく動かしようか。先ほど御党の玉置委員が
まさにおっしゃつたように、私は、官公労とか自
治労とか、これは率直に言つて、利益、効率と賃金
の関係は不明確だと思ひますよ。それから、大企
業はできるかも知れません。しかし、中小企業、
零細企業はできないということになれば、今の基
準法の建前で、それではその人たちは罰せられる
のかといへば、ちよつとそれはやはり私は難しい
と思ひます。

先生がおっしゃつていふようなことを別途の法
律で、国会の御判断で一つの目標としてお書きに
なるといふ御提案、あるいは政府がそういうもの
を提案させていただくということ、私はあり得
ることだと思ひますけれども、それを基準法の中
に書くというのは、ちよつと私は無理があると思
ひます。
○中桐委員 労働基準法が制定された時点の話、
私は、専門分野ではありませんから全部調べ尽く
したわけではありませんが、あのときでも、こん
な法律が決まつたら日本の経営はつぶれてしま
うという話があつたようですね。そのときに、い
っぱい例外規定が導入されたのです。

とか、あるいは基本的に、少子・高齢化社会の中で、そういう者については十分な配慮が必要だよというふうな形で導入をされてきたものだというふうに私は理解しているわけです。

さらに、それと相前後して、EUが、EC指令という形で細かいコントロールをするための規制をしている。このEUの問題については、最近、アングロサクソン系のイギリスが、これはきつ過ぎるという訴えを起こしたらしいんです。そうしたら、その訴えに負けちゃったわけですよ。イギリスは、いずれにしろ訴えに負けちゃったから、EUの指令を受けて国内を改革しなければいけない。イギリスも、従来型の労働時間規制から、EUの中で新しい挑戦をしなければいけないということになるだろうと思う。

そういう中で、深夜の規制というのを考えたときに、平成十年に、労働省告示の第二十一号で、女性労働者の就業環境等の整備というのがあります。ね、深夜の。それから、労働省告示第二十三号で、育児休業等の家庭責任に伴う深夜労働の問題が取り上げられています。しかし、深夜業に従事する女性労働者の就業環境ということにはなっているが、男女共通の深夜の規制には第二十一号はなっていないわけだけれども、しかもこの第二十一号には細かい数字が一つも、いわゆる深夜の、例えば看護婦確保法のように、月八回以内とかいうふうな形で努力をするというふうな形でもう既に政府の指針の中に入っているものもあるわけだね。いや指針じゃない、告示だったか通達だったかであるけれども、公文書の中に入っているわけです。そういうものを労基法の中に書く決意があるのかどうかお聞きしたい。

○伊藤(庄)政府委員 深夜業につきまして、先生から、健康あるいは家庭生活との関連等々の関係でいろいろ検討すべき課題があるのではないかと、いう御指摘については、私も十分理解をさせていただいておるところでございます。

中央労働基準審議会で、この法案の内容の審議に当たりましてまとめていただきました建議の中

でも、この深夜業の問題については、健康管理あるいは就業環境の整備等について引き続き検討をしていこう、とりわけ過度の深夜業についてどのような対応が可能であるかについても引き続き検討をしていこう、こういう建議をいただいているところでございます。私も、そういった検討が円滑に進むように万全の措置をしたいというふうなふうに思っているところでございます。

ただ、先生、労働基準法にこの深夜業の規制について何らかの措置は段階でできないかという御指摘かと存じますが、この深夜業の問題、交代制等を持つれば製造業の分野におきましても、種々さまざまなシフト編成等によりましていろいろな形の、回数等についてもさまざまな形態がとられてきている。近年、グローバル化に伴いまして、世界の市場を相手にする金融その他の関連する経済活動の分野が広がっている。実際に、さらに、都市部等を中心にライフスタイルのいろいろな変化から深夜業等がどうしても必要となるビジネスというものもある。広範な分野で深夜業が行われているわけでございます。

これに対して、今の段階で労働基準法の中で一つの基準というものを設定できるかということになりますと、これは慎重な検討を要することになるんではないでしょうか。回数制限とかそういう一律的な規制という意味では、非常に慎重に、実態等も調査の上、どのような基準設定が可能かということも、ある程度の時間をちょうだいして検討しなければいかぬというふうに思っています。

ただ、もう一つの側面は、健康管理等の方で、例えば安全衛生法では、深夜業に従事する方については、一般の方と違って、半年に一回ずつの定期健康診断を事業主に義務づけたりいたしておりますが、こういうふうな健康管理の問題等も別の側面なのかというふうな健康問題等も別の側面からあるかと思いますが、そういう点については、また労働基準法とは別に安全衛生法の問題でもあらうかと思えます。

いずれにしても、最初に申し上げましたように、先生御指摘のような趣旨を踏まえて、中央労働基準審議会の中で速やかにこれらの検討が行われるように私も措置をしてみたいと思っております。

○中桐委員 今度連合が、対案という修正案の中に、深夜の回数制限の問題を取り上げています。私も全世界をくまなく調べたわけじゃないんですが、オランダにそれに近い深夜労働の規制の法律があるということがわかりまして、これはもう担当の労働基準局監督課の方にもお渡しをしておりますので、十分研究をしてみたいというふうに思っています。

つまり、二・八といつて看護職員二人の看護体制、要するに、深夜仕事をすると、サービスの下を助けるために二人で八回の夜勤だということとが人事院勧告で出されて、それが厚生省の今の指針のときに、これは通達になったか告示になったかは忘れちゃったが、要するに、指針の中に数字は入らなかったけれどもその直前まで行っているわけですから、全く日本の中で議論されてこなかった話じゃない。

そのことを前提に今後深夜の数値的規制をやはり考えるべきだ。その場合に、例えばオランダがしているように四週では十回、十三週つまり三ヶ月程度の範囲で二十回回ですか、平均すると四週七・七回になるというふうな、つまり四週間は十回だけれども十三週では八回以内におさまるといふような規制も考えておりますから、もちろんこれをそのまま日本に導入できるかどうかという問題をあきらめなければならない。そのことは今後審議を詰めていきたいと思います。つまり、数値目標というものがやはりないと規制できないということだと私は思うのです。また最初の議論に戻るけれども、

そういう意味でいうと、時間外だって深夜だって、今まで、女性保護が撤廃されるから問題だという観念の議論と、もう一方では男女ともに規制しなきゃいけないじゃないかという観念があるわけだから、まだ欠陥がいっぱいあるわけでしょう。今の法体系に。その点について、時間外と深夜について、四月一日までにどういふことをやることをお考えなのか、労働省にお聞きをして、私の質問を終わりたいと思います。

○伊藤(庄)政府委員 深夜業につきまして数値目標という御指摘ございましたが、労働基準法といういわば法体系の中で措置すべきことなのかどうか、これはかなり慎重な検討を要するのではないかと思います。

いずれにしても、深夜業は、先ほど申し上げましたようにいろいろな業種、いろいろな業態の中であるわけでございまして、その態様も様々で、例えば、先生御指摘ございましたように看護婦さんの方が、いろいろ労働時間と懸命に、四週八回というふうな現実を目指して努力されていることも承知いたしておりますが、そういう分野と、もし、そういう分野があることを構わず、例えばオランダにございまして四週十回というふうな数値を出せば、やはり看護婦さんたちから見ればその数値は甘過ぎるという御批判も受けるでしょうし、私も、やはり業態をよよく調査した上で、どういふ手法でどういふやり方が可能なのか十分検討をさせていただかなくてはならないのではないかと考えております。

ただ、深夜業の問題につきましては、昨年成立させたいただきました雇用機会均等法等の関連の整備法の中で、育児・介護休業法の中で、いわば家庭責任を持つ方については免除を請求できる権利が認められておりますので、これのとりやすい環境をつくるのか、その確かな運用をまず目指すと同時に、一方では、先ほど申し上げましたように、中央労働基準審議会の中で、この深夜業の問題についてどのような対応が可能なのか、ひとつ労働時間と議論をしていただくと同時に、私も、速やかに十分意を尽くしたいと思っております。

○中桐委員 時間が来たので、終わります。

○田中委員長 次に、河上軍雄君。

○河上委員 前回議論をいたしまして、本日も、前お二方の議論を聞きながら、私からも初めに時間外労働の関係、そして次に裁量制、この二点に絞って、通告した量が非常に多かったそうですからどこまで進むかわかりませんが、それは次回に回させていただきたいと思いますので、ぜひともよろしくお願いを申し上げます。

初めに、時間外の問題についてお尋ねをいたしますが、三六協定の届け出件数、平成八年度の実績で八十二万一千五百六十件、こういう実態になっております。この八十二万の中には当然、新規であるとか変更であるとか更新であるとか、これらも含まれておりますので、八十二万の届け出がそのまま事業所数に当たるとは考えにくいわけでございます。その意味では、全事業所、これは全体で六百七十万事業所あるそうですが、当然この中には商店であるとかあるいは寺院であるとか学校であるとか等々が含まれているわけでございまして、これを引いて、およそ大づかみに四百三十万程度の事業所があると考えてみますと、極めてこの三六協定の届け出件数は低い状況にあるわけでありまして、言いかえらば、必要な手続をとらないで時間外労働が行われている実態等もあるのかな、私自身こう思っているわけでございます。

そこで、監督署が、三六協定の締結や届け出の手続をとらないで時間外労働を行った事業所に対して、改善などの指導を実施した件数はどのくらいおありになりますか。

○伊藤(庄)政府委員 御指摘の、労働基準監督署が、三六協定について届け出がない、あるいは届け出がないのに残業をさせたというような三六条の違反につきまして指摘した件数でございますが、平成九年において一万八千二百六十一件、こういった三六条違反の関係で改善をさせております。また、平成八年が二万一千五百七十七件となっておりまして、大体一万九千件が過去十年の平均でございますが、そういった件数で改善の指導を命じているところでございます。

○河上委員 事業所の数は先ほど申し上げたとおりでございます。指導いたしましたのが一万八千、二万一千、先ほど申し上げました届け出は八十二万。まだ随分差があるわけでありまして、当然、事業所の中には時間外をしない事業所等もあると思ひます。いずれにしても、実態はそうなっているというこれらの事情を踏まえながらこれから議論をいたしたいわけでありまして、

ところで、今申し上げました例の場合、監督署は事業所に対してどのような対処方をするのでしようか。そしてまた、その違反率について御説明ください。

○伊藤(庄)政府委員 先ほどお答え申し上げましたように、三六条違反、三六協定がなく残業をさせている、あるいは届け出がない、こういった件数は約一万八千件から九千件、年によりまして二万件ということでございますが、その違反率は大体一・二％台になります。

こういった事業場に対しては、もちろん中には常時残業をしないというケースもございますが、ただ、ある程度の残業をする以上、三六協定の締結を早急にするように改善指導を命じて、期日を限りましてその是正を確認するというようにいたしております。先ほど申し上げた件数につきましては、すべて確実に正さされていくというふうな認識をいたしております。またその中で、従来、悪質な事業場につきましては司法処分ということも行つて、厳正な対応をいたしておりますところでございます。

○河上委員 今回の改正法は、これまでの適正化指針に法的な根拠を与え、時間外労働の上限に関する基準という形で実効性を担保する、このようにいたしております。仮に、今回の措置によって時間外労働の上限時間を三百六十時間、こう定めした場合の法的効果は、労基法三六条中に三百六十時間と明記した場合と同等の法的効果、法的拘束力を持つと理解してよろしいですか。

○伊藤(庄)政府委員 ただいま御提案申し上げております時間外労働の上限基準、これは、法律に基づく委任告示という形で労働大臣が定めますので、そこに書かれる上限は、告示で書きましても法律で書きましても、その法的効果については全く変わりございません。

○河上委員 法的効果は全く変わりはない、こういう御答弁でございました。先ほどの大臣と同僚委員のやりとりもございました。今、私は法的側面から申し上げましたが、であるならば、労基法の条文に三百六十時間を明記することが私は可能だ、このように考えます。時間外労働の上限に関する基準という形で担保した理由は、それでは何でしよう。

○伊藤(庄)政府委員 今御指摘ございましたこの三百六十という数字は、目下、私どもが事実上の、いわば単なる行政指導の目安として用いている数値の年間単位のものでございます。一つの議論のシンボリックなものとしてこの三百六十というものを申し上げているわけでございますが、実際上の基準に当たっては、三六協定の定め方に依りまして、一週間単位あるいは四週間単位、月でいえば一カ月、三カ月、それぞれの期間、短い期間で定める場合の基準をどうするかというようになことも、あわせて基準の中では織り込んでまいらなければなりません。

また、こうした基準に対しては、トラックの自動車運転手の方等のケースの場合には、やはり総運転時間あるいは休息時間というように規定する方が実情に合うというように、別の自動車運転手の労働時間の改善基準等を設けております。

そういったものとかかわり、さらには、この時間外労働の上限基準が、今回御提案申し上げている中にあります、家庭責任を持つ女性労働者の方の急激な生活上の変化を避けるための柔軟な措置等々にもこの基準を使つていく、そういう際にどうするか。こういういろいろな対応を考えなければならぬ性格のものでございまして、この三百六十というものを一律に法律に規定するといふわけには技術的にまいるない法的な問題がございます。

います。

そういったことで、技術的に法律ですべてを書きこむことは困難であるので、労働大臣が委任告示という形で定める告示の中で明快かつ詳細に規定していく、こういうことにはいたしておるところでございます。

○河上委員 いろいろ御説明いただきましたが、最終的には技術的側面からの要請、こう受けとめます。いずれにいたしましても、法的な効果は同等である、こういう御見解でございました。

具体的にこれから伺つてまいりたいと思ひますが、これらの議論を踏まえ、あるいは監督署の三六協定の締結届け出の手続等の実態を踏まえた三六協定、これは有効になるんですか、無効になるんですか。

○伊藤(庄)政府委員 ただいまの御指摘の問題につきましましては、二つの側面から考える必要があるかと存じます。一つは、今回の法律を成立させていただければ、その施行の段階で、三六協定を結ぶ従業員の代表者の選出方法、あるいは適正な資格等につきまして、施行規則でルールを引いていく、こういうことにいたす考えでございます。そういった面から見ると、届け出があった時点でチェックして、欠陥がある、こういうことになりまして、当然、そのこと自体で、手続に欠陥があるというところで三六協定の効力が出てこない、受理できないということに相なるわけでございます。そういった側面が一つございます。

それからもう一つは、そういった手続を踏んでいるにもかかわらず時間外労働基準を超えているという場合でございますが、こういった場合につきましては、労使が十分に話し合つて、真に合理性のある状況のもとでそういった三六協定が締結されたかどうかを十分に吟味する必要があると思ひます。そういった、十分話し合つて、どうしてもやむを得ない、真に合理性があるという場合には、一概には無効にはならないというふうに思ひます。

○河上委員 これまでの三六協定においても、目安、すなわち三百六十時間の範囲内で協定しているものが九一％になっている、これは前回の答弁でおっしゃってありました。もし、今申し上げました上限を超えて締結された三六協定の届け出が有効ではないと判断した場合、監督署はどのように具体的に対処するんですか。

○伊藤(庄)政府委員 先ほどお答え申し上げましたような考え方に沿いまして、もし、三六協定の届け出があり、それが上限基準を超えているような場合には、まずその三六協定の締結の当事者、特に従業員の過半数を代表する者、これが、新たに設定するルールに照らして、適正に選出された方と締結されているかどうかということをチェックいたします。それに、もし手続上の問題等があれば受理できない、こういうことになるわけでございます。

その上で、そういった適正な手続が踏まれた上で新たに定めます上限基準を超えている内容であれば、まず労使、特に使用者側から、その間の事情を聞き、私どもも、特段の事情がない限り、再三にわたりましたその改善について指導を繰り返す、こういうことになるわけでございます。何としても上限基準内におさめていくという対処をいたす所存でございます。

○河上委員 三六協定の届け出は、届け出です、ね、あくまで。届け出なんです。したがって、郵送で送られても、入り口の段階ではわからない。だから、形式的な要件が整っていれば、届け出である限り監督署は受理せざるを得ない、こういうことになると思います。つまり、届け出ることによりまして三六協定の効力は発生すると私は理解するわけでありまして。労使が決定する上限時間を超えた三六協定の司法的効力を否定できない、このように新聞紙上でも中基連の会長のコメントがありますけれども、今御説明いただきました状況を通じて、結果として繰り返し指導を実施するしかないということでありまして、丹念に何度も指導を繰り返して、改善を求めていく、こういう手法し

