

第百四十二回国会 衆議院 労働委員会 議 録 第十四号

(三三三)

平成十年五月十三日(水曜日)

午後四時二分開議

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 覃雄君

理事 井奥 貞雄君

理事 大村 秀章君

理事 棚橋 泰文君

理事 能勢 和子君

理事 山本 幸三君

理事 近藤 昭一君

理事 榊屋 敬悟君

理事 大森 猛君

理事 畠山健治郎君

出席國務大臣

労働大臣 伊吹 文明君

出席政府委員

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

委員外の出席者

労働委員会専門員 中島 勝君

委員の異動

五月十三日

補欠選任

玉置 一弥君

岡島 正之君

濱田 健一君

同日

補欠選任

今田 保典君

武山百合子君

畠山健治郎君

同日

補欠選任

今田 保典君

玉置 一弥君

第一類第十二号

武山百合子君 岡島 正之君
畠山健治郎君 濱田 健一君

五月十三日

労働基準法改正に関する陳情書外二件(福岡県遠賀郡遠賀町大字今古賀五二三遠賀町議院内柴田征一郎外二名)(第二五二号)

労働基準法の一部を改正する法律案の慎重な審議に関する陳情書(東京都千代田区神田駿河台三の二の一鷲尾悦也外八千四百七十二名)(第二五三号)

労働基準法の改正反対に関する陳情書外二件(山口県厚狭郡楠町大字船木三六五の一楠町議院内井上勝彦外二名)(第二五四号)

時間外労働等の労働時間の男女共通規制など労働者の労働条件と権利を守り拡充する労働法改正に関する陳情書外二件(山口県熊毛郡平生町二一〇の一平生町議院内吉田博海外二名)(第二五五号)

労働時間及び雇用に関する労働契約など労働法改正の技術改正に関する陳情書外二件(岩手県胆沢郡金ヶ崎町西根南町二二の一金ヶ崎町議院内高橋篤外三名)(第二五六号)

労働法の充実に係る陳情書外一件(大阪府豊中市中塚塚三の一の一豊中市議院内浅尾利機外一名)(第二五七号)

男女とも人間らしく働くルールの確立と労働行政の充実に係る陳情書外五件(長野県北佐久郡浅科村甲一三九浅科村議院内安部和重外五名)(第二五八号)

小野田職業能力開発促進センターの存続に関する陳情書(山口県小野田市日の出一の一の小野田市議院内石川宜信)(第三〇四号)

労働基準法改正案反対に関する陳情書(京都市左京区松ヶ崎泉川町三中島電二外二百五十五名)(第三一九号)

時間外及び休日労働・深夜労働の男女共通規制の法制化等に関する陳情書外二件(宮崎市大塚町地蔵田四六三九安田頼伸外三十八名)(第三二〇号)

は本委員会に参考送付された。

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(内閣提出第三三三号)

○鍵田委員長代理 これより会議を開きます。

委員長が所用のためおくれましますので、その間、指名により、私が委員長の職務を行います。

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。今田保典君。

○今田委員 私は民主党の今田保典であります。長い間労働運動をしておりまして、そういう側面からお尋ねを申し上げたい、このように思っています。

今回の労働基準法改正案の争点の一つであります変形労働時間制について質問をいたします。

まず最初に、一年単位の変形労働時間制についてお尋ねをいたしますが、平成九年度労働時間等総合調査によりますと、導入事業場は一三・四％であつたようであります。その導入の背景で最も多いのは、「週四十時間労働制を達成するため」というのが七一・五％ありました。二番目には、「季節的な業務の繁閑に対応するため」というのが一二・四％であります。したがって、週四十時間を達成するためというのが圧倒的に多いわけでございます。

この制度の趣旨が労働時間短縮を図ることを目的にしているわけでございますから、当然といえば当然なんですが、このことについて、労働大臣の御認識、お考えがあれば、お聞かせをいただきたいと思ひます。

○伊藤(政府委員) データが関連いたしますので、私の方から答えをさせていただきます。存じます。

先生御指摘の一年の変形労働時間制、年間を通して業務の繁閑を見通しながらスケジュールを組んで使う、こういった性格でございますが、御指摘の調査は、昨年の四月一日から中小企業に全面的に四十時間制が実施されて、中小企業もこの変形労働時間制等を活用しながら四十時間制をこなし始めた段階で調査したものでございます。

しかも質問が、理由の一つを挙げる、こういう形でございまして、ちょうど四十時間労働制が中小企業にとつて、大変こなすための工夫を要する時期であつたために、御指摘のような結果になっているのかと存じます。

既に四十時間制がとられておりました三百人以上で見ますと、季節的な業務の繁閑に対応するためにというものが三三・〇％、あるいは年間のスケジュール、カレンダー、こういうものを組むためにというものが二七・七％ございまして、やはり年間を通した労働時間管理、それを通じて効率的な働き方と時間短縮をしようという意味合いで使つていただいているものと認識をいたしておるところでございます。

○今田委員 本日は労働大臣にお聞かせいただきありがとうございました。

そういう観点から次の質問に入りますが、今回の政府案は、週四十時間労働制になつた中で、変形労働時間を通じた週平均四十時間の要件をそのままにしてあります。ということは、制度的には、

第一類第十二号 労働委員会議録第十四号 平成十年五月十三日

のを選んでいただく、そういった形を考えてまいりたい。

先生からも御指摘ありましたように、實際上、すべての事業場が限度時間いっぱいを使用してやっているとわけではございませんので、そこは、先ほど申し上げましたような、どういふ場合にどういふ年間の時間管理が適当かは、ガイドライン等で十分私ども指導、周知をしていきまして、目指すところの目標を達成していきたいというふうに思っています。

○今田委員 いや、そうはいっても、私は、こういう設定をしますとまたもとに戻るのではないかと心配をされているのです。せっかくここまでいろいろな職場で、労使間で努力してきているわけですから、その努力はやはり継続してやってみようという一つの法案でなければならぬのではないかなというふうに思うのですが、この点はどうですか。

○伊藤(庄)政府委員 先生御指摘のように、もとに戻るといいますが、かえって労働時間の増加につながるようなことがあつてはならないということとは御指摘のとおりでございます。

そういった観点から、全体としての休日日数の確保、それから所定の労働時間についても、今よりも、また一般の事業場よりも短くする、こういうことも新たに今回要件として加えることを御提案申し上げて、そういった中で、年間の総実労働時間を短縮するために、事業場の選択肢としていろいろな労働時間管理のバリエーションが選べる、そういったことも同時に必要だ。

こういうことで、これらのものを相関連する一体のものとして御提案申し上げて、実現すれば総労働時間の短縮につなげていくように、私ども十分指導、周知していきたい、こういうふうに思っておりますので、御理解をいただきたいと思います。