かないのでしょうか。

○伊藤(庄)政府委員 まず一つは、先ほど来申し上げておりますような三六協定の締結の当事者、従業員の過半数を代表する者の選出、あるいはその方の資格等について欠陥があれば、これは受理できない。したがって、もし時間外労働をそういった状況で行われれば、それ自体が罰則を伴う労働基準法違反が出てくる、こういうことになるわけでございます。そういったことで、当然これは改善をさせる。

それから、先ほど申し上げましたように、この上限基準を十分熟知した労使当事者が、いろいろ十分話し合っても、真にやむを得ない合理的な理由があるというもとで時間外上限基準を超える内容を締結してきたということであれば、私ども、今回は、法律に基づく指導を行う、こういうふううに法律上の規定がございますので、その指導を行う責務があるわけでございます。そういう合理的な理由性について十分吟味し、それがないと認められる場合にはやはり改善について厳しく指導をしていく。これは、先生御指摘のように繰り返し指導することになります。法律に基づく指導というところで行いますので、何としても上限基準内におさめていくという懸命の指導を行うことに相なります。

○河上委員 結論としては、繰り返し指導するしかないということなんです。が、今局長の答弁の中にも、法律に基づく行政指導になる、こういうお話が出てまいりました。前回の議論を通じて、法律に基づく行政指導となるので実効性は高まる、このように言っておりました。そして、万全の成果が得られると考えておる、このようにも答弁されているわけでございます。

今後は法律に基づく行政指導になるので実効性は高まるとされておりますけれども、届け出の実態はあくまでも届け出であること、あるいは届け出の実態というものは、現状のもとで、先ほど申し上げたような状況下にある。さらに行政指導の限界もあるということ等考えますと、なお行政指導

の実効性に私は疑問が残っている。この点と、また、法律に基づく行政指導と法律に基づかない行政指導、では、これにどういう差異があるのでしょうか。

○伊藤(庄)政府委員 まず、今回私ども、もしこの時間外上限基準が守られない場合の指導、繰り返し徹底した指導を行うというふうに申し上げておりますが、現在の事実上の行政指導として行っております時間外労働の上限設定につきまして、三百六十時間に対応するところで見れば、九一％がこの三百六十時間内におさまる三六協定に実際上してきておりますし、またさせてきておるわけでございます。法律に基づく行政指導ということで、労働基準監督署の監督官が懸命に繰り返し指導することによって、まずほとんどの事業場におさましてこの達成が可能であるかと思っております。

法律上の行政指導と法律に基づかない行政指導の違いということになります。やはり先ほど来御議論ありました、行政が指導する以上、それが透明度の高いもの、また法律に基づく指導であるということ等が要請されるわけでございます。そういうものを明確にして事業場に対応してまいりますので、事業場の方が受ける重みというものは私も相当に違いがあるはずというふうに思っております。

そういったことを十分労働基準監督官の方にも趣旨を徹底させて指導に臨むように、万全の配慮をしてまいりたいと思っております。

○河上委員 今の御答弁で、指導においてほとんどの改善がなされている、このようにお話をございました。ほとんどなので全部ではないわけですが、だから、ほとんどと全部の間にはまだすき間がある。この残ったすき間、これが繰り返し指導しても改まらないということに私はなると思いますが、これはある意味では意図的であり、悪質であらう、私はそう考えます。

これらの悪質な事例に対しては、行政指導を繰り返しても改善されないわけでございますので、

何らかの法的措置が必要と私は考えるものでございまして、例えばでございますが、このような事例には公表制度の導入も有効な措置ではないのかと私自身は考えますが、御見解をいただきたいと思っております。

○伊藤(庄)政府委員 今も申し上げましたように、再三の懸命の指導にもかかわらずなお問題の事業場が残った場合、恐らくそういった残った事業場の中には、悪質なものが、あるいは親企業とのいろいろ発注取引との関係等からどうしても対応が困難とか、いろいろなケースが含まれてきているのかと思っております。

そういった状況の中で、悪質なものというのは、労働基準監督署の懸命の指導で、今までの経験からすれば大半の、まず一〇〇％と言つてよろしいかと思ひますが、事業主は改善に応じてくるというふうには思っております。

ただ、そういった親企業との発注取引との関係等々につきましてはなかなか問題が残るケースもございまして、そういった場合には、こういった法律に基づく行政指導ということである以上、親企業とも場合によっては話し合うというようなケースもあるかと思ひます。

私もそういった形を通じてこの時間外労働基準の徹底を期してまいりますので、先ほど来申し上げましたように、労使にこの基準の遵守というものは十分にしたいだけのもので思っております。ですが、先生御懸念のような事業場が残るとすれば、恐らくそれは中小零細事業場ではないかというふうなことも思われます。そういったところにつきましても、公表制度というものが思うように抑制効果を持つかどうか、むしろ労働基準監督署の臨検等による再三の監督、指導の方が抑制効果として重みを持つのではないかとというふうな気もいたしておりますので、まずそういったことで労働基準監督官の何としても改善させるといふ懸命の努力に期待していくことにいたしたいというふうに思っております。

○河上委員 今御説明ありましたように、親企業

との関係、あるいはこの実態はむしろ中小零細、ここに多いのではないのか、こういう御指摘がありました。

もちろん個別のものもとらえながら、これを速やかに対処すればいいという意味で、私はそれだけで申し上げているわけではないわけでありまして、大事な点は法を守るための実効性だと思いま

すし、その場合においては監督者の指導のあり方、この観点から申し上げているわけでございまして、これに実効性が伴わなければなかなか難しい。全般的に申し上げれば、協定を結ばないとか、届け出をしないとか、あるいは指導をしてもなかなか守らないとか、こういう状態は果たしていい状態かといえ、だれでもいい状態ではないと考えるのが当然でございまして、ぜひともこうした側面の監督者の指導のあり方につきましては、現行が果たしているのかどうか、あるいは研究し、そして改善する余地はないのか、これらをぜひとも検討をしていただきまして、回答は結構でござ

います。私は次の質問に移りたいと思います。建議は、使用者に基準の留意に対する責務や基準に関する必要な指導、助言、これらをできることといたし、一連の措置に関する規定を設けるとされておりました。

労基法は本来使用者に対する規制であるべきであらう、私はこう理解しているものでございまして、しかし、今回の改正法は、基準の遵守は労使双方に、また行政官庁が行う助言、指導は労使双方に、このように変化をいたしております。

建議では使用者に求められている責務が労使双方に変わった理由について御説明いただきたい。○伊藤(庄)政府委員 御指摘のように、中央労働基準審議会の建議の段階では、時間外労働の上限基準につきましては、使用者がこれに留意すべきという留意義務、それと行政側の助言、指導等の規定でございました。

私も建議を受けましての法案策定の過程におきまして、労働側委員からはなおこの時間外上限基準についてより効果のある形を望んでいる声も

非常にございました。また、与党内の調整の過程でもそういった規定の強化について工夫できないかというようなこともございました。私も、そういうことを受けまして、単なる留意義務を、遵守するように適合するようにしなければならぬという形にいたしまして強化をいたしましたわけでございます。

適合するようにしなければならぬというふうな強化したことに伴いまして、この三六協定、従業員の過半数を代表する者と使用者がいわば対等の関係で締結する労使協定でございまして、その遵守義務というのには制度上また法律上労使双方にかかると、こういうことから労使が適合するようにならなければならないという規定に法制上、法律上相なったわけでございまして。

○河上委員 その点はわかりました。一点、女子保護規定の撤廃に伴う女子労働者の激変緩和、特に現実的に家庭責任の負担を負っており、また実態などを考慮いたしますと、女子労働者の時間外労働の基準というものは百五十時間間が一つの目安にならう、私はこう考えますが、この点の見解はいかがでございましょうか。

○伊藤(庄)政府委員 御提案申し上げている改正法案の中で、女子の保護規定の解消に伴いまして育児、介護等の家庭責任を持つ女子労働者の方の生活に急激な変化が出ないようというところで経過措置を講ずることといたしておりますその内容についての御指摘でございしますが、これは文字どおり、今申し上げた制度の性格上、育児、介護等の家庭責任を持つ女性労働者の方に、生活上の急激な変化のために仕事を上でのいろいろな困難が生じさせないように時間外労働基準をより短くする、こういう趣旨の経過措置でございまして、そういう制度の趣旨が十分に生きるように配慮しながら、具体的には中央労働基準審議会の方にお諮りして決定をさせていただきたいというふう

に思っております。○河上委員 もう一点、時間外、休日、深夜の割り増し率の引き上げについてお尋ねをしたいわけ

ですが、時短の促進や長時間労働の抑制の観点から、これらの点は有効かつ有効であると私は考えます。

また、国際的に見ますと日本は低い水準にあるわけでございます。今回の建議では、中小企業労働者の自主的な取り組みによる引き上げの状況あるいは週四十時間制の定着状況を見きわめる必要から見送られたと考えております。本年度の第一・四半期に労働省としてはこれらの調査を進めるといふ御答弁がございましたし、この調査を踏まえ、そして週四十時間制の猶予が講じられています中小企業の指導期間、これが十一月の三月末時点で終了するわけでありまして、この平成十一年三月時点をとらえて、この調査の実態等を踏まえ、速やかに検討を開始して一定程度の期間に結論を得べきであらう、もうそこまで来ているのではないのか、私はこう考えておりますが、これに

対する御見解をいただきたい。○伊藤(庄)政府委員 御指摘の中央労働基準審議会の建議の中でも、御指摘の時間外・休日労働の賃金の割り増し率につきまして、本年度間もなく実施いたします実態調査の結果を見た上で引き上げの検討を開始するというのがたわれております。その際、深夜業の賃金の割り増し率についてもあわせて検討するというのが適当であるとされておるところでございまして。

私も、こういった建議を受けまして、この法律案を成立させていただきましてならば、早急に施行関連の政省令等について審議会を開催し御審議を願うこととなりますが、あわせてこの建議の趣旨に沿った割り増し率についての円滑な検討も進むようにお願いをいたしまして、その結論を待つ適切な対応してまいりたいと思っております。

○河上委員 時間外については、またさらに質問の機会を得ましたときに私の方からもさせていただきます。次に、裁量労働制につきまして何問かお尋ねをいたしたいと思います。

労働省の平成八年の総合調査結果等々を見ますと、みなし労働時間制を採用している企業数割合が六・一％となっております。規模別では、千人を超える企業が五・七、三百から九百九十九人が四・四、百から二百九十九人が七・九、三十人から九十九人が四・三、みなし労働時間制採用は大手が高く、規模の少ないところは低い、こういう実態になっております。

これはみなし労働時間制を採用している企業でございまして、ちなみに裁量労働のみなし労働時間制を採用している企業は〇・五％、極めて低い水準、一％に満たないわけでございます。これに対して、事業場外労働のみなし労働時間制を採用している企業は五・八、裁量労働のみなし労働時間制採用企業は〇・五％という実態にある。もちろん、これまでの裁量労働制は業務の範囲や対象労働者が極めて限定されている、こういう実態に伴う低さなのでしょう。そういうことが一点考えられます。

しかし、労働省が提出された昨年、一昨年等々のいろいろな法案を見ますと、やはり普及率というのがある程度の水準に達して法案化をされるような、そういうこともありました。

これを全般通して、今申し上げましたような裁量労働制に関する普及状況を労働省としてはどのように見詰めていらっしゃるのか。

○伊藤(庄)政府委員 このみなし労働時間制につきましては、先生御指摘のように、事業場外のみなし労働と現在専門職等の方々についての裁量労働制があるわけでございまして、とりわけ専門職の方々等の裁量労働制につきまして利用率が低いという御指摘でございしますが、現在の裁量労働制につきましても、やはり労使協定を必要といたしてございまして、いろいろな取り決めをしなくては

いけないことになっております。やはり専門職の方々の労働市場の中にある方々も多いことから、そういうことでかなり慎重な取り組みがなされて

いる側面があるのかと思います。

ただ、近年の実態数の届け出件数で見ますと、裁量労働制につきましては、平成五年に二百十六件の届け出がございましたが、平成六年に四百八十三件、平成七年が五百二件、平成八年が六百四十二件と次第に増加して、いわば浸透してきているという側面もございます。

これらの背景には、やはり我が国のいろいろな経済活動等の構造変化の中で創造的な能力を発揮していくためには、こういった時間に縛られない、あるいは労働時間、仕事に対してもみずからが主人公になって取り組みたい、こういう意欲もあらわれてきている背景があるのかと存じております。

ただ、これは御指摘になかったことでございしますが、今回の新たに御提案申し上げている裁量労働制は、こういった専門職の方々と違いまして、非定型な業務を中心にする方々で企業の間では中核部分で働いている方というところでございしますので、我が国のいろいろな人事制度等も配慮しながら新たな厳格なルールを設定しておりますので、これが今までの裁量労働制の浸透状況と並行的になるかどうかは必ずしも予断を許さない、かなり慎重な取り組みがなされるものと思っております。

○河上委員 今回の裁量制は○五なんということとは絶対、多分あり得ない、逆に。ですから、これから一つずつ丹念にお伺いをしたいわけでございまして、まず、裁量労働制における使用者の業務遂行についての基本的指揮命令権限はあるのでしょうか。ここからお尋ねをいたしたいと思っております。

○伊藤(正)政府委員 この新たな裁量労働制は、今までの裁量労働制におきまして、当該業務の遂行手段、時間配分の決定等に関して、業務に従事する労働者に対して使用者が具体的な指示をしないこと、これが要件になっておるわけでございまして、これらにつきましては、業務の遂行方法についてすべて労働者の裁量にゆだねること、すべ

てを要求しているわけではございませんで、基本的な、包括的な指揮命令権限というものは使用者側に残るといことはそのとおりでございまして。○河上委員 より具体的にちよっとお尋ねします。例えば、使用者が業務の基本的内容の指示や、各段階での進捗状況の報告を義務づけるとか、またそれに類するようなこと、これは基本的な指示、こういう範疇に入りますか。

○伊藤(正)政府委員 裁量労働制が適用される労働者につきましては、使用者が当該業務の遂行手段、時間配分の決定等に関して具体的な指示をしないということが要件でございしますが、ただ、この場合でも、例えば仕事の開始時に基本的な内容を指示したり、あるいは各作業の終了時点での状況の報告を義務づけるといったことは、労働者みずからの裁量で仕事の遂行方法を決めるんだというところ自体を阻害しない限りにおきまして認められるものというふうに考えております。

○河上委員 さらに使用者の範囲の話で、裁量労働に従事する者の実際の労働時間、これを管理、把握する義務はありますか。

○伊藤(正)政府委員 裁量労働制の勤務状況の把握でございしますが、今回御提案申し上げている裁量労働制の内容に即して申し上げれば、労使委員会で、業務範囲等のほかに、勤務状況に応じた健康管理の措置を全員一致で決議することも要件といたしております。この決議を履行するために、どういった場合にどのような健康管理上の措置を発動していくかということのために、使用者には勤務状況を把握する決議上の義務が出てくるというところが一つございまして。

さらに、新たな裁量労働制、従来の裁量労働制も同様でございしますが、休日あるいは深夜業に関する規定の適用は排除いたしておりませんので、使用者は、いわば休日労働については割増し賃金、深夜業についても割増し賃金等の支払い義務が残りますので、当然、そういった関係から業務の遂行状況については把握しておく必要が生じるわけでございまして。

○河上委員 今、使用者の範囲について問うてまいりました。今度は反対に、裁量労働制に従事する労働者側の裁量の範囲を何点かお尋ねしておきたいと思いますが、裁量労働に従事する者には出勤義務はあるのでしょうか。

○伊藤(正)政府委員 新たな裁量労働制のもとでは、業務の遂行手段や時間配分に関しまして使用者が具体的な指示をしないことが要件でございしますので、基本的には出勤を拘束されることはないとこの原則でございまして。ただ、必要に応じて出勤を義務づける、それが全体の裁量制を阻害しない限りで出勤を義務づけることとまですべて否定する趣旨ではないというふうに考えております。

もし出勤を義務づけていない場合にも、休日の確保ということとは適用除外になっておりませんので、法定休日確保されるように所定休日は定め、所定の労働日はいつだというような定めはきちっとしておく必要がある、こういう制度の内容になっております。

○河上委員 そうしますと、次の質問ですが、労基法八十九条は、始業終業時刻、これを就業規則に記載しなければならぬ、こう定められているわけでありまして、この裁量労働に従事する者の始業そして終業の時刻については通常の労働者と同じ扱いになるのか、あるいは裁量労働に従事する者がみずからの裁量で決められるのか、どちらでしょう。

○伊藤(正)政府委員 御指摘の、始業それから終業の時刻は、労働基準法の八十九条に基づきます就業規則の、必ず定めておくべき事項に該当いたします。したがって、裁量労働の適用労働者の場合には、就業規則の中で、例えば当該労働者が自主的に決定する旨の記述をしておくと、あるいは一般的なパターンを書いておいて、あと自由を許す、こういったことになるのではないかと、今までの裁量労働制についてもそのような指導を行ってきております。

○河上委員 そうしますと、この法律が通りますと労働委員会ができません。労働委員会によって、裁量労働に従事する労働者のみなし時間というものが決まる。この裁量労働に従事する者のみなし時間は、所定内労働時間と考えられますか。

○伊藤(正)政府委員 裁量労働制のもとでは、実際の労働時間配分については労働者が主體的に決定することが許されることとなりますが、そういった状況で、実際の状況を勘案しながら、労使委員会において全員一致でみなし労働時間の時間を決定することになります。このみなし労働時間数は、その時間数は必ず事業場内になければならない、あるいは働いていなければならぬという時間ではございませんので、その意味でも所定労働時間ではございません。

それから、もし、みなし労働時間が八時間を超えた時間をみなしておくと、こういうことの場合には、超えている部分につきましては当然割増し賃金の支払いを行わなければならない、こういうこととなります。逆に言えば、みなされた時間よりも早く帰る、仕事を終えるということがあっても、それは当然賃金のカット等の問題にはならない、こういうこととなります。

○河上委員 もう一点だけ、裁量労働に従事する者の一斉休憩というものは、これは適用除外になるんですか。

○伊藤(正)政府委員 一斉休憩の問題につきましては、裁量労働制につきましてはみなし労働時間制をとっておりますので、いわゆる適用除外の制度ではございませんので、一斉休憩についても法律上、適用があることとなります。もし必要があれば事業主は、現行法のもとでは労働基準監督署の許可を得て外す、こういうことに相なっているわけでございまして。

また、現在提案申し上げている改正法の中では労使協定によってそれを除外できる、こういう内容で御提案を申し上げております。

○河上委員 今、使用者とそして労働者の裁量制における権限あるいは範囲、これをずっと一つ一つお尋ねしてまいりました。きょうはお尋ねする

だけにとどめます。次回、これらをもう一遍議論をさせていただきたいと思っております。ある意味では従来型、新型、二つの組み合わせになって動くわけでございますので、これらの問題、全体としてまた議論をさせていただく機会を得たいと思っております。

ところで、裁量労働に従事する者の時間外労働、これは、労使委員会が決定したみなし労働時間を超える場合、三六協定の締結、届け出の手続のつとり割り増し賃金の支払いを受けることができるのか。そしてまた休日出勤、深夜業についてはどうなるのか、お答えいただきたいと思っております。

○伊藤(庄)政府委員 裁量労働制の適用対象労働者は、その時間配分等を自主的に本人が行うことができる制度でございます。したがって、労使委員会がみなした労働時間数、これを超えて働いた場合にも、それ自体では割り増し賃金の支払い対象になることはございません。逆に言えば、それよりも早い時間で仕事を終えても、これは賃金カット等の問題はない、こういうことになります。

それから、休日、深夜業につきましては、先ほど申し上げましたように、この裁量労働制では、休日に関する規定、深夜業に関する規定は適用を除外いたしております。したがって、休日労働をさせる場合には当然三六協定が必要でございます。それから、割り増し賃金の支払いが必要になる。それから、深夜に従事した場合につきましては、これも割り増し賃金の支払いが必要になる。そういった意味では、時間の規制がかなり残った形の制度になっております。

(委員長退席、鎌田委員長代理着席)

○河上委員 もう一点、これはわかったら結構なんですが、現行の裁量労働に従事していらっしゃる方々の賃金水準というのは、通常の労働者と比較をいたしまして、どのような状況になっておりますか。

○伊藤(庄)政府委員 現行の裁量労働制の適用対象労働者に限りましてその賃金水準を具体的に調査した統計等はございません。ただ、平成七年の三月に連合総合生活開発研究所が行いました労働者に対するアンケート調査結果を見ますと、裁量労働制導入後の賃金総額の変化につきましては、制度導入前と比較しまして、ふえたとするものが一九・六％、変わっていないとするものが六〇・九％、減ったというものが一三・〇％となっております。

○河上委員 将来の新しい裁量制では賃金水準はどうなるかという質問は、今いたしません。現行だけ聞きたいと思っております。

もう一点、「裁量労働に関する協定届」、これは監督署に出されますね。この欄に、「一日の所定労働時間」と「協定で定める労働時間」、この二つしかない。週という単位での協定を結ぶ必要がないとこの届け出書からは読めるわけですが、この理由はどうかお考えなんでしょう。

○伊藤(庄)政府委員 裁量労働制につきましては、現在の裁量労働制も新たな裁量労働制につきましても、適用労働者については休日に関する規定の適用がございません。したがって、休日を各事業場の就業規則で明らかにしておく必要がございます。したがって、通常は、一日のみなし労働時間を定めれば一週間についての算定も自動的に可能でございます。そういったことで、現行の制度のもとでの届け出の際には、一日のみなし労働時間を協定で定めて届ける、こういうことで足りるということにいたしているところでございます。

○河上委員 今回の改正によりまして、先ほども若干触れましたが、従来の裁量労働制と新しい裁量労働制と二本立てになるわけでありまして、一元化しないで二本立てにした理由というのは何ですか。

○伊藤(庄)政府委員 新たな裁量労働制は、企業の本社などの中枢部門で企画とか立案等の業務を総合的に担当している方が対象になるわけですが、こういった意味で、現在の裁量労働制

の対象にしております研究開発職、あるいはデザイナーの方、コピーライターの方、あるいは弁護士、公認会計士の方等々といった、いわば企業の特権を越えた労働市場が形成されている場合が多いケース、あるいは業務遂行方法がある程度本人の能力に当然ゆだねられる、いわば社内請負的な性格のものに違いまして、業務自体がある程度非定型の内容を含んでいる、しかも企業や事業場ごとに仕事の進め方、時間配分の裁量の度合い、それからそういった仕事に任せられるところまで到達するいわば人事管理のルール、そういったものの違い、さらにはそういった能力評価、業績評価等々の制度も各企業ごとに異なる、そういった状況に對して的確に対応できる制度の内容でなければならぬ。

こういうことから、新たな別の制度として、より厳正な、特に労働側がきちんと参加した上で裁量労働制のルールを決められる仕組みにする必要がある。こういった観点に立ちまして、御提案申し上げているような内容の、新たな裁量労働制の仕組みとして御審議をお願いしているところでございます。

○河上委員 一つ一ついろいろと議論をしたい気分もどんどん出てくるのですが、きょうは基礎の基礎で、確認をしながら一点ずつ全部お伺いしたいと思っておりますが、もう一点の問題に、裁量労働制に関する研究会報告というのが平成七年に出ました。この裁量労働制の法律効果について、裁量労働制の本来の趣旨から考えれば、労働時間に関する規定について適用除外とすることが適当であると考えられるが、労働時間法に大きな例外を設けることになり、なお検討を深めるべきと報告をしております。

私は、この問題提起は非常に重要である、ある意味では裁量労働制の根幹にかかわるものと考えますが、今回の改正ではこの報告の趣旨についてどのようにとらえていらっしゃるのか。また、今後どのように対処する考えなのか。この二点について御説明ください。

○伊藤(庄)政府委員 裁量労働制に関する研究会をお願いいたしまして、裁量労働制に関する検討を重ねてきておったわけでございますが、今回御提案申し上げている裁量労働制の大きな違いは、一つは、この裁量労働制研究会報告ではチェック機能、監視機能として提示されていた労使委員会制度を、すべていろいろなルールを決定する際の当事者として労使委員会制度を規定いたしました。それから、全一一致という原則を規定したこと。それからもう一つ大きいのが、先生御指摘ございました、適用除外とすることが適当であると考ええるが労働時間法に大きな例外を設けることになるのでさらに検討を深めるべきであるという裁量労働制研究会報告の指摘について、今回、制度化に当たって一つの結論を出さなくてはならないということで、私も慎重に検討した結果、みなし労働時間制を採用いたしまして、いわゆる適用除外制度は採用しなかったというところでございます。

その結果、休日や深夜業に関する規定が適用されて、休日、深夜業については当然割り増し賃金の支払い等々が出てくる。したがって、事業主も勤務状況等について、そういった点も含めて把握しておかなければならない。このことが、裁量労働制の今回提案している中での一つのねらいでもあります。仕事のし過ぎからくる健康管理上の問題について、労使委員会健康管理のルールを決めてほしいということにもつながる措置として、今回、適用除外の方式は採用せずにみなし労働時間制を採用した、こういうことでございます。

○河上委員 もう時間が二、三分になってしまいましたが、まだ随分残っておりますが、先ほどの関連とあわせて、今回の法律に盛り込まれている趣旨の何点かをお尋ねしておきたいと思っております。

改正法では、今回労働者にゆだねられます裁量の範囲というものを、「当該業務の遂行の手段及び時間配分の決定等」、こういったしております。業務の遂行手段あるいは時間配分の決定、これは先

ほどの議論の中にも出てまいりましたが、特にこれに加えて「等」とございます。そうしますと、これ以外にも労働者の裁量の範囲はあるんだと読めるわけでありますが、この「等」の具体的な中身は何でしょう。

○伊藤(庄)政府委員 御指摘の「等」の部分でございしますが、今回、裁量労働制を適用するに当たります、真に仕事を任されている裁量労働制であるかどうかの判断の二つの基準をいたしましては、業務の遂行手段及び時間配分の決定、この二つを挙げておるわけですが、事業場によりましては、さらに、先ほども御議論ございました、例えば業務の結果報告についての仕方、あるいは施設管理上例えばコンピューター等の利用について時間制限がかかっている、そういうものを裁量労働者についてはフリーにするケース、いろいろなことを労使間で決議をしておいていただきたい、こういう趣旨でこの「等」を入れていっているものでございます。

○河上委員 もうほとんど時間がなくなりましたが、もう一点だけ。

この法律の中に使用者が具体的に指示しないことという裁量労働制に対する明示がございします。この場合の使用者の範囲を特定していただけますか。上は全部そうなるのか、この場合だれが使用者に当たるのか、この質問をいたしまして、時間が参りましたので、私の質問は終わります。

(鍵田委員長代理退席、委員長着席)

○伊藤(庄)政府委員 裁量労働制のもとにおきましても一般のケースにおきましても、使用者の考え方というものは、労働基準法上同様でございまして、労働基準法上の各条の履行をする義務につきましても、その義務がある方たち、いわば事実上、包括的にせよ具体的にせよ指揮監督権限を持つている人たちでございまして、これは部長、課長等の形式にとられず、そういった権限と責任を有する方によって個々具体的に判断をいたすことにいたしております。

○河上委員 ありがとうございます。

大臣への質問が全くできないで、次回まとめて大臣と議論させていただきますので、よろしくお願いいたします。

○田中委員長 次に、武山百合子君。

○武山委員 武山百合子です。自由党を代表いたしまして、質問をいたします。

今回の改正について、中央労働基準審議会の検討経緯、その辺りちょっとお聞かせいただきたいと思ひます。

○伊藤(庄)政府委員 この法案を提出するに当たります、中央労働基準審議会での検討の経緯でございしますが、実は、これにつきまして、五十年目を迎える労働基準法について、時代の変化に合わせて、実効性を持たせる部分についてはさらに改善を加え、また見直すべき点があれば率直に見直ししていこうということで、見直しの議論が始まりましたのは、既に一昨年来でございします。

本格的になりましたのが、検討すべき項目を定めて、昨年の二月以降、中央労働基準審議会の労働時間部会それから就業規則等部会で議論に入りまして、私ども、そういった議論を受けながら、途中、議論の整理をしていくために、例えばこういった考え方ではどうかというような試案を出しながら議論を進めまして、昨年の八月の段階で、一たん中間的な労使の方々の見解の整理をさせていただきまして、その後、先ほど申し上げました両部会の合同の部会を設置いたしまして、全体として二十回を超える審議を重ねてきてまして、昨年の十二月に建議という形でまとめたいたわけてございします。

この建議をまとめるに当たりましては、個々の検討項目ごとに労使間で、お互いによりよい姿を目指しましてかなりの議論が交わされ、対立もございしました。そういった過程では、それぞれの意見をしっかりとできるところはしっかりと、公益の先生方がリードしながら建議をまとめたという状況でございします。

この建議の中で、なお労働側の意見とあるいは使用者側の意見等が残れば、それを付記しておく、

こういう形がとられまして、私ども、そういった建議を受けまして、法案の策定作業に入ったわけでございます。

法案の策定に当たりましては、そういった建議をまとめられるまでのいろいろな労使間の意見の交換の状況等もいろいろ勘案しながら、工夫できるところは工夫いたしまして、この一月に入りましてから、改めて法案要綱をお諮りし、答申をいただいで、今国会に提出をさせていただいたという流れでございします。

○武山委員 そうしますと、労使公益委員会で、最終的に意見の相違があつたわけですね。その意見の相違があつた点を、主なものをお示しと挙げていただきたいと思います。

○伊藤(庄)政府委員 最終的に労働側と使用者側の間でいろいろな意見の隔たりましたものは、一つは、やはり時間外労働の上限の基準というものを設定しようという考え方に對しまして、建議の段階では、労働側は、なお具体的な数値をもつて罰則を伴う規制を求めておりました。使用者側としては、余り画一的な規制にならないようにというような意見もございました。

それから、さらに時間の関係では、深夜業につきまして、労働側の方は、何らかの回数制限等を求める意見がございました。この点については、使用者側がかなり強く、産業界の事情から見ても、法律は無理だということで、これは引き続き検討する、こういうことで合意された経緯等がございします。

また、裁量労働制につきましては、使用者側として、余り規制色の強いものにならないようにという御指摘もございました。労働側からは、さらに慎重な議論を望む声等もございました。そういった点、慎重な議論を望むということで、裁量労働制についてさらに詰めるべき点等を指摘する意見がございました。

それから、もう一つは、一年単位の変形労働時間制につきまして、今回、一定日数以上の休日確保と、それから繁忙期における限度時間の幅を拡

大するというのが一連のものとして議論がされておりました、使用者側から、この限度時間を延ばす部分についてはむしろ反対であるというような意見も出されました。この点については、公益委員が、そういった期間をどうするかということについて余り長くないようにというまとめをしながら、建議をつくっていった経緯がございします。

主な点を申し上げれば、大体以上のような経緯であろうと思ひます。

○武山委員 それでは、その主な点について、法案ではどのように処理したのでしょうか。

○伊藤(庄)政府委員 まず、時間外労働の上限基準等につきまして幾つかの点で労使の意見の対立があつたわけですが、既に建議をまとめる段階でも労使の意見の対立があつた部分について、労働側の意見、使用者側の意見、それぞれ建議の全会一致の中に織り込めるものはかなり織り込んだという経緯が一つございします。

なお、一〇〇%各側の意見が満たされていない部分については、なお意見を最終的に残した、こういう経緯がございします。いろいろな段階段階で、それぞれ各側の意見をしっかりと内容になっているということは全体としてまず御理解を願ひたいと思っております。

その上で、最終建議の後、付された意見を私どもさらにしっかりとした点といたしまして、時間外労働の上限基準につきましては、労働側はなお強い法的拘束力を持ったものと求めておりましたので、私ども、時間外労働の上限基準は使用者に留意義務というものを考えておりましたが、単なる留意義務ではなくて、適合するようにしなければならぬ、こういう遵守義務に強化したこと等がございします。

それから、過度の深夜業等の問題についても意見が残りましたが、この点については、建議をまとめたいたただく段階で使用者側にもいろいろとお話し申し上げて、今後引き続き過度の深夜業等にとどのような対応策が可能か等も含めて審議会で検

討する、こういうことを全会一致で了解し合つて、この深夜業について引き続き検討しよう、こういうふうなうたいをしておりまして、法案等では特に対応がなされて、その検討結果を待つべきものというたしておるところでございます。

それから、裁量労働制につきましては、やはりさらに議論を尽くすべきだという労働側の意見につきましましては、業務範囲等が拡大すること等の懸念がございました。したがって、建議の作成過程では、労使委員会は全会一致でなければならぬと、既に労働側の意見をかなうしんじやうな部分がございますが、さらに、業務範囲等の具体例を示す労働大臣の指針を法律に基づく指針にして実際の法律案を作成した、こういう経緯もございます。