○今田委員 今そういうふうに労働省で言っておられるのでありますから自信はあるのだらうというふうに思いますが、しかし、私は、先ほ

ど言ったように大変心配な面もございますので、ぜひひとつこれからのいろいろと御指導いただきたい、このように思います。

時間もございせんので次に移らせていただきますけれども、今回の労働基準法改正の課題は、男女労働者が仕事と家庭生活を両立できるような、それに対応した労働基準をつくることに一部はあつたのではないかとこのように思います。

変形労働時間制は、通達にもあるように、労働者の生活設計を損なわない範囲内において労働時間を弾力化しないといふあります。その観点から、施行規則においては、育児、介護等の家族の責任を有する者及び職業訓練や教育を受ける者などについて、その適用を配慮するようにというふうになつております。

そうであるならば、これらに該当する労働者がその旨申し出た場合には変形労働時間制の適用を免除することを義務化するべきではないかというふうには私は思っているのですが、いかがでしょうか。

○伊藤(庄)政府委員 今回御提案申し上げております労働基準法の改正案におきまして、家庭責任、家族の責任と仕事の調和というものが一つのテーマでございまして、そういったことに配慮した提案を私どもさせていただいておるところでございます。

この変形労働時間制につきまして、先生御指摘ありましたように、従来から労働基準法の施行規則で、育児、介護等を行う方についてはそういった生活上の問題と調和するように十分配慮しなければならぬというのを私どもも示しておるわけでございます。こういったものをガイドラインとしても周知に努めてきておるわけでございますが、その後、育児休業法あるいは介護休業法におきましても、同様の精神で、職業生活と家庭生活の両立のために勤務時間の短縮のための措置を法律上事業主が講じていくことを義務づけたり、そういうこともこの精神を生かしてやってきておるわけでございます。

ただ、御指摘のように、一律に免除制度、こういうものにまでいけるかという点につきまして、まだ労使のコンセンサスも得られていない段階でございまして、そういったことにつきましても、私ども、当面、今あるこの施行規則の定め、また育児、介護休業法の勤務時間短縮措置の定め、そういったものを十分活用して、そういった方々が仕事と家庭の調和が乱れることのないような労働時間面の指導をしていきたいというふうに思っております。

○今田委員 この問題は、中央あたりでは一つの理想的なものを描いても、現場ではいろいろな人間関係の中で仕事をしているわけですから、私たちが思っているようなことはなかなか進まない面もあるわけですが、ただ、やはりこういった社会を築く上で、これからはぜひ労働省段階でも努力をしていただきたい、このことをお願いを申し上げます。

実は私は運輸関係出身でございますので、次に運輸関係の労働時間について御質問をさせていただきます。

労働省の統計によれば、産業別の総労働時間は、建設業あるいは鉱業と並んで、運輸業の労働時間は非常に長いという代表的なものになつております。運輸業の中でも、特に道路旅客運送と貨物運送が長時間になつております。とりわけトラック、バス、タクシーについては労働時間が長く、それが交通事故の要因ともなつておるような昨今でございます。

現在自動車運送者の労働時間等の改善のための基準等が策定されておりますことは十分私ども承知をしておりますが、これを歴史的に見ますと、一九六七年の二・九通達に始まり、一九七九年には、ILO第百五十三号条約とそれから第百六十一号勧告が採択されたことを受けて、新たに二・七通達によつて監督、指導が行われておりました。その後、一九八九年には通達から労働大臣告示としてその規制力を高めてはいるものの、依然として労働省の監督実施箇所の過半数がこの基準に違反し

ているというふうに私は理解をしております。この間約二十年経過しているにもかかわらずこのような状況が続いておるわけでありまして、このことについてどのように労働省では認識しているのか、お尋ねをしたいと思ひます。

〔中桐委員長代理退席、鍵田委員長代理着席〕

○伊藤(庄)政府委員 先生御指摘のように運輸関係、とりわけ自動車運送者の方の労働時間が他に比べて非常に長いという問題意識、労働省としても長年の大きな懸案事項でございます。そういった観点から、他の職種にはない自動車運送者だけの労働時間等の改善のための基準を労働大臣告示として定めまして、私ども労働基準監督官がこの改善基準の監督、徹底を進めてきております。

ただ、残念ながら、そういった監督の過程でまだ過半数を超える違反率があることも先生御指摘のとおりでございます。労働基準監督官がこういった監督を行う際には、守られていないのではないかとこの事業場をどちらかというところを中心に回す、こういうことでございまして、違反率はもちろん高く出るわけでございますが、こういう運輸関係、たしか平成二年の物流関係二法の改正等で規制緩和がなされてから新規参入が、競争が非常に激しいという背景の中でこの長時間労働を招いているというような事情もございまして、先生御指摘のような状況がなお続いていること、私どもとしても大変残念に思っております。

後、改善基準の一層の徹底のために私ども労働基準監督官のいわば重点監督対象としてこういったものに取り組んでいきたい、またその点も改めて毎年指示をしていきたいというふうに思っております。

○今田委員 そういふ実態でございまして、今後はさらに法的規制力を強める必要があるのではないかとこのように思ひますが、この点はどうですか。

○伊藤(庄)政府委員 先ほど先生からもお話しございましたように、過去通達で行つていたものを労働

働大臣の告示という形で改善基準を定め、それを指導等ではなく労働基準監督官の監督をもって徹底するというふうに担保をいたしておるところでございます。そういった意味ではかなりののいわば効果を持つ仕組みにいたしているところでございます。

また、自動車運転者の労働時間等の改善基準の策定に当たりましては、労使の方に参加していただいて、労使が議論をしながらこの基準の改定を重ねていく、こういう仕組みにいたしております。現に所定労働時間が四十時間まで段階的に短縮される過程でも随時労使の方のお話し合いを通じて見直してきたわけでございます。労使が話し合い、みずからこういった改善基準の策定に参加して、お互いが守る、こういうことも非常に大事でございます。今後も見直していくべきときは見直していかなければならないわけでございますので、法律で固定してしまつていかというような問題もござります。

そういったこともございますので、現在、法的なものとしてやっていくというよりは、今の形で労使の方に参加していただいて、お互いに決めたものは守るという意識をさらに伸ばしていきたいというふうに私も思っている段階でございます。

○今田委員 時間も参りましたけれどもお許しをいただいて、最後に労働大臣に御所見をお伺いしたいのですが、昭和六十二年の第八八回通常国会に提出されました労働基準法改正案は与野党の重要法案として扱われておりました。このときは継続審議となり、次の第九九回臨時国会において、自民党が衆議院と参議院ともに単独過半数の議席を有していたにもかかわらず、国民の世論を真摯に受けとめて与党自民党が大幅な修正案を提案をして、賛成多数で成立をした経緯があるわけでありました。

○鎌田委員長代理 簡単にお願します。
○今田委員 今回も、議席数はそういう状況ではございませんけれども、まさに同じような状況で

あるということを受けて、ぜひひとつ柔軟な考え方で今後の基準法について対応していただきたい。このことを大臣としてどのようにお考えなのか、最後にお聞かせいただいて、質問を終わりたいと思います。

○鎌田委員長代理 時間が来ておりますので、簡単に。

○伊吹国務大臣 御承知のとおり、予算を伴わない法案は議員提案ができませんし、予算を伴うものその他の法律も政府が提案ができます。しかし、提案をされた法律を御議決をなさるのは、今田先生を含めて、国権の最高機関である当院でございます。そして、当委員会では既に四度の御審議がございまして、私も同じ問いに四度、五度とお答えするほど質問が重なってきているわけですが、私も、その中で、なるほどこれはそうだと、現実にはこういうことがあるんだと、いろいろ教えられるところもございました。

しかし、それは、政令でやるとか告示でやるという部分でカバーできるものもかなりござります。そして、私もが出した法律を私が改正すると申し上げるような欠陥法律を出して、院を軽視するようなことは、私はいたしてないつもりでございます。もしそれをお直しになるならば、議院内閣制のもとで、それは当委員会の各派の協議でお話しなさるべきものと心得ております。

○今田委員 終わります。ありがとうございます。

○鎌田委員長代理 次に、榊屋敬悟君。

○榊屋委員 引き続き、新党平和の榊屋敬悟でございます。三回目であります。質疑をさせていただきます。

この委員会も、労基法の改正、かなり進んでまいりまして、今大臣から、同じことを何度も答弁という、答弁の内容を変えていただければもっと前へ進むのではないかとというふうに、横で聞きながら思つたわけであります。

私は、今までの自分自身の整理をする意味で、きょうは三点、時間があるかどうかですが、ポイント

を絞りたいと思います。

一つは、余り議論されておられません、労働条件の明示の部分でございます。

今回の労働条件の明示につきましては、これは連合の皆さんも評価をされておられる部分であります。改正を見ますと、今回の労働基準法第十五条の改正におきまして、前段の部分は別といたしまして、今まで、「賃金に関する事項」については、命令で定める方法により明示しなければならぬ。これが今回、後段部分については、賃金に加えて「労働時間に関する事項その他の命令で定める事項」ということになったわけであります。

特に、きょう話題にしたいと思つておりますのは、パート労働者のいろいろな現場でのトラブルあたりからしますと大きな前進だというふうに理解をしております。ただ、内容について、パート労働法との関係で、私自身も頭を整理する意味で議論をさせていただきたいと思つております。

まず、確認でございますが、今回「労働時間に関する事項その他の命令で定める事項」については、命令で定める方法により明示する。命令で定める方法により明示するというのは恐らく書面の交付ということだろうと思うのですが、「労働時間に関する事項その他の命令で定める事項」というのは、現在の労働基準法の施行規則第五条、恐らくこの内容が入ってくるのかなというふうに理解をしております。その点について、まず御説明いただきたいと思います。

○伊藤(庄)政府委員 先生御指摘のとおり、この労働条件、現在基準法に掲げておられるものうち、基本的なものは書面で明示するという趣旨で関係の省令をつくつてまいりましてござります。

○榊屋委員 労働基準法施行規則の第五条、これには一から十一まで規定がござりますが、これが全部入るといふふうに理解をしておりますか。

○伊藤(庄)政府委員 そのうちどこまで入れるかということについては、今後、省令を定める段階で労働基準審議会が決めていく、こういうことに

いたしております。

ただ、私も、例えば就業の場所、始業、終業の時間、所定外があるかどうか、退職に関する定めあるいは労働契約の期間、こういった基本的なものについては書面で明示することになるよう省令を定めていきたいと考えているところでございます。

○榊屋委員 そうしますと、一応、現行法の労働基準法施行規則の中に言うところのポイントの部分、主要な部分については入っていくという理解でいいのだらうと思つております。

さて、今度、パート労働法、例の短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律との絡みでお尋ねをするわけであります。

まず、今回の法改正の中で、このパート労働法の部分も改正をされていると思うのですが、この改正については、もう時間もありませんから私の方で整理しますと、当然ながら、今回労働基準法で整理された部分は労働基準法の中で具体的に明示されるわけでありますから、それはそれでいいとして、その他は努力義務規定として残つていくというふうに理解をしております。ところが、パート労働法と基準法との関係でお尋ねをしたいと思つております。

パート労働法については、私ももう一回改めて勉強をしてみました。パート労働法第六條「労働条件に関する文書の交付」の中では「事業主は、短時間労働者を雇入れたときは、速やかに、当該短時間労働者に対して、労働時間その他の労働条件に関する事項を明らかにした文書を交付するように努めるものとする。」これは努力義務規定で今までもあったわけであります。

それで、まず現行の話を伺つてみたいと思つていますが、今の第六條を受ける形で、当然ながら指針を示されて、指針の中で、短時間労働者の適正な労働条件の確保という観点で雇入れ通知書を交付しない、こういうふうになっているのであります。

この内容をずっと私もいろいろ見させていた

いたのですが、雇入れ通知書、これは現行も努力義務規定として、指針に基づいて、実際パート労働の現場で行われているのだらうと思つてゐるのです。この雇入れ通知書、私もこの様式を見せたいのですが、これは根拠はあるのですか。

○伊藤(庄)政府委員 先生御指摘のとおり、パート労働法の八条に基づきます指針、その中で、六条を受けまして、主要なものを雇入れ通知書の中に織り込んで、雇入れ通知書を交付するように努めることとして、その指針に基づいて事業主を指導している、こういった根拠になつております。

○榎屋委員 今、私の手元にあるのですが、この雇入れ通知書、こういうフォーマットというのは、全事業所、パート労働者を抱える事業者には徹底されているのでしょうか、お尋ねいたします。

○伊藤(庄)政府委員 雇入れ通知書の様式につきましては、局長通達で示しまして、この指針に基づいて雇入れ通知書の交付を行う際にはこれを使つていただくということで周知をいたしております。

○榎屋委員 そうしますと、この雇入れ通知書というのは、局長通達に基づく行政指導を行っているという理解でよろしいですね。

○伊藤(庄)政府委員 こういった、雇入れの条件を明示するように努めなければならぬということ自体は、パート労働法に基づく根拠でございます。それを具体的にやりやすくするようにフォームを決めたりしていることは、指針と局長通達に基づくものでございます。