また、一年単位の変形労働時間制につきましましては、労働側からその限度時間の引き上げ等について反発がございましたが、この点については、建議作成の段階でも、そういった限度時間については、時間が長期間に及ばないようにきちんとルールを設定する、こういう約束が全会一致で盛り込まれるようになりまして、私も、これはいわば命令段階で、限度時間そのものが命令で規定することとでございますので、この法律を成立させていたければ、その施行の段階で、そういった限度時間を延ばしたことに伴う問題が、懸念が大きく出ないよう配慮していった措置をとることについていたしておるところでございます。

概略でいろいろしんじやうされた点を申し上げれば、以上でございます。

○武山委員 今の中で、いわゆる時間外労働の上限に、遵守する、すなわち罰則をつけなかつたわけですね。これは基準をあいまいにするという点で、私は、労働者保護基準そのものをあいまいにするのではないかと思いますけれども、なぜ罰則をつけなかつたのでしょうか。

○伊藤(庄)政府委員 時間外労働の上限基準を今回労働基準法に新たに設けて労働大臣が定め、その遵守義務を課しているわけですが、御

指摘のように、罰則をもって規制するという形はなっておりません。そのかわり法律に基づいた行政指導で徹底を期す、こういうことについていたしておるわけです。

罰則をつけなかつた理由でございますが、大きく言つと二つございます。一つは、我が国の時間外労働が、忙しきときには人をふやすのではなくて、まず時間外労働等でちよつとふやしながら、もし仕事が増えた場合にも解雇することなしに時間外を減らすことによつて対応するという、いわゆる雇用調整の非常に一般的な姿が定着をいたしております。これがレイオフ等を極力招かない我が国の雇用安定の仕組みを支えている側面があるわけでございますが、そういうことが、もしどのような局面でも例外なしに労働基準法上罰則をかけるということになりますと、公平の原則からかなり一律的なものでなければならぬことになるわけですが、そういったことが実施が困難になるようなことになりまして、我が国の雇用安定の仕組みにいろいろ影響を来す、そういうことから、まずは今御提案申し上げているような仕組みにいたしたいという点。

それから、我が国の時間外労働は諸外国とかなり規制の仕方が違つておりまして、三六協定制で、労使協定がなければ時間外労働ができないという仕組みになっております。非常に独特の制度でございます。この三六協定制は、やはり労使とも必要だという認識にこの改正論議の中でも立つておるわけでございます。

そういった三六協定制を前提に、一定時間を超える三六協定を結んだら罰則をかける、これはなかなか法制的に困難でございます。もともと三六協定を超える残業命令をかければ現行労働基準法で労働基準法違反、罰則が伴うことになりまして、基準法上決めている限度時間を超えた三六協定を結ぶことになりまして、結んだ当事者の問題になりますので、責任のいばば求め方が大憲法制上難しくなるといふような課題もござります。そういうことから、私も、現在御提案しているよ

うな仕組みでさせていただいておるところでございます。

○武山委員 それでは、もうちよつと突っ込みまして、休日労働及び深夜業に関する上限規制の意見もあつたように聞いておりますけれども、その辺の審議の検討はどんな状態だったのでしょうか。

○伊藤(庄)政府委員 まず、深夜業でございますが、正直、深夜業については、中央労働基準審議会が改正法案の議論が始まつた段階で、検討対象として取り上げるべきかどうかで労使間でかなり対立があつた問題でもございます。回数制限等の要望が労働側委員からもございました。使用者側につきましましては、やはりいろいろな産業活動の中で、交代制等をもつてある程度労働時間ルール化されたシフト編成によつて実施しているところから、金融業等のようにいろいろな世界の市場を相手に夜間仕事をする分野、あるいは都市部のコンビニやいろいろなレストラン等々のたぐひ、あるいは食料品製造のように最近の消費者の好みに合わせまして朝つくつてスーパーへ出すというような形態のものに至るまでたくさんある、そういった中で一律の回数制限は非常に産業活動を困難にする側面があるの幅広の検討が必要だ、今ここで早急には議論できないという使用者側の意見との対立が正直続いたままになっておりまして、私も、最終的に、建議をまとめた段階で労使双方にお話をいたしまして、これは引き続き、過度の深夜業等に対してどのような対応策が可能か検討しようというところで、建議にも全会一致でその検討のいばば約束をしていただいた、こういう経緯でございます。

それから、休日労働につきましましては、これは労働側から、やはり一定の規制をすべきではないか、四週一回、こういう規制をすべきでないかという提案がございました。ただ、この場合は、例えば時間外労働につきましましては、かねてより私も行政指導として目安を決めて指導をいたしまして、その指導の目安内におさめるといふ積み重ねを相当

やつてきておりまして、今回の労働基準法に基づく時間外労働基準という強化につながつたわけでございますが、休日労働については、正直そういう積み重ねがないわけではございまして、直ちに法律上の措置ということにできるかどうかについては意見の一致を見なかつた、こういう状況にございます。

○武山委員 審議会の検討状況、どうもありがとうございました。

その次に、労働契約です。今御説明していただいた、その中で、今回の改正において措置することとなつた事項及び今後残されている検討事項は何でしょうか。

○伊藤(庄)政府委員 労働契約期間につきましましては、現行の労働基準法では、契約期間を定める場合は一年を上限とする、こういう規定がございまして、どのような場合にも一年以内の契約期間を定める、こういうことになっておつたわけでございます。

審議会で御議論ありましたのは、日本の経済活動、産業活動がある程度キャッチアップの時期を終わつて、いろいろな今まで経済活動を支えてきたものがある程度、世界のほかの国で大体つくれる、こういう段階になりまして、日本が新しい製品あるいは商品、新しい金融技術等を開発して事業展開をしていく必要がある。そのためには、社内にはいい人材、研究者やエンジニアや金融の技術面に詳しい人材たちを、外国からでも、内外にかかわらず採用して、そういった新しい事業展開のための開発や、新しい事業の立ち上げをやつていかなくてはならない。

そういう際に、一年ごとではそういった人材の採用がなかなか難しい。ある意味では、そういった開発等に要する期間を考慮してやつてほしい、こういう思いもございまして、契約期間をそういう場合に限り三年というこの提案が審議会でもあつたわけでございますが、この点につきましましては、これが不安定雇用につながるかどうかという点についての御議論がございました。ただ、こ

いった方々については売り手市場の世界であるので、そういった方々についてはむしろ複数年契約を認める方が人材の採用にいい、こういうことで御了解をいただいたところでございます。

高年齢者については、別途の、雇用の安定の見地からやはり三年を認める、こういうことにさせていただきます。

ただ、この点に関しては、この契約期間の延長とは直接関係ございませんが、例えばパートの方等についてよくありますように、短期の、二ヶ月とか半年という契約期間を反復更新して、ある日突然契約の更新を一方的にとめる、こういうケースがございます。

過去、こういったケースにつきまして裁判で争われたケースもございまして、例えば、そういう場合には解雇の予告等が必要なのではないか、こういうことで争われたケースもございまして、そういったことをめぐる判決もある程度の蓄積がされてきておりますので、そういった点についてどう判断すべきか十分検討すべきだ、こういう労働側の意見がございまして、この点につきましては、私も、建議の中でも、学識者等の研究会を設けてこの問題について研究して結論を出してい

く、こういうことがうたわれましたので、その線に沿って、この法案を成立させていって、施行事務等を審議会にお願いしていく過程で、あわせてこの研究会の立ち上げも考えていきたいというふうにも思っております。

○武山委員 それに関連してですけれども、それでは、今回改正することとなった事項についての労使の意見の相違点は、法案ではどのように対処しているのかということをお聞きしたいと思います。

○伊藤(庄)政府委員 先ほど申し上げましたように、私も建議をまとめる過程で、できるだけ労使の方の意見を、しんしゃくできるところはしんしゃくしていただきたいということで、公益の先生方に、建議のまことに当たってはできるだけ労使の意見を、もちろん意見を一〇〇％とはまいり

ませんが、それぞれ相当入れた形で共通の意見の部分をもとめていただきました。

したがって、それに基づいて作成された法案自体が、かなり労使の意見を入れてきているという姿になっていることについては、冒頭申し上げましたように、まず御理解をいただきたいと思っております。

その上でさらに、この建議を踏まえ与党内の調整等を経る過程で、例えば時間外労働の上限基準につきましては、事業主に、これに留意しなければならぬという単なる留意義務から、適合しなければならぬというような遵守義務へ強化していく。あるいは、裁量労働制につきましても、業務の範囲等の具体例を示す指針を、法律に基づく指針として改めて法律に書き込んでいった。法案の策定段階でのそういういろいろな工夫を重ねまして、最終的に審議会にもお諮りして国会へ提案をさせていただきます。

そのほか、先ほどの契約期間の問題とか一年単位の變形制の問題、そういう問題は、これから研究会の立ち上げなり、あるいは施行のための政省令の策定段階で、それぞれ出された意見が十分しんしゃくされながら議論が進むことになるわけでございます。

また、深夜業については労働側から強い意見があったところでございますが、これについても、先ほど申し上げましたように、審議会でも引き続き検討する、こういうことになっておりますので、この法案を成立させていただきまして、施行業務をお諮りし、あわせてこの深夜業についての議論をどう立ち上げるか、速やかに議論が進むように、私どもとしては種々の環境整備に配慮していきたいと思っております。

○武山委員 審議会の審議を待つということでは、私ども、この労働問題に関する責任は最終的にはだれがとるんでしょうか。審議会なんですよ。

○伊藤(庄)政府委員 労働基準法のあり方につきましては、もちろん立法府、行政、それぞれいろいろ

ろな角度でやはりこの問題について対応すべき責任があるかと思えます。

ただ、事労働条件という問題でございまして、労働条件、特に労働基準法上定める労働基準というのは、中小企業等を中心に、直接その企業の労働条件の内容を規定する、こういうことに相なりますので、やはり労使が相当鋭く対立する側面を持つております。したがって、労働省の審議会は常に三者構成、特に中央労働基準審議会も、労働側を代表する方、使用者を代表する方、そして公益委員の方というところで相当詰めた議論をしていただいて、労使間で受け入れ可能な労働条件のあり方というものはどういふものかについて、やはり私もいろいろ意見を聞かなければならぬ場面が多いわけでございます。

そういったことで、特に具体的な施行段階の細部に至れば至るほど、そういった労使間の調整をさせていって、そのことを両者納得して受け入れた限り、的確に労使双方それを遵守していくように、お互いにパートナーとして協力し合う関係もそこら生まれてくるかと思えますので、そういった進め方をすることにつきましては御理解をいただきたいと思います。

○武山委員 非常にあいまいでわかりにくいんですけど、責任を持つてんでしょうか。

○伊藤(庄)政府委員 これは、もう先生は御承知のとおり、最終的なすべての権限は、国権の最高機関である、先生を含めての国会にございまして。しかし、国会からお許しをいただいた法律の範囲内において労働行政を執行していく責任は当然内閣にあります。私にもございまして。

しかしながら、今政府委員が御説明申し上げましたように、我が国の統治システムというのは、御承知のように議院内閣制、政党政治になっております。そして労使関係というのが、労働者、経営者、そしてその受益を間接的に受け取る一般国民にあるわけでございますから、政党政治の赴くところ、どこかの政党がその判断によって

法律案を国会に提出してもいいというものではないと思いますので、三者構成の審議会に一応のたたき台をお願いしている、こういう流れになっております。

○武山委員 一応の流れになっているということはおわかりました。要は、その辺を的確にはつきりと、やはりみんなに周知徹底しなければいけないという意味でちよっとお聞きいたしました。

次に移ります。

今回の改正による規制緩和の事項はどの点か、それからそれぞれの改正の趣旨、それは何かということをお聞きしたいと思います。

○伊藤(庄)政府委員 今回の労働基準法の改正に至る中央労働基準審議会の議論の経緯等冒頭申し上げたとおり、実はこの見直しの議論は、例えば行政改革委員会等で規制緩和の議論が起る前からいろいろ既に議論が開始されておりました。そういった中で議論が進行している過程におきまして、行政改革委員会の方で、規制緩和のありようとして労働基準法関連も取り上げられました。

その項目を申し上げれば、一つは契約期間の上限の一年の延長、それから裁量労働制のホワイトカラーへの拡大、それから一年の變形労働時間制の限度時間の引き上げ、こういった点が中心でございまして。そのほか、割引増し賃金率の算定基礎から住宅手当等を除くこと等もございまして。私ども議論の途上で、こういった行政改革委員会の見解がまとめられたわけでございます。

私ども、そういった中で、労働基準法の改正は、あくまで時代の変化に合わせて、労働者保護のために実効性を上げるべきところは上げ、見直すべきところは見直す、こういう観点から対応すべきだという気持ちで対応してまいりました。したがって、行政改革委員会の方で規制緩和としてとらえられた部分につきましても、あくまで労働基準法が今の時代にふさわしい姿としてどうするべきか、こういう角度から議論されたということでございます。

例えば契約期間の上限につきましても、行政改

革委員会のものとはかなり様相を異にいたしました。そういった新製品、新技術の開発等の専門的な人材を新たに社外から雇い入れる場合というような非常に限定されたケース、形を加えたり、あるいは裁量労働制につきましても、ホワイトカラーに拡大するという抽象的な話ではなくて、私どもはあくまで労働者保護に重点を置いて、なおかつ十分に創造的な能力を発揮していただく仕組みとして、法律上、対象の業務範囲、労働者の設置を義務づけ、労使委員会で全会一致でなければならぬ、あるいは健康管理のルール等も全会一致でなければならぬ、いろいろな規制を逆に相対持ち込んだ形で最終のまとめがなされた経緯がございます。

そういつた経緯からいたしますと、規制緩和という内容になっているのか、むしろ労働者保護という観点から、時代の変化に合わせてまた新たな今回の改正が規制緩和というようなことを念頭に置いて行ったものではない形になっている、こういうふうには私も理解をいたしております。

○武山委員 それでは、規制緩和によって労働者の保護に生じる問題を防止する措置はどのように考えていますでしょうか。

○伊藤(庄)政府委員 労働基準法上の規制緩和によつて労働者にいろいろ出てくる問題、こういう御指摘かと存じます。

先ほど来申し上げましたように、いわゆる規制緩和という観点からこの労働基準法の改正案を検討したものであるという御理解をいただいておけることを前提に申し上げれば、例えば契約期間の今までの一年という制限を、例えばそういった新しい製品開発等に伴う事業展開等の一定の分野に限ってそういった能力を持つ人を新たに雇い入れた場合には三年、こういうふうにしたしましたが、そういう新たな事業立ち上げ等の際に、企業内にいなくてほかからでも持ってきたという非常識の人に異能の人材の方に限った。そういうことから

先生御指摘のような規制緩和による弊害というのは、私どもこの契約期間の上限の問題からは直接考えておりません。

ただ、高年齢者についても三年というふうにした点につきましては、定年退職者等の方が一年更新ではなくてむしろまとめて雇われる、こういうことで雇用の安定上のメリットが出てくるのではなからうか。

それから、一年単位の變形労働時間規制について、これは省令事項ですが、限度時間の引き上げをするという建議になっております。これは一日九時間为例え十時間の限度に直すということでございますが、私どもはそれを年間の総実労働時間の短縮もできるような要件とセットにいたさうというところで、一定日数以上の休日の確保、それから

一年變形制の場合には時間外労働の上限基準を短くして残業を極力少な目に抑えていく、こういったこととあわせてやっておりますので、この点につきましても、先生御懸念のような点はなくてむしろ、忙しいときにはある程度働くけれども、忙しいときには連続休暇等々余裕を持つというところが、めり張りがきいて、全体としての労働時

間の短縮につながるような形になってきているというふうに出ております。

それから、裁量労働制がやはり規制緩和委員会

の提言とも重なっている部分でございしますが、これにつきましては、行政改革委員会の提言とは大分違ひまして、いろいろな工夫がなされた姿で今

回御提案をさせていただいております。この新しい裁量労働制につきまして、業務範囲等を極力法律上限定した上で、さらに労使委員会の設置を義務づけ、そこで全会一致で業務の範囲あるいは健康管理のルール、苦情処理のシステム等を定めることにいたしましたので、そういう形を通すことで、労働時間にとらわれない、あるいはむしろ管理されるよりもむしろが仕事にも労働時間にも主人公になって腕を振るう、そういった自律した人材の輩出できる環境につながるのではないかと。

正しく運用されれば、そういうことを通じて、私ども、今の日本的ないろいろなシステムに対して不信の念が提起されることもございますが、そういうった終身雇用等の中にも新たな活力を生むことにつながるのではないかと、こういう気持ちを持って制度の設計をさせていただいて提案したつもりでございますので、提案の中で、いろいろな弊害の排除につきましましてはいろいろな意を尽くしているというふうに私ども理解をいたしております。