〔鍵田委員長代理退席、委員長着席〕

○榎屋委員 今回、本体の労働基準法の中で労働条件の明示ということが入ったわけでありますので、それがどういふ関係になるかということ、ちよつと小さい内容になつて恐縮ですが、内容をただいま確認させていただいて、という次第であります。

何で局長通達まで引張り出すかというと、雇入れ通知書、採用して、事業主が労働条件をパート労働者に明示する場合、では具体的に項目は何なのかというところは、今回改正されたことが喜ばれているように、やはり大事なところだと思ふのです。

それで、この指針を見てもその項目というのははつきりわかりませんが、やはり普通の事業主は、この通知書を見て、なるほどこういう項目が明示しなければいけない項目なのか、これが努力をしなければいけぬのだな、現行はこういう理解をしているわけですね。

それで、この内容を見ますと、雇用期間それから勤務場所、仕事の内容、ずっとありまして、幾つかの項目があるのですが、今回、労働基準法が改正されて、当然ながら、労働条件の明示ということが、先ほど基本的なことと明示をしなければならぬということになつたわけでありますから、当然パート労働者もその中に含まれるわけですね。あとは努力義務規定が残るということなんです。

○伊藤(庄)政府委員 今回は、労働基準法に基づく義務づけをされた書面による明示として、現在の雇入れ通知書は基本的に労働基準法に基づくものの方に大部分移行するわけでございますので、新たに私ども、モデル様式を雇用の態様ごとに、例えばパート労働者ならパート労働者のためのモデル様式というものを作成して、今までの雇入れ通知書と、それから労働基準法に基づいて新たに義務づけられたものをあわせて新たなモデル様式をつくつて、この義務を履行していただく、こういうことを考えております。

○榎屋委員 そうしますと、整理をしますと、今回の労働基準法が改正されたことによって、現在ま

で、現行のパート労働法で、事業主は雇入れ通知書を見て、努力義務規定でこれと通知をするんだ、こういうふうにしていただければ、今度は、パート労働法ではなくて労働基準法の中でこういう様式、形が事業主に示されるというふうに理解をしてよろしいですか。間違つていませんか、いいですね。

○伊藤(庄)政府委員 よろしいです。

今度は、労働基準法の書面明示を履行するためモデル様式として事業主の方にやつていただく、こういうことになります。

○榎屋委員 そのモデル様式というのは、何で規定をするんですか。

○伊藤(庄)政府委員 義務づけ自体は基準法でございますが、こういう様式を使うということは、職種ごとにあらわしたりしますので、これは労働基準局長名の通達でフォームを示していきたいと思つております。

○榎屋委員 私も私なりに整理をしてみましたけれども、今回の労働基準法の具体的な命令で定める事項というのは、さつきも御説明がありましたように、ほとんどの労働条件の主たる部分については入っているんだらう。今まで使われていた雇入れ通知書を見ましても、ほとんど入っているんだらう。

一点だけ確認、「所定外労働等」という項目がある、所定外労働をさせるかどうかというものは、パート労働法にとつて極めて大事だと思うんですが、これも基準法で示される形の中に入ってくるのかどうか。

○伊藤(庄)政府委員 やはり労働時間は大変重要なことでございますので、始業、終業の時刻は必ず書面で明示する、その際に、所定外労働時間がある場合にはその旨も明示するということを考えております。

○榎屋委員 そうしましたら、まさに今までパート労働法でやつておりました雇入れ通知書というのは、基本的には労働基準法の世界に入るといふふうに私は理解をしたいし、またそうでなければならぬだらうというふうに思ふんですが、そうしますと、逆に今度は、現行のパート労働法で、今回の改正で、やはり努力義務規定は当然ながら残るわけですね、それ以外のものは、それ以外の主たるものというのは、では一体何なのかということをお教えいただきたいと思ひます。

○伊藤(庄)政府委員 今も先生御指摘の雇入れ通知書に「その他」の欄がございますが、これはそのこと大體類似していただくわけでございますが、安全衛生あるいは施設利用に関するいろいろな約束事項、あるいは表彰とか制裁に関する事項等が、なお雇入れ通知書のいわゆる努力義務の段階では法律上は残る、こういうことになるわけでございます。

○榎屋委員 これは私も初めて見させていただいて今回新たに勉強したんですが、雇入れ通知書、こういうのは実際パート労働者の現場ではちゃんと履行されているかどうか、その辺はどうでしょうか。しつかりやられていますか。

○太田(芳)政府委員 文書による書面明示でございますけれども、平成七年の調査で三九%の事業所で明示をされております。

○榎屋委員 三九%が多いのか少ないのか。四〇%弱ですから、あと六割は明示されていない。それが今回基準法に入ってくるということ、この部分が格段に改善されていく、そういうお取り組みが必要なんだろうというふうに理解をいたします。

なお、パート労働者については、私ども現場でよくお話を聞きますのは、例えば労災。労災に入っていないというのは大変なことでありましかつても、中にはあるのでありまして、あるいは必要な社会保険等も、入らなければいけぬのに入っていないというふうな実態もあつたりして、そういうものというのは、今までの雇入れ通知書では、「その他」の項目をずらつと見ると、その中に入ってくるというふうなことでありまして、今回の雇入れ通知書が労働基準法の世界に入ってくる。

残された部分についてはさらに、先ほどの三九%という実情ではありませんが、残された努力義務規定の中で私はしっかり取り組んでいかなければいかぬことが、やはりパート労働法のサイドにあるんだらう、こんなふうに思っておりますが、今回の基準法の改正を受けてどういうお取り組みをされるのか、お伺いしたいと思います。

○伊藤(正)政府委員 今度新たに義務づけられます書面の労働条件の明示、このためにモデル様式をつくるというふうにお答え申し上げました。これは職種ごとにつくっていく、雇用の態様ごとにつくるということも考えなくてはいけないわけですが、雇用の態様によつては、先生御指摘のような労災保険、社会保険等の関心が非常に高い、あるいは問題が多いということもあるかと思ひますので、モデル様式の作成の際に十分そういう点も意識して、はつきりさせるようなモデル様式を工夫するように検討していきたいと思つております。

○榊屋委員 何度も申し上げますけれども、今回の労働基準法の改正の中でこれは一歩進んだ部分でありますので、それはパート労働法との絡みから、さらにパート労働法サイドでお取り組みいただかなければならぬ部分もあるだらう。当然ながら、残された努力義務規定の中で、本来であればさつき言ったモデルの中に将来入れていかなければいかぬことも当然出てくるでしょうし、そうした連携、お取り組みを今後もお願いを申し上げたいと思ひます。

これだけで時間が十分なくなつてまいつたんですが、私は二回今まで質疑をいたしまして、率直に感じたことをきょうは申し上げたいと思つているんですが、最初は裁量労働制でございます。

新しい裁量労働制への懸念ということについて何度もお話を伺ひ、議論もさせていただきました。大臣の方から、何度も答えたというふうにお話がありましたけれども、内容もそんなに変わつていないというふうにお話しておるのであります。

なお、きょうも地元から連合の方がおいでになつて私の部屋に陣取つておられまして、しっかりと議論をしないと許していただけないところもあるであります。やはり、この裁量労働制については、これが通れば労働現場でノルマがさらに大きくなる。本当に、残業代を含めて賃金を抑制されるし、企業にしかメリットのないことではないのかという随分いろいろな懸念をいただいております。その点については、私も二回の審議の中で対象業務の内容について随分議論もさせていただきました。

ちよつと心配なのは、事業運営上の重要な決定というのはいまだ判断をするのか、これは一義的には事業主だ、そういう御答弁もありましたけれども、その辺もまことに心配な点でありますし、対象労働者、これについても裁量権の絡みから随分議論もさせていただきました。長時間労働等を助長するような裁量労働制にはいかぬという観点で何度も議論させていただいたと思ひます。

いずれにしても、こうした問題をずっと聞いておりましたら、労使委員会というところへすべてが帰着するやうな気がいたしまして、今回新しく導入されます労使委員会、やはりこのあり方というものが極めて裁量労働制の中では大事だなというふうに私自身は感じております。

そこで、これも申し上げたことですが、今回新たな裁量労働制を導入される、これについては、今までの経緯もあつて、私は慎重に行うべきだらうということも申し上げたつもりでございます。

具体的なお話なんです、労使委員会で裁量労働制を決議する場合、労使委員会設置をまず基準局に届けるということが必要なんだらう。しかる後に今度は新しい裁量労働制を決議する。もちろん、いろいろなことを検討した上で決議をする。それはそれでまた届けるという二段階のチェックがかかるのかなと私は思つておりますが、そういう理解でよろしいですか。

○伊藤(正)政府委員 新たな裁量労働制で御提案申し上げております中のルールとしての届け出事項でございますが、労使委員会の設置、それから全会一致で決めます各種の決議、これの届け出は基本的に別のものがございます。したがういまして、様式等も別に定めてそれぞれ別個にチェックするということになつております。

ただ、實際上、同時に出てくるということはありません。ただ、そういう場合も様式は別でございますので、設定いたしましたルールどおり代表者が選出されているかどうか等はそれぞれ別個にチェックをいたしていく、こういうことになつております。

○榊屋委員 今の御答弁で、同時にということも。私はまさにこの労使委員会が――もちろん労使委員会、今回の法律改正の中では裁量労働制の検討の舞台として設定されているわけでありすが、しかし、同時に出てくるということとは、当然ながら裁量労働制の決議をするためにさまざまな議論をしながらいかぬわけでありまして、それは、過半数代表の問題とか本当に民主的に運営されているのかとか、そういうことの検討が極めて大事だらうと私は思ふんですね。それが同時に出てくるということは、まさに裁量労働制をとにかく開こうということにしか感じませんで、その経過が大事だらうと。

初めてで、慎重にやらなきゃいかぬと私は思つておるわけでありまして、そういう意味では、同時というのが、いや、具体的にそんなことがあるのか。やはり労使委員会がいろいろ指針で示されるやうなそういう内容に合致しているのかというやうなことがまずかつちり確認されて、それから私は、これはそんなに簡単に結論が出るものでもないだらうと思ふんですね。それは、やはりちゃんとしたタイムラグがあるのが自然じゃないかと思ふんですが、いかがでしょうか。

○伊藤(正)政府委員 先生御指摘のとおりだと思います。この労使委員会、賃金、労働時間等労働条件全般について調査審議して、その上で裁量労働制等が決まってくるわけでございますので、御指摘のような届け出のバターンがあつた場合には、これは私ども、いずれの場合も慎重にチェックいたしますが、より慎重にチェックすべきケースとしてこれは窓口にも注意を促していくことに相なるうと思ひます。

○榊屋委員 まさにおつしやるとおりで、私は、同時に出てくるケースというのはまことに行政指導の対象ではないかというふうにお話しておるわけでありまして、それは今後の運用の問題になるだらうと思ふんです。

時間がありません、もう一つだけお聞きしたいんですが、労使委員会の決議というのは、当然ながら、一たん決議されると、これはその有効期間というのには労使委員会が決めるということになるんでよろうか。

○伊藤(正)政府委員 労働基準法の施行規則で、現在の三六協定、現在の裁量労働制と同様に省令で有効期間の定めをすべき旨を定めていく、こういうふうにお考えをしております。

○榊屋委員 もう一点、私は、この労使委員会、慎重の上にも慎重というふうにお話しておりました、あとは、具体的に裁量労働が決議された、やはり嫌がっている者がやうなことがあつてはならぬと思ふんですが、しかし今回、本社機能それから事業所の中で中核部ということになると、そこで働く方というのは、おれ嫌だよというやうなことはなかなか言える状況でない。したがつて、私は、本当に本人の意思確認といふんですか同意というのは極めて大事だと思つていまして、その辺については指針においてどのように整理されるのか、最後に伺ひたいと思ひます。

○伊藤(正)政府委員 これは中央労働基準審議会の建議においても指摘されている事項でございます。私ども、労働大臣が法律に基づいて定める指針の中では、本人の同意をとるべきこと、また、それによつて不利益取り扱い等をしないようにしていくこと、この辺を労使がきちつと定めることを

指針で示していきたい、こういうふうに思っております。

○榊屋委員 実は時間外の問題もやりたかったんですが、時間がなくなりました。

とりあえず裁量労働制については、先ほど何度でも申し上げていますように、私は、初めてのこともありませんし、慎重の上にも慎重を期して、しっかりとこれから残された時間審議をしていきたい、こんなことを申し上げて、終わりたいと思います。

○田中委員長 次に、武山百合子さん。

○武山委員 武山百合子です。三回目になりますけれども、自由党を代表しまして、また質問いたします。

一年単位の変形労働制と裁量労働制について今まで質問できなかったものですから、それを中心にして質問をしたいと思っております。

一年単位の変形労働制も裁量労働制も、今、榊屋さんの方からお話があったように、労使のいわゆる自治を育てようということじゃないかなと思っております。労使委員会を使って、そして、その労使の自治をどういうふう育てたいのか、育てたいその中身です。今まで労使協定だったわけですね。それを、労使委員会としてお互いに話し合って決めるという労働者と使用者の自治、そういう意味で労使委員会というものを今回つくったわけですね。その労使委員会をどう育てるのか。すなわち労使自治ということじゃないかと思うんですけれども、その労使自治をどう育てていくのか。今まで労使委員会というのはなかったわけですね。今度初めて労使委員会というものができるわけですね。今まで労使協定だったわけですね。今度初めて労使委員会、すなわち、労働者と使用者の代表が出て話し合っているという細かい部分、労働条件を決めていくということですね。その労使自治をどのように育てていくとしてこれを導入したのかということをお聞きしたい。