○武山委員　大麥長くお答えいただきましたので、短く、ポイントだけお答えいただきたいと思います。

それでは次に移ります。

労使自治を理由に勤労条件の法律基準を緩和することですけれども、日本の労働者の四分の三は労働組合とは無縁であるというわけです。労働組合不在の労使自治は使用者の一方的決定でしかないのではないかと思います。この辺は労働組合に参加していない方々が本当にたくさんいらっしゃるわけです。使用者の一方的決定でしかないのではないかと、おそれがありますけれども、その辺はどう考えておりますでしょうか。

○伊藤(庄)政府委員 労使自治という御指摘ございました。いわば労働基準法のベースであれば労

使協定制度に当たると思いますが、その代表的なものが時間外労働を認めていく労使間の三六協定かと存じます。

こういふ協定 組合がない場合には従業員が、過半数を代表する者を選ぶわけでございますが、今までそういった従業員の過半数を代表する者が、事業主が一方的に指名していたりするケースも指摘されていたわけでございます。そういったことが今後ないように、今回の改正とあわせて成り立たせていただければその施行の段階で、そういった過半数を代表する者は選挙等の民主的な手続によって選ばれること、それから総務課長とかか人事課長とか、会社側の人間はためであることなどをルール化して、届け出の際にも、こういった

た形で選ばれ、どういう職名の人であるかをきちつとチェックしていくという形をとうろ、こういうことにいたしておるわけでございます。したがいまして、先生御懸念のような労働組合のないケースでもそういうことが極力出ないように、私ども、意を尽くした施行のあり方を考えていくつもりでございます。

○武山委員　労働省の指導が大変重要になると思
いますけれども、選挙で選ぶということですね。
それが透明で本当に公正な選出方法だと思います
けれども、それを実際にはやりきちつと行えるよ
うな環境をつくるということが大事じゃないかと
思います。ぜひそういう細かい部分で詰めていた
だきたいと思います。

それから、労働時間に関する規制に関して行われる労使協定や今回新設する裁量労働制に関する労使委員会の労働者代表の適正な選任方法ですけれども、今選挙でというお話をされましたけれども、それでは、選任方法に関する指導はどのようにするのか。細かい部分ちよつとお聞かせ願えますでしょうか。

○伊藤(庄)政府委員 裁量労働制を実施する場合の要件として提案させていただいております労使委員会、これらの労働者側の代表の選出につきましては、先ほど申し上げました三六協定等の場合とりもさらに厳格にいたす考えでございます。

これもやはり労働基準法の施行規則でルール化したしますが、まず、組合がない場合ですが、従業員の過半数を代表する者を選挙等の民主的な手続で選出をしていただく。その方が労使委員会の労働側の代表する者を指名していただく。その指名された者について重ねてやはり信任投票をして、過半数の信任を得ていただく。こういった仕組みを私どもも予定をいたしておりまして、そういった手続で労使委員会の労働側代表というものがきちんと選ばれて、正しく機能するように配慮してまいりますし、この労使委員会の方で一定の決議をして裁量労働制を実施するということであれば、届け出を義務づけておりますので、届け出の際に

そういったきちんとした手続を踏まえて、それにのっとって選ばれた者であるかどうかをチェックする仕組みにいたしていく考えています。

○武山委員 今選任方法についてお答えいただきましただけでも、選任方法が一番大事なところだと思ふのです。それで、今まさに国民の民度イコール政治の民度、政治の民度イコール国民の民度と言われているわけですが、この選任方法もやはり日本の国民の民度だと思ふのです。だからあの人の投票してくれよとか、いろいろな不正な方法で選任というのは当然行われるわけだとして、その辺、労働者一人一人の自律というか自覚というか、そういうものがないと、やはり一人一人が願っている人が選任されるとは限らないわけですね。ですから、その辺の指導というのは、本当にモデルケースなわけですから、このたびこういうように法改正になるわけですから、まず骨格をきちんとやぱりつくるべきだということをお話したいと思ひます。

それから、その中でいろいろ話し合われた労働協定や決議について、趣旨から著しく離れているようなことが決まる可能性があるかありますね。そのようなときにどう対応するのか。その辺ちよつとお聞かせ願ひたいと思ひます。

○伊藤(庄)政府委員 一つは、三六協定等の問題でございますが、これも届け出が義務づけられておりまして、そういった従業員の過半数を代表する者の選任手続等が適正かどうかチェックすると同時に、その内容についても、時間外労働基準に照らしてきちんと守られておるかどうかをチェックいたします。これも労働基準監督署のいわば最大の重点業務として対応していくことになるかと思ひます。

あわせて、やはり裁量労働制の場合につきましても、法律上、業務範囲、または労使委員会が必ず全会一致で決議すべき事項等かなり規定をいたしておりますが、それらの規定すべき内容等について、労働大臣がこの法律に基づいて指針を出して、具体例等も明示していきます。したがいまして、

法律、この指針に即してやはりおかしいという届け出があった場合には、その内容を十分チェックし、場合によっては現地において確認し、法律の内容、趣旨、指針に即するように万全の指導監督を実施していく。もし、そのまま法律の趣旨に反した形での決議が結ばれていても、これは当然労働基準法の規定に照らして、裁量労働制を実施するための決議としての効力を持ちませんから、その場合には、裁量労働制等を実施すること自体問題でございまして、原点に戻って、通常の労働時間管理を求めていく、こういうことに相なるわけでございます。

○武山委員 例えば、東京の人口は一千二百万ですが、それに対して現在労働基準監督署というのは何カ所ぐらいあるのでしょうか。私は人手不足じゃないかと思つておるのですけれども、その辺、東京には何カ所ぐらい労働基準監督署というのがあるのでしょうか。

○伊藤(庄)政府委員 全国では三百六十の監督署を持つておるわけですが、今東京自体で幾つあるか、ちよつと今正確な数を当たらせていただいております。

労働基準監督官、私も、厳しい行政改革の中でございまして、毎年一定数の増員等を図つて実現をさせているわけでございますが、先生御指摘のように、それで万全かと言われると、確かにまだまだこの労働基準法の実効性を上げていくためには相当頑張らないといけないという状況にあることは事実でございます。

私もこれは事実でございまして、厳しい行政状況の中でも、体制整備につきましても、いろいろと関係機関とも、実情を申し上げ、努力をいたしてまいりたいと思ひますし、同時に、三六協定、あるいは労使委員会制度等も、私も、大企業等の指導監督というものがいろいろな意味で限界がある中で、裁量労働制の導入とあわせて、重点監督として臨んでまいりますけれども、やはりこうした労使委員会等による労使間のチェック機能、それと行政側の労働基準監督官の懸命な努力とが相まってこそ本

当に労働基準法の実効性も上がると思われますので、私も引き続き、体制整備等を含めて、また健全な労使委員会等が機能するように、万全の努力をしてまいりたいと思ひます。

○武山委員 私がちよつと聞いていた数では、たしか東京の人口に対して十カ所程度と実は聞いていたのですけれども、埼玉で五カ所程度と聞いていたのです。私は埼玉出身なものですから、埼玉の約倍ぐらい東京は人口があるわけですね。それで、東京十カ所、それでは人員不足で、とても十分に機能しているとは思われないうのです。監督体制の強化という形では行政改革が必要じゃないかと私は思つております。その辺いかがでしょうか。

○伊吹国務大臣 先生はアメリカの御経験も長いと思ひますが、規制緩和、自由化というのは今の日本にある程度は必要だと思ひますけれども、自由競争の結果が必ずしも万端ではないことは、もうみんながよく知つておるわけですね。特に、規制緩和、自由化を進めれば進めるほど、競争のルールを厳しく管理する、アメリカで言えば司法省のな役所は、どんな数をやさなければなら

今回の労働基準法の問題については、むしろ、規制緩和という観点よりも、国民の方がいろいろな働き方を期待されたいということに伴う付随的な労使自治というものがやはり起こってくるわけだ、その労使自治の中で労働基準法に違反しているかしていないかというところは、先生が御指摘のとおり、これからさらに厳しく見ていかねばなりません。

したがって、行政改革の中でも、ふやさなければならぬ部分もあります。そして、どこか減らさなければならぬ部分があります。私は、これからは、労働基準行政というのは、むしろ、金融を自由化すれば金融監督検査官がもっと必要のように、ふやさねばならぬ分野だと思ひますので、政府全体の人員をコントロールする中で、めり張りのきいた人員配置をしていかねばならないとい

うことは御指摘のとおりだと思ひます。

○伊藤(庄)政府委員 先ほどお答えできなかった恐縮でございます。

全体の労働基準監督署の数は、三百四十三でございます。東京が十七、ちなみに埼玉が九カ所設置をいたしております。

○武山委員 どうもありがとうございます。局長さんのお答えが大変長かったですから、私質問を消化することができませんで、また来週この続きはやりたと思ひます。本当にとば口だけしかお聞きできなかったのですけれども、私の時間が来てしまいましたので、どうもありがとうございました。

○田中委員長 次に、東中光雄君。

○東中委員 私は、今回の新しい裁量労働制度の創設、あるいは変形労働時間制の要件緩和、この問題というのは、労働基準法の基本的な原則である八時間労働制そのものを崩していくような重大な改悪だと思つております。同時に今、ホワイトカラー層に多いわけですが、いわゆるサビラス残業、これは企業による労働基準法違反の犯罪行為です。それを合法化してしまう、そういうことになりかねない非常に重要な許すべからざる改悪だといふふうに思つておるのです。

それで、まず我が国の現行法の八時間労働制というのは一体どういうことなのかということについて、お聞きしたいのです。

労働基準法の三十二条は、「使用者は、労働者に、休憩時間を除き一週間について四十時間を超えてはならない」という規定、これが原則ですね。しかも、この三十二条に違反した場合は犯罪であるということが、百九十九条で三十二条違反の罪として、「六箇月以下の懲役又は三十万円以下の罰金」ということであるのです。

だから、使用者は、労働者に一日八時間以上を超えて労働をさせてはならない。労働者が合意し

ておつて、時には労働者が希望しておつても、使用者は、一日八時間を超えて労働させてはならない、違反した場合は六カ月以下の懲役、犯罪でしよう。一日八時間労働を超えてやったら、使用者は犯罪者になるのだというのが原則なのです。なぜ一日八時間労働を超えて労働させたから犯罪になるのですか。現行法について、どういふふうに労働者は考えていらっしゃるのですか。

〔委員長退席、鎌田委員長代理着席〕

○伊藤(庄)政府委員 労働基準法の労働時間に関する法規制、いろいろな条文が有機的に関連して一つ一つの労働時間管理のルールを設定いたしておるわけでございまして、先生のように、三十二条のみをもつて、ほかの条文を一切視野に入れないで判断されると、その点につきましては、私もちょっとお答えをいたしかねるわけでございします。

一日八時間あるいは一週四十時間を超えて労働をさせてはならない。それは、三六協定制であるいは災害時のもの等によって全体の労働時間管理のルールが設定されていますので、全体のルールの中でそれが犯罪行為になるかということであれば、私もお答えを申し上げられるかと存じます。○東中委員 私は今言ったことそれ以外に何がありませんか。私が今言った三十二条に違反した者は、「六箇月以下の懲役又は三十万円以下の罰金に処する。」百十九条にそう書いてあるでしよう。三十二条に違反した場合は処罰されるのですよ。なぜかと聞いていますのですよ。三十六条のことなんか言っていないのですよ。

三十六条のことをどうしても言いたいのだったと言えはいいですけれども、それは違法性を阻却する事由として、三十二条違反の罪に對して、三六協定制を結んだ場合場合には違法性を阻却するということに考えるのです。これが当たり前にある。あなたの方の頭は、もうまるっきり労働基準行政の根幹になつて八時間労働制について、今私の言ったとおりに書いてあるでしよう、百十九条は、三十二条に違反した者は処罰す

ると書いてあるでしよう。三十二条は今言ったとおりのことを書いてあるのです。一日八時間以上労働をさせてはならぬと書いてあるのです。それですぐ犯罪になるかどうかというの、実際のところはいろいろなことがあつて、三六協定制をやつておつたら違法性が阻却されるから犯罪にならぬといふことがあつても、私が言った規定自体はちゃんとあるのですよ。

それで、なぜ処罰されるのかということについて、あなた方は自覚もしていない。そこが問題なのです。なぜ処罰されるのですか。何で犯罪になるのですか。労働基準法はそう書いてあるのですから、なぜ犯罪になるのか言うてごらんさないですか。それがわからないのですか。

○伊藤(庄)政府委員 労働基準法各条文相まって、最低基準としての労働時間管理のルールを設定いたしておるわけでございします。

したが、いま、どういった場合に犯罪になるか、当然、各条文が相まって設定された労働時間管理のルールに違反している場合に労働基準法上の罰則が適用になるわけでございまして、御指摘の三十二条につきましても、すぐ後から出てくる条文で、例えば変形労働時間制があり、三六協定制があり、災害時の緊急事態の場合の規定があり、それら全体で一定の労働時間管理のルールが構成されていますので、私も、そういった労働基準法の体系上、最低基準として設定されている労働時間管理全体の枠組みの中でそれを逸脱したふいにお答えをできるわけでございします。

○東中委員 労働大臣、この人はもう全然法律がわかつておらぬですね。

労働基準行政の一番基本になる三十二条違反の罪というのがちゃんと法律に書いてあるわけですから、それはそのまゝ法律に書いてあるわけですから、いろいろな例外規定をたたくさんつくつたから、三十二条の二だとか三とか四だとかつくつていくから、あるいは三六協定制なんかでつくるから、だから罪にならぬといふことがあ

り得るけれども、原形は、三十二条に違反した者は犯罪だといふことで、ちゃんと現行法でありま

すよ。だから、法律的思考能力のある労働大臣ですから、局長の言うていゝのは答弁になりませんね。どうですか。

○伊吹国務大臣 私は法律家じゃございせん。政治家でございしますから、現実をやはり判断して御答弁を申し上げたいと思ひます。

先生御指摘のとおり、三十二条というのは、基本的なルールを私はやはり規定しているものと申します。しかし、基本的ルールで現実には動かさないから、そこへ例えば三十六条を持ってくる。したがって、三十六条には、三十二条から三十二条の五までもしくは第四十条の労働時間または前条の休日に関する規定にかかわらず、三六協定制を置いた場合には云々といふのがあつたわけですから、三十二条は、言うならば現行法の法体系として、三六協定制なしに三十二条をやれば当然罰則を受けるというふうに解釈するのが私は現実的だと思ひます。

○東中委員 そのとおりです。だから、三六協定制がある場合は、三十二条は三六協定制に書いてあるんだね。三十二条は三六協定制のことは何にも触れてないんです。三六協定制なしにやつた場合は犯罪になる、今大臣言われたとおりです。それではなぜ犯罪になるんですかと聞いています。三六協定制なしにやつたらなぜ犯罪になるんですか。犯罪だと言っているから犯罪になるんじゃないでしよう。犯罪になるについては犯罪の理由が要るでしよう。なぜ犯罪になるのかということを書いてあるんです。それを、基準局長が基準法に書いてあることの説明ができないでどうしますね。なぜですか。

○伊吹国務大臣 ただいま政府委員がお答えしたのは、私が先生にお答えしたのと全く同じことを言つたと思ひます。三十六条抜きに三十二条のことをやれば当然それは犯罪になる。犯罪になるといふのは、三十六条抜きに一方的に法律違反をす

れば、日本国民はだれだって犯罪になりますよ、それは。

○東中委員 法律違反をすればそれだけで犯罪にはならないんです。犯罪になるということの規定しているから犯罪になるんです。だから、なぜ一日八時間以上の労働をやつたら犯罪になるのか。それはちゃんと基準法に書いてあるんです。この基準、一日八時間以上働かせてはいけないといふこの基準は、一条に書いてあるでしよう。労働者が人たるに値する生活をする最低の基準なんだと書いてあるんです。憲法二十五条には、健康にして文化的な生活を営む権利があると書いてあるんです。その健康にして文化的な生活を営む権利、人たるに値する生活をするのを保障する。ういふ基準、八時間労働といふものを侵害するんだから、労働者が人たるに値する生活をする最低基準、それを侵害すれば生存権侵害で犯罪になるんです。財産権を侵害したら窃盗罪になるんです。労働基本権、生存権を侵害するから犯罪になる。この三十六条の規定といふのはそういう意味を持つていゝんです。犯罪にするという意味は、そうじゃないんですか。どうです。

〔鎌田委員長代理退席、委員長着席〕

○伊藤(庄)政府委員 先ほど先生の御指摘の中で、三十六条による協定があれば犯罪にならないといふふうにもおっしゃられましたので、その点は私どもの答弁をお認めいただいているのかと思ひますが、そういったことを前提にお答えすれば、労働基準法第一条、人たるに値する労働条件を実現していくという趣旨のこともうたれておるわけでございまして、これは労働基準法の各条文が本当に相まって全体として望ましい最低労働条件といふものを形成していくわけでございまして、それによりまして、まさに人たるに値する、あるいは望ましい勤労者生活が実現できる労働条件といふものを形成していくわけでございします。

したが、いま、そういう意味では、三十二条の八時間労働も大変重要でございしますし、節度ある三六協定制といふのも大変重要であるかと存じて

おります。
○東中委員 何を言っているんだ、論理的でない人だね。

一日八時間以上の労働をさせては犯罪になりま
すよ、なぜ犯罪になるのかといったら、一日八時
間を超えないという基準は、それは人たるに値す
る生活を行うための最低の基準だ、一条にそう書
いてあるわけですよ。ほかの条文のことを今言っ
ているんじゃないんです。三十二条について言っ
ているんです。使用者がそういう最低基準を侵害
するから、だからそれで犯罪になるというものがこ
の法律の趣旨なんです。非常にばやけた話だけれ
ども、私の言うていることを全然否定してはいな
いんです。それは認めざるを得ないんですよ。

これが強制的に労働させたということになつた
ら、暴行、脅迫あるいは精神的な圧力を加えて
やつた場合は、一年以上十年以下の懲役でしょう、
基準法に規定があります。それは非常に重い。こ
れは重くはないけれども、しかし犯罪だというこ
とをちゃんと規定しているんだ。このことがわ
かっていないから全然だめなんです。

それで、先ほどの答弁を聞いておつて、私は思
うたんです。こういうのがありましたね。三六協
定なしの時間外労働をさせている数について、い
ろいろ調べてみてどれくらいあったかと言つた
ら、平成九年は一万八千二百六十一件、違反率は
一二%という答弁を基準局長はさっき言われまし
たね。それで、三六条違反で悪質なものは同法
で処分する、こういう答弁をされましたよ、さっ
き。全く基準局長というのは何ということと言
うんだと思ひましたよ。

三六条違反というのは何ですか。ただし書き
でしよう。百九十九条にある三六条違反というの
はただし書きですよ。三六条違反の罪なんてあ
らへんのです。三六条協定なしにやれば三十二
条違反なんです。それでしよう。そうしたら、今
言つたように処罰されるとあなたは言っているん
ですよ、三六条がなかったら。当たつてみたら
一万八千二百六十一件もそんなものがあるんだ、

それで行政指導しているとか何とか言つて、悪
質なものだけは司法処分にすると言ふ。犯罪なん
ですから、犯罪だから全部司法処分しなきゃいか
ぬです。起訴猶予もあるでしょう。あるいは事情
というのはいろいろある。しかし司法問題なんで
す、労働司法。

八時間労働制というものについて、現行法上ど
うなっているかということについて担当の局長が
しつかりつかない。これは本場に嘆かわし
い状態だと思ひます。

○伊吹國務大臣 東中先生、なかなか御党はキャ
ンペーンでうまくおっしゃいますので……(東中
委員「何を言っているんだ」と呼ぶ)いやいや、
ちよつと待つて下さい。我々政治家がよく答弁
をしませんと、政府委員を一方的にお責めにな
る困るわけです。

労働基準法の第一条は、先生、こういうふう
に言っているんですよ。先生はもうすべて御承知の
まま言つておられるんです。労働条件は、労働
者が人たるに値する生活を営むための必要を満
たすべきものでなければならぬ、この法律で定
める労働条件は最低基準云々。労働条件とい
うのは労働時間だけではありません。これは御承知
のとおりです。賃金、超勤の率、それから休日、す
べてが総合して労働条件になるわけで、それをこ
の法律が規定しているわけですから、三十二条と
三六条の関係も、そこだけがすべての法律では
なくて、そこで超勤がどれだけでもあるか、ある
いは基本給がどれだけでもあるか、あることをす
べて規制しているのがこの法律ですから、今の八時
間のところだけがこの法律のすべてではないとい
うことは先生よく御承知の上で御発言だと思ひま
すので、よろしく御理解をいただきたいと思ひま
す。

○東中委員 今八時間労働について言っているん
です。三十二条について言っているんですよ。ほか
のことについて言っているんじゃない。(発言す
る者あり)
それじゃ聞きましよう。例えば三十七条、使用

者が三六条協定によって労働時間を延長して労働
させた場合、その時間の労働について通常時間
の二割五分の「割増賃金を支払わなければなら
ない」、書いてありますね。だから、時間外労働を
やつたら二割五分の割増賃金を支払わなければ
ならない。

もし支払わなかったらどうなるんですか。
○伊吹國務大臣 それは、先ほど先生がおっしゃ
つたように、私は三十二条違反だと思ひますよ。

しかし、私が申し上げているのは、八時間労働
のことをずっとおっしゃつて、この法律は八時間
が労働条件の基本だということをおっしゃつたか
ら、労働条件というのは他のいろいろなものがあ
つて、それがすべて包括的にこの法律の中で規
制されているということをおっしゃっているわけ
です。

○東中委員 全然私の言うていることをあなたも
理解していないですね。労働条件というのは、労働
時間、賃金、それから働くときの、深夜か、そう
いうのが全部それぞれが労働条件なんです。だか
ら今八時間労働制について言つた。今度は割増
し賃金について言つた。割増し賃金を支払わな
かったらどうするんだと言つたら、そのときは三
十二条違反だと今総理大臣——労働大臣言いま
したね。まだ総理大臣になつてませんわ。そんな答
弁しておるんじゃないんです。

割増し賃金を支払わなかったら何で三十二条違
反なんです。割増し賃金を支払わなかったら、
百九十九条で三十七条違反の罪、割増し賃金不払
いの罪というのがちゃんと基準法に書いてあるん
です。だから、割増し賃金を支払わないというこ
とと自分が犯罪なんですというふうにするの、こ
の基準法は書いてあるんですよ。現行法ですよ。払
わなかったら三十二条が出てくるんだ、これが悪質
なんだというそういう感覚でおるといふのは、百
九十九条を見ていないんです。百九十九条に三十
七条というのは書いてあるでしょう。時間外割増
し賃金を支払わない罪というのはちゃんと六月以
下の懲役という、現行法がそうになっているんです。

それが、支払わなかったら三十二条が出てくるんだ
と。ばかことを言つちやいかぬです。暴論とい
うよりも、それはもう全く初歩的な間違いです。観
点が違つていふんです。

割増し賃金を支払わなきゃなぜ犯罪になるの
か。時間外労働は、協定を結んでおるからそれは
違法性が阻却されて犯罪にならないけれども、し
かし、割増し賃金を支払わなかったらそれは犯罪
になりますよ。なぜそうしているのか。それは、人
たるに値する生活を確保するためには八時間でや
るべきだ。しかし、それ以上働かせるというのは
非常に酷なことだから、その場合は賃金を特
に支払わなきゃいかぬよ。割増し賃金を払う、
そうしなきゃ人たるに値する基準にならないんだ
というのであつて、規定があるんです。日本は二割
五分というので非常に少ないけれどもね。五割と
いうところもたくさんあります。そういうふうにな
つていふんですよ、構造が。

だから結局、労働者の生存権といふんです、あ
るいは人たるに値する生活を営む権利、健康にし
て文化的な生活を営む権利を割増し賃金を支払
わなかったら侵害することになるんだ、だから犯罪
になるんだ。八時間以上働かしたら、それは原則
的に、それから基本的には犯罪になるんだ。特別
な協定を結べばこれは違法性が阻却されると。こ
ういう構造になっているんです。

そのことさえおわかりないというのは、本当に
基準行政が異常な状態になつていふということ
を私は指摘しておきたい。

それから、ついでに聞いておきます。
八時間労働制を決めたのは一九一九年のILO
条約第一号ですね。その八時間労働制の第一号を
いまだに日本は批准していません。なぜですか。
これをお聞かせ。

○伊藤(庄)政府委員 ILO第一号条約について
批准していない理由でございますが、先生た
だいま八時間労働という点を御指摘になりました。確
かにILOの第一号条約は八時間労働制でござい
ますが、同時に週四十八時間制を前提にした、私

どもから見ますと、やはり今のこの段階でまず批准すべきことになじむかどうかという観点。今、御案内のように日本では週四十時間制を実施いたしておるわけでございます。そのほか、細部についていろいろと我が国の法制とのやはり違いというものがございまして、批准される形にはなっておりません。

○東中委員 いかがなことを言いなさんなあなた。一九一九年ですよ、七十九年前じゃないの。そして、一号条約はなるほど四十八時間制だし、日本が四十時間制にしたのはほんの最近じゃないですか。ILO条約も四十時間制にまた変えていられないの。

問題は四十八時間とかなんかじゃないんです。「使用せらるる者の労働時間は、一日八時間且一週四十八時間を超ゆることを得ず」ということ、これは、その後、この条約は後で四十時間になつていきます。あるいはその適用範囲が広がられていきます。商業にも広がられている。八時間労働制のこの基準、一番もとなつた七十九年前の条約がなぜ今まで批准していないのか、日本は批准できないのかと言っているんです。

○伊藤(正)政府委員 ILO第一号条約でございしますが、四十時間制、始まつたばかりとおっしゃられておりますが、実は、昭和六十二年の労働基準法の改正で週四十時間というものを本則に掲げて、その実現に向けて進んできたわけでございます。その段階で四十八時間制というものを我々取り入れるのではなくて、むしろ四十時間制に向かう期間であつたということはまず御理解をいただきたいと思っております。

この条約、確かに八時間というものも同時にうたつておるわけでございますが、ただ、批准できない一つの理由でもあります。この条約では、同時に八時間を超える労働を認める変形労働時間制等も一定の条件のもとで許可しているわけでございます。先生の言うように八時間だけに、それを超えるというところを一切認めない体系を前提にしているものでないことは御理解をいた

だきたいと思ひます。

○東中委員 基準局長、あなたまじめな顔をして言つてますけれども、一國の政府を代表しての発言とは到底思へませんね。でたらめだ。

一九一九年にILO第一号条約が決まつた。そしてそれは、一九三五年に週四十時間条約というふうにもう規定されていますね。全体からいへば一九三五年です。昭和六十何年というのよりずっと前じゃないか。

それから問題は、変形労働時間とあなた言いましたね。ところが、ここで言っているのは一日八時間労働制だ。しかし、一週間のうちに一日または数日、一日に八時間働かない場合があつた場合、その場合に八時間労働を超すことができる、少なかった分だけほかの日に時間をふやすことができる、しかしその限度は一時間だ。だから、八時間働かない日が一日あつた、七時間の日が一日あつた、その場合は九時間働ける日を一日つくつてもいい。しかし、働かない日が、七時間の日が二日あつたからといって十時間というのはいかぬよ。九時間を二日することができ。そう書いてあるんです。

ところが、日本の労働基準法はそうなつておらぬでしょう。八時間労働というふうになつておるけれども、三六協定つくつたら何ばでもやれる。際限なしになつておるんです。だから、この第一号条約は批准できなかったんですよ。批准したらインチキになるから。これは世界の水準ですよ、第一号条約なんだから。

それを、今日になつて、もう二十世紀が終わろうというときにまだ批准せぬで、それでいいかげんな答弁ばかりしている。これはもう日本の労働行政というのはいかぬやせぬ、むちゃくちゃだ。私ははつきり言ひますよ。世界の基準からいっておかしい。どうですか。

○伊藤(正)政府委員 先ほど答弁申し上げましたのも、私どもが批准できない理由の一つとして変形労働時間制の採用している仕組みの違いを申し上げました。

ただ、先生ずっと御指摘になつておるうちに、八時間労働を延ばしていくケースがあり得ること。制度自体の中に取込んでおるものとして、ILOの第一号条約もやはりそういう性格を持つておるということについて御理解をいただきたい点でございます。

それから、このILO条約につきましては、ドイツ、スウェーデン、アメリカ、イギリス等大陸の国あるいはアングロサクソン系の国にかかわらず未批准の国が多いわけでございますが、なぜかと申しますと、ドイツにせよまたアメリカにせよ、やはり労働時間の短縮というのに取り組んできた経緯はございまして、労働時間の短縮と同時に、例えば労働時間の弾力制度、例えばそれは半年の制度あるいは一年単位の弾力制度、こういったものをあわせて導入しながら労働時間の短縮というものを進めてきた経緯がございまして。

そういう背景がある国におきましては、先ほど申し上げました、先生が御指摘になりました変形労働時間の仕組みの違いというふうなこともやはりいろいろ原因となつて、こういった先進国においても批准がなされていらないという状況でございます。

○東中委員 時間がなくなつてしまひましたのですが、私は、労働大臣、こんなことは、労働基準行政というのはいかぬやせぬ、むちゃくちゃだ。これはもう日本の労働行政というのはいかぬやせぬ、むちゃくちゃだ。私ははつきり言ひますよ。世界の基準からいっておかしい。どうですか。

一日八時間を超してはいかぬ、超す場合は、一週四十八時間で、減つた部分があつたときだけ超すことができる、超しても一時間しかいかなない、減つた分以上にはいかなないというのがILO条約第一号の八時間労働の内容なんです。そういうふう

になつておるものを、日本の法律はそれに違反しておる、適合しない、だから批准してないのですよ。そのことさえ認めない。そして金とんちんかんな、論理的には説明のできないばかげたことを言つておる。

そういうことで、今裁量労働制なんていふたら、八時間を超す方が超すまいがみなし時間とみなしてしまつて、超したつて賃金を払わぬでもよろしいということにしてしまつておるわけですよ、労働委員会。労働委員会が決めたいというふうなことは、どこに書いてありますか。憲法では二十七条に、労働時間、休息、賃金、これは法律で決めなければいかぬと書いてあるじゃないですか、基準は、憲法二十七条にそう書いておるのに、基準を労働委員会というふうなことで、企業犯罪を起す使用者と、労働者……

○田中委員 東中君に申し上げます。質疑時間が終了いたしましたので、結論をお急ぎください。

○東中委員 はい、結論を急ぎます。だから、労働委員会がそういう労働時間を決めるような権限を与えるということはいかぬ。犯罪を犯すのは使用者なんだ。使用者は八時間以上やらせてはいかぬ、使用者は割り増し賃金を払わなければならぬ、全部犯罪適格者は使用者なんです。労働者じゃないのです。その使用者と労働者が一緒になつて委員会をつくつて基準をつくる。憲法ではちゃんと法律で決めなさいと二十七条に書いてあるじゃないですか。こういうことは断じて許せぬということを申し上げて、結論をいたします。

○伊吹國務大臣 先生おっしゃつたとおり、三六協定を締結すれば、法理論としては上限なく超勤は確かにできます。しかしそこには、別途行政指導や、あるいは先ほど来中桐先生からも御提案があつたように、別途の勤務時間短縮の法律をもつて超勤の上限を制限するように行政をやつてきた。

しかし、その行政をやつながらも、率直に言えば、超過勤務手当または超過勤務ということが、

共産主義社会は存じませんけれども、資本主義社会においては雇用の維持ということのために必要なパツァー効果を果たしているわけですから、先ほど来おっしゃっていただいたように、一条の勤務条件という内容は、できるだけ八時間、時間制ということにさや寄せをして御質問になればそうなりますけれども、我々としては、長期的な雇用に安定させて、そして賃金を維持しながら、資本主義社会においては企業もつぶれないように労働者を守っていくということをしなればならないのでILO条約を批准できなかったということが、私は事実だと思っています。

○田中委員長 次に、濱田健一君。

○濱田(健)委員 今回の労基法の改正案、きょうも既に四時間ぐらゐ各委員のお話を聞かせていただきましたが、やはり裁量労働制に話が集中をしているように感じます。私も、前は質問を出した部分以外のことでお話を伺いましたので、きょうは質問にできるだけ沿って話を聞かせていただきたいと思います。

去年の四月にいわゆる裁量労働制の六業務が新しく位置づけられたわけでございます。今回の法改正は、今までありました十一業務以外の新しい裁量労働制、働きぶりということでございまして、いわゆる変形労働制等については、平成八年、平成九年、非常に詳しい調査をされて今回の改正案というものが臨まれたように私は感じるわけでございますが、現行の裁量労働制について、その実施状況等々についての追跡調査というものがあれば、どのようなものを調査され、どういう認識を持っていらっしゃるのか、そこをお聞かせいただきたいと思います。