○伊藤(庄)政府委員 一つは、労働基準法でござい

いますから、基本的な手続、ルールというものは法律できちんと決まっております。そういう中で、労使がいろいろ話し合っているべき事項はどの範囲である、また、監視し合うべき事項はこういうことであるということを決めるいろいろな決まってくる形をとっております。

特に裁量労働制につきましては、職場内での労働条件全般の調査審議を検討する中でそういうことを決めていくってほしいということ、複数の委員から成る労使委員会というものを設置して、全会一致で決めていく、こういうことをルール化をいたしたわけでございます。これは、ある意味では、労使で話し合うべき部分があるということ意味では先生御指摘のように労使自治ということになるわけでございますが、ただ、一般的な労働条件のように労働組合と使用者が団体交渉等を通じて決めていく場合と違って、基本的な枠組みは労働基準法というもので押さえられているということになるわけでございます。

これが他の一般的な労働条件全般に及ぶかどうかという点については、労働基準法は、当面、裁量労働制の具体的な細かい部分のルールについて全会一致で決めるという範囲に一応とめておりますので、これが他の労働条件全般についてどう機能するかという点については、現段階では、これだけでもその方向性を判断していくことはなかなか難しいわけでございます。

ただ、私も気持ちとしては、やはり労働基準法につきましても、具体的にどうしても労働基準法、法律で一律的に規定できないものは、基本的な枠組みは決めた上で労使がしっかりと取り決めて決めていただく、そういうことをお互いに履行を監視し合う、そういうものと労働基準監督官の厳正なチェック、監督、これが相まってこそ本当にいい労働条件の確保というものができていくんだ、これはなかならうか、こういう気持ちでございまして、裁量労働制の運用に当たっても、そういう気持ちで、この労使委員会と労働基準監督官の

お互いの努力が相まって効果を上げていくことを期待したいと思っております。

○武山委員 今、労働基準という意味で労使委員会をどうするかというお話でしたけれども、私の質問は、労使の自治をどう育てるかという意味だったんですね。

ガイドライン、指針、そういうもので基本的には枠組みはつくるとは思いますけれども、一年単位の変形労働制も裁量労働制も、皆さんが、勤労者が反対している部分ですね。週四十時間に移行したのに、この二つの、すなわち変形労働時間と裁量労働制を導入することによって時間外勤務が多くなるんじゃないか、いわゆる長時間労働になるんじゃないかと心配しているわけですね。

それで、その自治があることによって、そういうことをなくすために労使委員会が全部決めるということですね。労使委員会が全部決める可能性があるわけですね。全会一致ということですので、一人でも反対の人がいたらできないわけですね。

その労使委員会の写真みたいなものをちよっと御説明していただけますか。

例えば、今、労働組合の組織率というのは四分の一、二五％程度ですね。そうすると、労働組合のないところはどうか。労使委員会の写真、真、どのくらいの人数でどのくらいの割合でするのかというのは、これからの話なんじゃないか。どのような写真が労使委員会というのは描かれているんじゃないか。その辺を、ちよっと写真を見て国民に示していただきたいんです。今までは労使協定だったのを、今度、労使委員会が決めるわけですね。その労使委員会がどういうメンバーで、どのくらいの人数になるのか、その写真を見示していただきたい。非常にわかりにくいんですね。

○伊藤(庄)政府委員 まず、労使委員会のイメージでございますが、労使委員会、裁量労働制はいわば本社の事業の重要事項を決定する部門でなければ使えないということになっておりますので、そういう本社等で、事業場単位に、その中で

つくりまして。

それで、そこに構成されるメンバーは、もちろん複数でございますが、特に労働者側の代表につきましては、その選任手続をルール化する。したがって、選挙等の手続によりまして選ばれてくる、そういう信任された方々が入る、こういうことになりまして。

これは、労働組合がある場合にはそういう労働組合から入ってくるかと思いますが、労働組合がない場合でも、やはりそういう方々の労働条件というものを労使がお互いに監視し合ってきた決まってくる、こういうことでございますので、この労使委員会は、きちんと選ばれていく限り、また監督署がそれを見て適正だというふうに判断する限り、そういうところでもこの労使委員会というものがつくられていく、こういう形になるわけでございます。

この労使委員会は、裁量労働制についていえば、さらに、実際の就労状況等に基づく健康管理の措置を決めて実施することを義務づけておりますし、それから苦情処理もここでやっていくことを義務づけております。そういう意味で、決めるだけではなくて、実際に労使が、この委員会という機能を通じて健康管理や苦情処理、また苦情処理があればそれを見直し等に反映させていく、そういう機能も期待されている仕組みでございます。

そういうものを、労働組合のあるなしにかかわらず、事業場単位に、もし裁量労働制を実施する限りはつくっていく、こういうことで、そういう部門のホワイトカラーの方々の労働条件にお互いに反映をさせていく、こういうイメージを持っていた方がいいかと思っております。

○武山委員 どうもありがとうございます。そうしましたら、労使委員会は、ほとんどの企業が公正な手続で労使を選任すると思うんですね、一般的に常識で考えます。しかし、いろいろなことが、いわゆる経営者に都合のいい人を選任したいという場合もあると思うんですね。そうい

うことが行われる可能性が大いにあると思ひますけれども、その選任の透明化とか労使委員会の公正な選任の担保というのはどこにあるんでしようか。

○伊藤(庄)政府委員 先ほどもお話ししました。この労使委員会については、設置について届け出を義務づけております。そして、届け出の際には、先ほど申し上げましたように、特に労働側の代表についてはあらかじめ守るべき選出方のルールを定めますので、そういうルールで選ばれたか、また、会社の例えは総務部長とか総務課長とか、いわば会社側に立つてやるべき人ではないかどうか、こういうことを当然チェックいたしまして、そこにもし瑕疵があれば是正をさせて受理する、こういうこととなります。

○武山委員 そうしますと、それは、例えば選任中に、きょうみたいな傍聴できるとか、過程が透明で、公開ということが基準なんですか。

○伊藤(庄)政府委員 先生御指摘のように、この労使委員会、働く方々から見ても透明度が高くないとはいへませんので、選任に当たっては、当然、選挙等のルールを決めますので、そこはまさに透明度が非常に高いものになります。さらに、決議内容についても周知義務を課していく、こういうことにいたしておりますし、議事録についても保存等の義務を課していく、こういうことで透明度を高める内容をルール化することを織り込んでおるところでございます。