○伊藤(庄)政府委員 私ども労働基準法の施行状況につきましては、ここ数年、毎年一万数千の事業場につきまして労働基準監督官が訪問しながら実情を把握するという調査を実施いたしております。その中で、こういった裁量労働制の実施状況についても把握をいたしているところでございます。

例えば、近年、東京の労働監督署におきまして、平成九年一月から十二月までに受理した裁量労働に関する協定届け三百三十八件というものがございまして、例えば新たに追加した業務に係るものがどういふものがあるかというところで、コピーライター業務が十三件、そういった件数が非常に多くなっていること等、実情を把握しながら、この裁量労働制の実施状況を、その受理された内容の職種に就いて、実際の運用状況がどうなっているか等も調査の際にはつづきに見る、こういう形で把握をいたしておるところでございます。

○濱田(健)委員 はっきりとした統計はないのかも知れませんが、いわゆる十一業務についてどのくらいの労使協定が届け出されているのか、そしてその労使協定の中身の典型的なものはどういふものなのか、おわかりだったら教えてください。

○伊藤(庄)政府委員 今御指摘ありましたものの資料を取り出せばあるわけでございますが、今用意していますもの、例えば業種別に、職種別にとりあえず点につきましては、平成九年四月一日以降新たに追加された六業務についての届け出状況、それを把握いたしております。それを見ますと、コピーライター関係が十三件、これは東京の管内だけで見ただけでございます。そのほか公認会計士、弁護士等はなく、一級建築士のケースが二件ございます。それから不動産鑑定士、弁理士等についてはまだ出ていない、こういった状況でございます。

それから、こういった全体の導入状況につきましては、企業数、労働者割合等を見ておりますが、ここ数年を見ますと、平成五年が二百十六件の届け出であったものが、平成六年には四百八十三件、それから平成七年には五百二件、平成八年には六百四十二件というふうに入ってきております。

こういった件数の内容、いろいろ各企業ごとに実際の仕組みを見ておりますが、やはり一番多いのは、研究開発職のケースが多いという状況にございます。研究開発職につきましては、私どもいろ

いろ事例を特に集めたりいたしておりますが、大半の企業が、例えば主事、五年から十三年の勤務年数が例えば主事というようランクになる、それ以上の者に限ることとしておたり、それから場合によっては入社二年目から対象になる者、一年目から対象になるケース等がございまして、それぞれのもとに賃金関係等の整理をいたしておりますので、またその辺は、至急整理をいたしましてお示しをさせていただければと思っております。

○濱田(健)委員 質問通告になかったわけですが、協定の内容で典型的なものの事例がございましてかというふうにお聞きしたのであります。もしあつたら……。

○伊藤(庄)政府委員 研究開発職が裁量労働制の目下一番コピーライターな形になっておりますが、例えば電気器具製造業のケースで見ますと、元年二月にこの裁量労働制を導入いたしまして、研究開発それからデザイナーの業務について裁量労働制を導入しております。本人の希望に応じて実施することにしたしておりますが、大体五年ないし十三年の経験年数の者、こういう形にいたしておるようでございます。実際にみなされている労働時間と申しますのは、事業場によって異なりますが、八時間あるいは八時間半のみなし制をとっておるというところでございます。

それから、裁量労働制の対象労働者に限定して、裁量労働制の対象者について支給される手当制度でございますが、これは、一カ月の単位で払う定期給与の中では基礎月収の一五%を裁量労働手当として払い、特別業績給というものを業績に応じてボーナスの中で加算しているというふうなことで、それから深夜・休日労働は自己申告をさせること等々の協約の内容になっております。

ほかの研究開発職につきましても、こういった大体同じような仕組みで、数字についてそれぞれ違いはありますが、幾つかのそういった典型的なパターンについては把握をいたしておるところでございます。

○濱田(健)委員 先ほどの河上委員の質問の中にも、現行裁量労働制の導入率というのは割合的に大企業の方が多いわけですが、実際に導入をされている割合というのは極端に低いという数字を出されて質問をされておられました。

今私が聞きたのは、一年前に六業務導入をして、そしてまた今回新しい裁量労働制、二本立てのうちの、変形といったいいか、形を変えた裁量労働制というものを導入されようとしてい。その導入理由というものが、いわゆる建議の中で、「事業活動の中枢にある労働者が創造的な能力を十分に発揮し得るよう業務の遂行を労働者の裁量にゆだねていく必要性が高まっております」、「こうした労働者の中には自らの知識、技術や創造的な能力をいかし、労働時間の配分や仕事の進め方について自ら決定し、主体的に働きたいという者も増加している」というふうなうたわれているわけですが、これらの建議が出てきた背景といひますか、どのような事実認識をもとにこういうふうな建議が出てきたとらえていらっしゃるのか。

○伊藤(庄)政府委員 こういう本社の機能の中枢部門で働く方々をめぐる労働時間管理のあり方については、かねてから御議論がございました。一つは、以前、平成五年の労働基準法改正時におきまして、学識者の中から、こういった部分で働いている方々の労働時間管理について、現在の労働基準法のままでは機能しにくくなっている、また機能していない面があるのではないかと、そういった指摘もいたいただいて、労働時間管理のあり方としてどうすべきかということに当時の審議会の方でも議論した経緯がございまして、

ただ、そういった際に、そういった部分で働くホワイトカラーの方々の労働時間管理について、どういふふうにして働き過ぎというふうなものを抑えていくかということについて、具体的な方策というふうなものを、また労使の間でコンセンサスが得られるものが正直ございまして、その後引き続き検討をしていこうというふうな扱われて

いた経緯が一つございます。

また、近年の経済活動の状況変化の中で、やはり日本が、キャッチアップ時代を終わって、世界の経済のいわば先端の国として、世界の市場を相手に、いろいろな新しい価値ある製品、あるいは新しいサービス、新しいソフト等を世界に対して送り出して活動をしていく。そういった企業の本社等の中核部分で、そういった人たちが日夜いっば活動している中で、今までにない新しい事業展開、そういったものを企画し計画し展開していくために、かなり創造的な能力の発揮を求められたり、またそれを発揮していくための仕事の過程をほとんど本人の才覚に實際にゆだねられている形態というものが出てきている。

そういったことに対して、いろいろな工夫が各企業で行われておりますが、ある意味では実質裁量労働制を先取りしているのではないかと思われるようなケースもございます。これらについて、私ども、やはりきちんとした、労使が参加する形のルール化を図っていくといかない、そういう実情が生まれてきている。

そういった認識もございまして、今回、労働基準法の改正の議論を始めるに当たりまして、審議会の中でこういった項目について基準法改正の議論を始めるかという検討項目の整理の際には、労使が一致してこの裁量労働制というものを項目の中に挙げたわけございまして、それで議論が始まり、現在御提案しているような姿での提案というものにつながっている。こういうふうに認識をいたしております。

○濱田(徳)委員 労使が一致して検討項目の中に入れたということですが、実際にこの法律ができる前の、建議として出てくる前の中基審の具体的な議論の中では、労働側はどう言っているのですか、この導入に関して。

○伊藤(庄)政府委員 この裁量労働制につきましては、中央労働基準審議会の審議、二十数回に及ぶ中で、やはりかなり議論のあった部分でござい

一つは、労使委員会によって具体的に法律の規定に照らして業務範囲を特定していく、こういう仕組みにいたしておるわけですが、この労使委員会というものをどう評価するかという点が一つございました。

この労使委員会という制度につきましては、労働側の委員からも、労使委員会そのものについては評価するという声、意見も聞かれたところでございまして。そういう上立って、実際上、業務範囲を労使委員会で適正に決定していくための法律上の規定ぶり、またそれに基づく指針の策定の基本的な考え方等について議論を行われました。その段階では、労使一致して種々意見が出されて、積み上げた議論がなされたところでございまして、最終的に積み上がったところで、この業務範囲の特定等をどうするかという点に至りまして、もう少し議論をしたいという意見が労働側委員から出されまして、その点が最終の答申の中で、裁量労働制そのものを否定するのではないけれどもという前提で、やはりもう少し議論をさせてもらえないか、した方がいいたのではないか、こういう趣旨で答申の中で労働側の意見が附された、こういう経緯に至っております。

○濱田(徳)委員 結果的に労働側は、新しい裁量労働制は時期尚早というような意見になった、そういう考え方に傾いていったということになるようございまして。

先ほどから出ておりますとおり、現行の十一業種、去年の四月から導入された六業種について、役所の方が決してサボっているとかそういう意味じゃなくて、日常的な監督業務の中で、現行裁量労働制の実態というものを把握される努力というのとはされておられるだろうというふうな思われたいわけですが、実際のところどういうふうな働きぶりであって、協定の内容がどうだというふうなもの、私たちの目に見えないのですか。私たちの目に見えない。

いろいろな探してみまして、この裁量労働制に的を絞った調査というのが二つ見つかりました。九

五年に社会経済生産性本部が行った「裁量労働制に関する調査」、そして最近自動車総連が行った調査結果が私の手元にあります。

社会経済生産性本部の調査では、これは個人アンケートですが、総労働時間が短くなりましたかというのに、イエスが二六・四％、ノーが七三・五％。創造的な発想がしやすくなりましたかというのに、イエスが五〇、ノーが五〇。これは半分半分です。仕事が効率的になりましたかというのに、イエスが五一・七％、ノーが四八・三％。こういう数字が出ております、私の持っている資料ですけども。

自動車総連がやった六つの観点、「仕事の面で裁量度(権限)が増して仕事がやりやすい」、「仕事の成果が正当に評価される」、「時間の自由度が増して、自分の時間が持てる」、「業務の改廃、仕事の見直し」など効率化につながる、「長時間労働につながるの良くない」、「手当相当分以上に働かざるを得ない」、「こういう設問に対して「そう思う」から「そう思わない」というところまで五段階で答えているのです。

「仕事の面での裁量度が増して仕事がやりやすい」というのが「あまりそう思わない」、「そう思わない」というのが六一・九％。「仕事の成果が正当に評価される」というのが「そう思う」、「どちらかと言えばそう思う」というのが八・一％。その逆が五七・二％。「時間の自由度が増して、自分の時間が持てる」というのが「そう思う」、「どちらかと言えばそう思う」が二六・九％、その逆が五九・八％というふうな数字がこの二つのアンケートでは出ているのです。

現実的に今の十一業務について、わずかに一つ、二つの団体の調査の結果なんです、果たして、この結果から見ると、これから導入しようとしている裁量労働制についても、目的とする趣旨が、思いが生かせるのかなというふうに疑問に思ってしまうのです。この辺どうでしょう。

○伊藤(庄)政府委員 今先生御指摘ありました数字につきましては、いろいろなデータ等も私も集

めております。今手元に用意していませんが大変恐縮でございますが、私ども、この裁量労働制を審議会でも議論するに当たりましては、既に研究開発等の分野で実施している部門、あるいは本社等の中で、そういう類似の制度について労使で話し合っている、あるいは踏み出しをしている企業等々について、ヒアリングも実施したいわけでございます。

そういった中で、やはりこれからの働き方、創造性を伸ばす働き方として、この裁量労働制というものを望む声はかなりあったことは事実でございます。そういった声を受けて審議会でも種々議論があつたという点につきましては、経過として御理解をいただきたいと思います。

また、社会経済生産性本部の方で調べている現行の裁量労働制に対する評価をいたしまして、大変よかったが二・一％、まあまあよかったが四五・九％、合わせる約六七％ぐらいの方がよかった、以前と余り変わらない方が二・三％でございまして、導入しない方がよかったというのは八・七％、こんな数字も出てきておる。

私ども、この裁量労働制が本当に制度として今後機能し、効果を上げていくためには、とりわけこの提案させていただいております新しい裁量労働制は、企業の中核で働いている方々のいわば存続的な創造的能力の発揮につながる仕組みでなければいけないものでございまして、労使が真摯に、労使委員会等を通じて話し合っていたとき、その実施に向けてどんなルールがいいか、どのような人々を対象にすることがその能力を引き出すことにつながるのか、やはり議論を存分にしたいだいて決めていく、こういうことが当然必要になるかと思っております。

今までの裁量労働制は、専門職ということもございまして、そういった労使委員会等のルールは設定いたしておりますが、今度の企業の中核の方の裁量労働制につきましては、そういう労使委員会でも十分範囲またそのための必要のある分野というものを特定できる仕組みになっておりますの

で、ぜひこの裁量労働制が所期の効果が発揮できるように形での範囲の限定なりあるいは賃金、労働条件等の設定等をこの労使委員会をお願いしていければ、効果が上がってくるのではないかと、うふうに考えております。

○濱田(健)委員 これだけやっておられないので、次に行きますが、今の導入してよかったというの、はどちらが言っているのですか。使用者側ですか、労働側ですか。それだけ簡単に。

○伊藤(庄)政府委員 労働者に対する調査でござい

○濱田(健)委員 今回の裁量労働制ですけれども、いわゆる法案の趣旨に本社部門、重要な企画、立案等々というふうにならなければなりませんけれども、中小企業の場合には、本社であり営業所でありという形で単一の事業所しかないところもいっぱいあるというふうに思うのですが、こういう事業所にも今回の法の枠内であれば適用される対象になっていくのでしょうか。

○伊藤(庄)政府委員 この裁量労働制の対象になります事業場は、事業運営上の重要事項を決定する事業場ということ、私ども、本社の機能を保持しているところが対象であるというふうに理解をいたしておりますが、それはもちろん中小企業かどうかにかかわらずで、また本社が単独事業場というケースもあろうかと思っておりますので、中小企業という重要な事項を決定する部分を包含している事業場があればそこも対象になることに制度的にはなります。

ただ、一般論をいたしまして、管理監督者がいて、その下で本当に仕事を任されている、創造的な能力発揮のために任されている、こういう人たちが中小企業の場合本当にその事業場であるかどうかというところは、やはり通常の場合非常に少ないケースが想定されますので、私ども、この新しい労使委員会等の設置、運営という要件とあわせて考えてみますと、中小企業の場合、利用できるのは相当範囲に限られてくるのではなからうかというふうに思っておりますし、労働基準監督署の

窓口におきましては、この届け出があった場合、ほぼその中小企業における労務管理の実情を主要企業であれば把握しておりますし、また実地に見ることも可能でございまして、本当に裁量が任されている範囲でなければ受入れないという実務上の扱いが行われることにならうかと思っております。

○濱田(健)委員 法律の中に、対象業務について使用者が具体的な指示をしないというふうな、そういう業務につかせる場合が新しい裁量労働なんだというふうな言われておりますが、具体的な指示をしないという業務については、あくまでも使用者が主観的に判断をすればいいのでしょうか。それとも、つくられる労使委員会の中で、確かにそうだけれどという協議を重ねるということを含んでいるのでしょうか。

○伊藤(庄)政府委員 御指摘の点につきましては、その業務の性質上、当該業務を適切に遂行するためにはその遂行方法を大幅に当該業務に従事する労働者にゆだねる必要があることから使用者が具体的な指示をしないこととするという表現になっておりまして、したがって、使用者が具体的な指示をしないというふうな主観的に判断することではだめでございまして、その業務の性質上その遂行方法を大幅に労働者にゆだねる必要があるという客観的要件がまず必要なのが一つござい

ます。それから、使用者が具体的な指示をしないこととして、その範囲は労使委員会での決議という形になりますので、その決議に基づいて使用者は具体的な指示をできないということにもなるわけでございます。

そういう二つのことがこの要件から効果としてあらわれてくるということになります。

○濱田(健)委員 例えば、企画するセクションに、今局長がおっしゃったような、まさに法律にうたわれているような業務をやっている人もいますし、逆に、どう言ったらいいのでしょうか、その人の主な仕事のコピーをどんどんとるためにその企画

の中にいるという人も仮におられる可能性はあると思います。そういうときに、企画という一つのセクションの中にいる労働者すべて包括的に使用者の方がこの具体的な指示をしないとする業務と見ることができるのか、その一人一人の労働者が持っている業務にかながみでその対象とするのか、その辺の判断はどうなんでしょうか。

○伊藤(庄)政府委員 今先生御指摘のあった点に即して言えば、あるセクションの中でも、そのセクション全体を包括的に裁量労働者の対象とするものではなくて、性格上、本当にその仕事を進める上で業務上の指示あるいは時間配分等を本人に全くゆだねられているかどうかのところが判断基準になりますから、あくまでも個々にその労働者の範囲というものを決めて、これも同時に労使委員会の決議事項になるというふうに、法律上そういう仕組みにいたしております。

例えば、企画という業務に即して言えば、中央労働基準審議会の建議の中でも、企画に必要な実態の把握、それから問題点の発見、それをどうこなしていくかというための案の策定、それを実際に文章にする等の形でまとめ上げていく、こういった一連の業務を、いわば部分的ではなくて、ある程度総合した形で実施する方がまずこの対象として考えられる。

したがって、例えばいろいろな記録の整理、給与計算とかいろいろな保険事務とか、そういうことをやるいわゆるルーチンの業務になれば、これはもちろん対象には法律上ならない。あるいは、企画の業務そのセクションの中に一体のものとして組み込まれている一方で、補助的業務というケースであれば、その補助的業務の方は裁量労働制の対象者としては入れられない。こういった法律上の仕組みにいたしておるところでござい

ます。

○濱田(健)委員 時間が来ましたので、終わります。

○田中委員長 次に、土屋品子さん。

○土屋委員 無所属の土屋品子でございます。無

所属ですので、いつもだったら一分というところでございますが、きょうは二十分という時間をいただきましてありがとうございます。

今回の労働基準法の改正については、随分私の事務所の方にも陳情が参っております。特に女性からの陳情が多いようでございまして、きょうは二、三質問させていただきますけれども、今のこのような経済情勢の中で、果たして労働基準法改正をする必要性というのはどうなんでしょうかというところで考えさせていただきたいと思っております。

政府の先日の発表によりますと、完全失業率が過去最高の三・九％、数にして二百七十七万人に上り、一カ月で〇・三ポイントもの急激な上昇でございまして、有効求人倍率は〇・五八倍という大変ショッキングな数字になっています。私も、選挙区へ帰りまして、商売をやっている方とか、景気を何しろよくしてほしいという声が大いに出てございまして、また、消費税の負担についても重いというような声が多いわけでございます。先行き不透明で、漠然とした不安感を皆さん感じているような気がいたしますけれども、失業ももう私たちの身近に、本当に若い方が失業しているような状況でございまして、このような経済状況で労働基準法の改正をするのは厳しい環境のような気がいたしてならないわけでございます。

法案の趣旨を考えますと、グローバルスタンダードに立つて、国内外の経済社会情勢の変化に応じた労働条件の整備ということではまさに今必要なのかなという気もいたしますが、今、何度か言っていますように、高失業率のもと、職の選べる状態ではないというのが現実なものでないかと思っております。もっと景気がよくなって雇用状況が好転して、雇用者が労働者確保のための福利厚生に力を入れられるような状況、大臣が前にもおっしゃっていましたけれども、労働者が家庭と仕事の両立を可能にすべく労働条件を選択できるようなものではないでしょうか。そこら辺をお伺いしたいと思います。

現状では、結局今のままだとなかなか両立でき

るような状況にはならないのではないかと考えております。もう少し景気が回復するのを待ってからにはいいかがでしょうか。大臣はよく、薬には効果と副作用があるとおっしゃってられますが、今労働基準法を改正した場合のメリットとデメリットも含めて、この時期に法律を改正する必要性について、お伺いしたいと思います。

○伊吹国務大臣 この法律の改正は、経済をというよりも、率直に言えば、いろいろな働き方を選びたいという方もいらっしゃると思いますし、今の御指摘の中でいえば、例えば、今回の法律の中でお願いをしております高齢者の労働契約の期間の変更とか、あるいはまた、男女雇用均等法はさきの国会で通ったわけでございます。そこに対して、現実問題としては、社会に出て働いておられる女性の方の肩のしかかってくる育児、家事等の問題についての激変緩和の措置は、実は均等法では残念ながら後始末ができないままでございます。いろいろ考えますと、確かにメリット、デメリットと申しますと、今回の基準法の改正の中には、雇用に対してプラスの面に働くものとマイナスの面に働くものと、それから長期的にプラスには働くけれども短期的に苦しい、それが今先生がおっしゃったことだと思いますが、そうではなくてむしろ長期でも短期でもプラスに働く部分、あるいはマイナスに働く部分もあるかも知れません。しかし、私が、すべてはやはり効果と副作用があるとして申し上げているのは、あらゆることとい

と取りはできないということでございます。この国際的な流れの中で日本が生きていくということでは、私はグローバルスタンダードというものは余り好きではありません。日本には日本のやり方がございます。しかし世界があるということも現実です。その中で、日本のよき伝統である終身雇用制を守りながら、どうしたら働く人一人一人、特に、組織労働者というだけでなく、未組織の方々、中小企業の方々、女性の方々をも考えた場合に、どんな働き方、どんな生き方があるのかということをお示しをして、選択の自由の幅を

広げるというのが今回の法律ではないかと私は思うのです。

したがって、むしろ、私なりの感想を申し上げさせていただきますれば、この法律を国会で御許しをいただければ、もう少し雇用面でも活力のある社会になるのかな、私はそんなふうに考えております。

○土屋委員 私も、女性の立場として、議員になる前はいろいろな仕事をしてみたいというので、自分でも、キャリアを持つてやってきました。このことは自立している。ですから、比較的に世話になるとかそういう感覚を持ち合わせていない。かつたわけですから、女性の立場からすると、子供がいて、家族があつて、そしてなおかつ働いている共働きの方もいればパートタイムの方もいるし、またキャリアであればパートタイムの方もいかなかな一つのかくりにならないのかなというジレンマを私自身も非常に感じてきようは御質問させていただいてるわけで、なかなか答えが出ない部分がございます。

ただ、今回の法律が、経済状態、要するにこれだけ失業率が高い中で、自分の職が選べない中で、多少なりとも実施時期を先送りすることによって理解が得られる、環境が整備されるのであれば、半年なり一年なり経済の動向を見て先送りできればいいのかなというように感じました。

総理も、公約であつた、やつの思いで通しました財政法を二年先送りするというような決断をしたということでございます。そういう意味では、これだけ経済状態とかいろいろ、速い速度で私たちの環境が変わつていく時代でございます。物によつては、決めたからこのまま突き進むというよりは、例えば実施時期を多少なりとも先に送ることによって理解を得るというような方法もあつてもいいのかなと考えているところでございます。

それから、社会の基盤整備についてお伺いした

いと思ひますけれども、これは最初の話につながつてしまふと思ひますけれども、来年の四月から女子の保護規定の撤廃ということで、同時に施行される今回の労働基準法の改正について、この改正を施行した場合に、女子の労働市場はどのようになると思ひますかということなんですけれども、夜間勤務が可能になるということで、女子の労働がふえるのではないかと予測も立ちますが、そこら辺はどのようにお考えになられるでしょうか。大臣のお考えをお聞かせ願ひたいと思ひます。

○伊藤正政府委員 今回の労働基準法の改正によりまして、女性の方の労働機会がどうふえ、どう実際に雇用者数がふえるかという推計はいえしておりませんが、実際の数字を持つてお答えはしにくいと存じますが、今回の法改正は、経済情勢厳しい状況が続いている中で、やはり女性の力がその能力を存分に発揮していくことが雇用機会の増大や新しい雇用創出にもつながるということから、今までございました女子保護規定の撤廃等も来年の四月一日からすることに既に決まっております。わけでございますが、そういうことで能力発揮の機会をふやしていくということと、そういう部分、その限りでは、新たな雇用機会を目指したり、あるいは能力発揮の機会がふえる女性もふえるかと存じます。

ただ、先生御心配もされてますように、実際上育児や介護等の家庭責任を持つておられる方の場合、それが急激に新しい労働管理の中に組み込まれて、時間外とかそういう問題が発生した場合に、その急激な変化に対応できるかという課題もございします。

今回の労働基準法の改正は、既に決まっています。女子保護規定の解消ということもにらみまして、むしろそこに対しては、育児、介護等の家庭責任を有する方につきましては、時間外労働の上限の基準を一般の方よりも短くして今までと大きい変化が出ないように措置していき、こういう配慮をしたり、あわせて、年次有給休暇の付

与日数を増加させたり、あるいは、現在パート労働法に努力義務としてしか規定されておられませんが、例えば雇入れの際の雇入れの労働条件の通知、その中には残業の有無とか、そういった、働く方が家庭のことを考えながら働くための貴重な労働条件も記載されているわけでございますが、そういったことも新たに強制的な義務づけとするというように改正を織り込んでおります。

そういうことを通しまして、いわば能力の発揮がふえると同時に、今まで家庭の責任をどちらかというと多くしよわざるを得ないという現実があつた女性労働者の方も、引き続きあるいは新たに雇用を、安心して働いていける環境形成にはつながるのではないかと、こういうふうには思っております。

○土屋委員 日本の場合、女性の労働環境というのは諸外国に比べてまだまだ整備されておらないと思ひます。努力は十分してきていると思ひますけれども、その中で、五月三日に経済企画庁から、新国民生活指標ということで、日本の女性の働きやすさに関する試算が公表されたわけですが、OECD加盟国で比較可能な二十三国中十九位という結果であつたわけでございます。これも、どういう中身で比較したかによつて随分判断は違ふと思ひますけれども、日本の女性にとつては労働環境はまだまだ整備途中であるということだと思ひます。

確かに、一九八〇年の働きやすさを一〇〇とした場合に一九九六年は一一・八二と上昇しているわけですが、おくらばせながら徐々に女性の働く環境が整備されているといったところかなという感じがいたします。

働きやすさといひますと、管理職に占める女性の割合と男女の給与の格差などを指標としてこれはつくられたわけだと思ひますけれども、どちらかといえば、女性の社会進出の度合いをあらわしているのかなということなんです。そういう意味では、まだまだ女性自身がそういうところに行きたくないというのが、日本の場合現実的なかな

ということで、環境の整っていない理由もありま
すけれども、まだまだ、管理職で働くよりは、むし
ろみんなと一緒にまああの職業でいた方が楽だ
なという感覚もあるのかなという気はいたします。

今いろいろところで言われているのは、子育
てをしながら無理なく働ける環境を整えてほしい
ということだと思のですが、これが一番難しい
問題で、もう一つは、少子化が非常に深刻な社会
問題になっているというながら、この施策がなか
な出てこないということだと思ふのです。今
回の改正でも、子供を持つ女性の負担は軽くな
らないのではないかなと思ふわけです。少子化問
題だけでなく、いずれ女性が働かないと日本の労
働力というのは減少する一方でございまして、子
供を持つ女性が働いていける環境を整えること
は、単に女性が社会進出云々という問題ではなく
て、これは国の将来を左右する大問題になるの
だろうと思つています。

具体的に現在行っている施策として、また、
今後特に来年四月以降、法施行後、女子保護規定
の撤廃に向けて検討している施策をお伺いしたい
と思ひます。

○太田(考)政府委員 先生御指摘のように、少子
化が進む中で、男女労働者が生涯を通じて充実し
た職業生活を送るために、仕事と育児の両立とい
うことは非常に大きな課題であるというふうに認
識しておるわけでございます。

このため、労働省におきましては、仕事と育児
の両立支援策といたしまして、三つの柱を中心
に施策を展開しておるところでございます。

第一は、育児休業の取得や職場復帰が容易な環
境を整備することでありまして、このために
育児休業給付の支給などを行っております。そ
して二つ目が、子育てをしながら働き続けること
のできる環境の整備ということでありまして、事
業所内託児施設を設置する事業主とか、それから
従業員の育児サービス利用料を補助する事業主に
対する助成金の支給等を行っております。三つ目
が、育児等のために退職した方に対する再就職の

支援をございまして、再就職の準備のためのセミ
ナーや情報提供を行つておるところでございま
す。

こういう柱につきましては、今後とも積極的に
充実をしていきたいというふうに考えております。
○土屋委員 労働省や厚生省でさまざまな政策を
行つて努力されているということはよく伺つてお
りますけれども、また、今お話を伺つて、いろいろ
努力されているということは理解いたしましたけ
れども、介護保険の導入に伴いまして、女性の労
働力がまさに期待されているわけでございしまし
て、女性という未知の労働力を大切にして、良質
の働き手を創出する政策を続けていただきたいと
思ひます。

例えば、私はよく聞くのですけれども、保育園
に關してなんです。

地方へ行きますと、十分に足りていて、むしろ
余つていふことなんですからけれども、都市部
に行きますと、待機者が多くて、特に乳幼児につ
いては定員に余裕が少ないようで、低年齢児保育
や延長保育のニーズにこたえられていない。お金
を幾ら出してもいいから預かつてほしいという方
がいるぐらゐな状況でございまして。

私も前、厚生委員会に所属させてもらつていた
のですけれども、保育園と幼稚園の問題というの
が出てくると思ひます。保育園や幼稚園の運営に
ついては、労働省は女性の視点から、厚生省や文
部省は子供の視点から見ているのかなというふう
には考えるわけでありますけれども、その二つの視点を
連携してミックスして、理想的で現実的な保育と
いうのを考えていく必要があるのではないかと
いうことを考えます。

これからの時代は、やはり省をまたいで相当こ
の子供の問題、保育の問題というのを考えていき
ませんと、女性の働く場所の環境づくりというの
はできないのかなというところで考えていますの
で、一層の検討を期待いたしまして、もう一つだ
け質問をさせていただきますと思ひます。
実施に向けての準備、支援について、今回の改

正に当たつて労使間での話し合い、もう皆様が何
度も質問をされていまして同じような話になる
かと思ひますが、労働組合があつて労使間の調
整が行いやすい大企業に關しては対応しやすいの
かなと思ひますけれども、小さい、中小零細企業
の労働者にとつては労使間の協定などに戸惑い
を感じ、必ずしも適正に運用されるとは限らない
ように思ひます。今まで経営者に対して余り物を
言つたことがない人たちが何かを言うかと思ひ
ますけれども、法律の改正の趣旨、目的を徹底さ
せるためにはきめの細かい配慮が必要ではないか
と思つています。

東京都のケースでは、東京都労政事務所へ相談
を持ちかけるのは、従業員三十人未満の企業が四
〇%以上を占めていて聞いております。しかも、
給与未払いや解雇というどうしようもない状況に
陥つた場合の話だということで、それよりももつ
と小さな問題、不満を持ちながらも労働基準監督
署へ持ち込めないような、大げさでないような問
題でも、やはり積み重なつていきますと大変な不
満になっていきますので、身近に相談できる体制
を整備することが大切だと思つています。

労働条件相談コーナーの整備と労働条件管理ア
ドバイザーの拡充を予定しておられるということ
なんですけれども、労使間の問題解決のための身
近な窓口としてここが活用されるのでしょうか。
そのことをお伺いしたいと思ひます。

○伊藤(正)政府委員 先生御指摘のように、労働
条件をめぐる相談、労働基準法違反としてのい
わば正式の申告事案もふえておりますが、同時に、
労働基準法違反ではないけれどもやはり事業主と
の間でのトラブルに關する相談というのはこのと
ころかなりふえてきておられるのが実情でござい
ます。私ども、そういう状況に対応いたしまして、
労働条件の相談員を配置して、その対応等を丁寧
にやるように進めておるわけでございまして、今
回さらにその拡充を図つていきたいというふう
に思つております。

具体的な内容といたしまして、今回、労働基準
法の改正を御提案させていただいておりますが、
その中に、労働基準局が、そういった労働基準法
違反ではないけれども、解雇とか急に労働条件を
下げられたとか、いろいろなさういふ不満につ
いての相談を受け、事実関係を整理してあげ、今
までの判例理論等に照らしておかしければ早目早
目に事業主に指導したりしていく、こういった仕
組みを労働基準局の任務とするということとこの
改正法案の中で同時に実施させていただくように
お願いを申し上げております。

実際そういう個別の相談のシステムのパイプ役
になりますのが労働条件相談員でございます。こ
こがそういった相談を受け、そういった解決のシ
ステムとつないで早期解決を促す仕組みにいたし
ておりますので、こういったところも法案を成立
させていただければ、この部分についてはことし
の十月一日から施行を予定いたしております。
早目早目にこういった体制を整備して強化して、
この厳しい経済情勢の中でのいろいろな問題を抱え
る労働者の方にきめ細かく対応できるようにして
いきたいと思つております。

○土屋委員 ちよつと時間が押しましたけれども、
今回の改正で抜本的な改革となるわけですから
も、当初予想もしていなかった問題が生じる可
能性も出てくると思ひます。そういう中で、今の相
談員の方たちでもいいのかと思ひますけれども、法
律を改正した後のアフターケアといひますか、そ
ういう意味でのアンケート調査とかそういうもの
をぜひ行つていただいて、その後を追うというよ
うな形をとっていただければありがたいと思ひま
す。

これで私の質問を終わらせていただきます。あ
りがとうございました。
○田中委員長 以上で本日の質疑は終了いたしま
した。
次回は、公報をもつてお知らせすることとし、
本日は、これにて散会いたします。
午後六時九分散会

平成十年五月二十八日印刷

平成十年五月二十九日発行

衆議院事務局

印刷者 大蔵省印刷局