○武山委員 そうしますと、私が労使委員になりたいと言つて立候補して、それで皆さんから、勤労者から票を得て選任されるということもあり得るわけですね。

○伊藤(庄)政府委員 御提案申し上げている法律をこちらにいただいていると思ひますが、もちろん先生がその事業所の一員でなければならぬわけですが……

○武山委員 失礼しました。私というのは私個人じゃなくて、例えばの話、企業の一個人が、私が立候補して労使委員になりたいと。私じゃな

いんです、一個人、そういう場合も、もちろん立候補して皆さんから票を得て労使委員のメンバーに投票で選ばれたら選任されるんでねという質問なんです。

○伊藤(庄)政府委員 それは、労働基準法及びこの法律をお許しいただいた場合、それに従つて、労働大臣の政令その他通達等に合致する手続の中で働く人たちに選ばれたら、当然そういうこととなります。

○武山委員 そうすると、先ほどの局長さんのお話ですと、立候補も自由にできるし、透明で外からも見れるし、傍聴もできるという、そういう書き真を描いているわけですね。まさに欧米のような、本当にじかに接して、きょうのような会場で私が労使委員に立候補しますと言つて例えば演説をして、私というのは私自身じゃありませんよ、その企業の、自分がその労使委員会に入りた場合、労働組合がある場合はまた別だと思ひますけれども、労働組合がない場合は、私が、私というか、その企業の一個人が立候補して票を得て例えば選ばれるということでしょうか。

○伊藤(庄)政府委員 労使委員会のメンバーになるには、その事業場で従業員を代表していただくやいかぬという身分がまず必要でございますが、そういう方がなるためには、従業員の過半数を代表する者としてまず立候補する、その方がほかのメンバーを指名して改めてまた信任投票を得るというふうな手続、ルールを想定しておりますので、そういう手順の中に立候補していただくわけば、もちろん投票という過程はございますが、先生御指摘のようなことは実現する可能性はあるわけでございます。

○武山委員 ぜひ透明で公明な労使委員会、労使の自治ということで根づくと思ひます。

裁量労働制についてですけれども、裁量労働制研究会報告の内容と違つたというわけなんです、労働者側からの意見がかなり出されたけれども、

研究会報告が何か尊重されなかつたということなんですけれども、その辺の差異ですか、なぜその裁量労働制研究会報告が……(発言する者あり)無視されたと言つておりますけれども、なぜ尊重されなかつたのか、ちよつと実情をお聞かせ願ひたいと思ひます。

○伊藤(庄)政府委員 御指摘の裁量労働制研究会、これも私も長年にわたる裁量労働制のあり方の研究の一環として学識者にお願ひしたものでございますが、この研究会の報告の段階では、例えば対象業務をどうするか、これを命令で書き得るか、あるいは抽象的な書き方で通達等で内容を示していくのかというあたりの両論が書かれておりました。また、チェックすべき機能として労使委員会という制度があるのではなからうか、こういうことも出されておりました。さらに、健康管理等の必要性については指摘されておりましたが、どういう方法で健康管理等を守らせていくか、具体的には、労働基準法の中でどう担保すればいいかというふうなことにについては、具体案はございませんでした。

私も、そういったものを受けて、今回法律をつくる中で、例えば業務範囲については、法律で裁量権の考え方もも相通する考え方を書きました。その上で全会一致で労使委員会を決めていただく。それから、労使委員会制度は単なるチェック機能を果たすだけじゃなくて、裁量労働制のルールそのものの、対象業務の範囲とかを決めることと自体にその役割を果たす。全会一致で労使委員会がやる。したがって、裁量権に比べますと、労使委員会は、チェック機能から、裁量労働制のルール自体を決める委員会として非常に重みを増したわけでございます。それから、健康管理等のルールにつきましても、具体策として、この労使委員会が、裁量労働制を実施するための絶対的な要件として、勤務状況に応じて健康管理上の措置をどういうふうにするかということを決めて、届けてこなければならぬということも今回法律に入れたわけでございます。

そういったものの違いがございしますが、いずれも、お話し申し上げましたように、裁量労働研究会でまだ結論が出ていなかったもの、具体的な制度としてまだ具体案が出ていなかったもの等を具体化して今回の法案に織り込んだ、こういうものでございます。

○武山委員 ちよつと無視されたという言葉聞いたのですけれども、それに対して弁明していただけますか。

○伊藤(庄)政府委員 無視したというよりは、むしろそこで示されていたものを具体的なものとして、あるいはそこで懸念されていたことを払拭するための新たなルールをつけ加えたり、あるいは労使委員会の働きにさらに幅を広げ、重みを持たせたり、そういった形で、いろいろ懸念すべきことが出ないような形で御提案を申し上げたということが私どもの認識でございます。

○武山委員 やはり非常に満ちがあるという印象なんですけれども、これだけ大きく門戸を開いて選取肢を広くするわけですから、こういう新しい選取肢を広くしていくことはいかんとだと思ひますけれども、それと同時に、心配している方々は、むしろかえって長時間労働になるのじゃないかと言つておられます。それで健康を害するのじゃないか。

そこにはやはり国民一人一人の自己責任、健康は本人が考えなければいけないことであるわけですが、ただ、今までの日本の労働慣行の中で、経営者、すなわち上司に言われると、なかなかきつと自分の状態を、今こういう状態だからできないとか、休みたいとか、予定を変更したいとかいうのはできないような風潮がやはりあるわけですね。そこをやはり、健康はあくまでも本人の自覚です。本人がきちつと堂々と自分の意見を、健康状態を言えて、どうしても会社の方針と食い違つた場合、自己責任において意見を述べ、そういう自律した国民性をこれから身につけていかないとはいけないと思ひます。その自律した国民性、自律した自己責任の心構えというが哲学

第一類第十二号 労働委員会議録第十四号

平成十年五月十三日

九

ホワイトカラーの人たちには組合の組織率は及んでおりません。そういうところで、今回、企画、立案という分野、いわゆる自分の能力、自分の仕事のやり方によつては短くできる範囲の対象業務の中で、自分たちのチームとしてこれだけの仕事を、例えば三十時間、例えば二十時間でやれるという自信がある人なら労使委員会というお話になるでしょう。そういうことをやって、残りの時間を自分たちの仕事に使いたいという人がおられるのであれば、その人たちの道を閉ざすべきではないということをおし上げていくわけです。

○大森委員 今度の裁量労働制がホワイトカラー全体に広がる危険性、これは私どもだけじゃなくて、マスコミの中からも広く指摘をされているわけです。百歩譲って、仮に今言われたような範囲だけとしても、今伺ったのは、そういう裁量労働制の対象になる職場の実態について、その認識について大臣の見解を伺ったのです。

○伊吹国務大臣 まず、広まる危険があるかどうかは、大森先生を含めて、国権の最高機関である国会がしっかりとやっているかどうかということにかかっているのです。広まらさないという決意が国民の代表の中にあれば、絶対に広まりません。しかし、それを広まらなければならない国民の代表が考えれば、それは広まるということなんです。それが民主主義なんです。

○大森委員 問題をそらしちゃいけないですよ。私が伺ったのは、週四十時間平均のそういうやりくりができるような実態になっているか、そういう裁量労働制の導入の対象になっている職場の認識を聞いていますよ。

○伊吹国務大臣 ですから、再三申し上げているように、企画、立案という、今回法律で御提示している対象業務においては、労使委員会がそれを受け入れるとおっしゃれば、当然受け入れられないようなものを受け入れるとおっしゃらないのですから、そういう分野があるから御提案しているわけです。

だから、例えば、これは私は、現実には今法律がないのになぜこういうことが起こるのかなと、あるいは起こることを、あたかも裁量労働制が入っているかのごとき報道をしておられるマスコミもおられますが、そういう分野においては、入れてよかったという方もおられます。それから、かつて厳しかったという方もおられます。それから、今まで既に対象業務になっている十一の業種の範囲内において、この方が仕事がやりやすい、やりにくい、両方の御意見があります。だから、困る方に無理強いさせられないような仕組みを添えて今回御提案しておるわけですから、特殊な事情を一般論のようにおっしゃるというのは、私はやや公平な議論じゃないと思います。

○大森委員 大臣は全く私の質問に答えていないですよ。いいですか。連合も全労連も全労協も、この裁量制で一番懸念しているのは、現在あるサービス残業、長時間過密労働、これがどうなるかという点で皆さん心配しているでしょう。ですから、今私は、これはホワイトカラー全体に広がる危険性があるということをおし上げた。あなたは、それははないと。問題は、そういう裁量労働対象のあなたの言う範囲、その中の職場で、実態としてサービス残業はないのか、長時間過密労働はないのか、その実態を、あなたの認識を聞いています。大臣の認識を聞いています。労働基準局長じゃありませんか。

○伊藤(正)政府委員 先生、今回裁量労働制の対象として考えている本社等のホワイトカラー、いわば中核で働いている方々の実態についてお尋ねだろうと思いますが……(大森委員)大臣に聞いています(と呼ぶ)一体でやっておりますのでお許しただきたいと思いますが、そういった事業場、私どもも千差万別あるかと思いますが、非常に労働時間管理がスムーズにいき、例えばつき合ひ残業等の雰囲気はなく、いろいろな形で有給休暇等も計画的にとつておられるところから、そういった配慮の至らない事業場に至るまであるかと思ひます。

先生は恐らく、私どもどちらかのお答えで申し上げれば確かに別の方のいろいろな事案も出されるかと思ひますけれども、そういう千差万別ある中で、私ども、少なくとも、労使が積極的にそういった職場の労働時間短縮につながるような措置についてお互いに参画し合つて議論し、全会一致でいろいろなルールを決めた上でなければこの裁量労働制というものを使えない。今までの裁量労働制についてなかつた措置を今回の裁量労働制に持ち込んで、非常に厳格なルールで御提案申し上げておりますので、先生のように、今までと違つて今回のものは広がるのではないかと御懸念は、それは当たらないものと考えております。

○大森委員 伊藤労働基準局長は千差万別あると言いましたけれども、そういうことをお調べになつたのですか。サービス残業の実態について、私前回の委員会でも尋ねました。調べておりませんとおっしゃつたでしょう。そういうサービス残業の横行している実態。サービス残業というのは、前々回の我が党の東中議員の質問の中でも、三十二条、三十七条違反、それがおびただしい規模でやられているということが指摘されているわけですよ。そういうことを調べもしないでこういう裁量労働制を導入するのは本当にこれはけしからぬ話だと思ひます。

○伊藤(正)政府委員 サービス残業について調べていないというふうにお答えをした記憶はございませんで、私、議事録も見ましたが、統計的に把握する方法はございませんでという答弁はいたしておりますので、そこはひとつ御理解をいただかなくてはならないことだと思ひます。ただ、私ども、サービス残業というのはいわゆる法律用語ではございませんで、私ども流に考えれば、残業したにもかかわらず割増し賃金が支払われていない労働基準法違反件数の中にこのサービス残業が含まれている、こういうふうと思

うわけでございます。そういう意味では、労働基準監督官が全国足を使つて臨検、監督する中で、こういった割増し賃金の未払いという形で違反を摘発しているものは全体の四・七％ある、こういうことは確かでございます。そういった中にもサービス残業というふうな、いわゆる指摘されるものに当てはまるケースについては、重要な改善をさせるべき事項、是正させるべき事項としてかねてより監督官が取り組んでいることも事実でございます。

○大森委員 ホワイトカラーの今の職場の実態というのは、過労死弁護団によれば、これがすべてホワイトカラーではないにしても、ホワイトカラー、それも上層の管理職が多いということが指摘をされております。もうとにかく推定で一人に及ぶような状況です。これは富国生命の調査ですけれども、大企業ホワイトカラー層の自己診断、自分自身が過労死の可能性ありと思う人が全体でも四六％、四十代、五十代では五割以上に達しているわけです。

そういう実態について、今裁量労働制を導入し、先ほども質問ありましたけれども、多くの人がそういうことを拡大するのではないかと懸念がされているときに、そうではないんだと。手続の問題ではないですよ。現にそういうものがあるかないか、どの程度あるか、そのぐらい調べてもいいのではないですか。

確かに、部分的にかつて委託調査もされたことがありますが、では、これに関連してお聞きしますけれども、平成二年度労働省の委託調査で「所定外労働時間の削減に関する調査研究報告書」、この中で、業種ごとによつて違ひますけれども、例えば金融・保険業・不動産業、これは対象になつた労働者は大体事務、営業、販売等ですからほぼホワイトカラーと見ていいと思うのですが、「割増賃金が完全に支払われている」が二四・五％ですよ。あと七五％、これは払われていないわけですよ。不完全にか、全く払われていない。

これについて、では、ちゃんと労働省は摘発して、ちゃんとこれを支払わせることをさせたのですか。

○伊藤(庄)政府委員　こういった割り増し賃金の未払い事犯については、先ほど申し上げましたように、労働基準法違反として厳しく是正をさせているところでございます。

ただ、これからお答え申し上げたいと存じますが、先生の御指摘の流れの中で不動産販売等々がホワイトカラーだと。私もこういった不動産の販売に当たる営業担当者、そういった方についてホワイトカラーだという、確かにホワイトカラーかも知れませんが、裁量労働制が対象にしている本社の中核で事業の運営の重要事項にかかわる企画、調査、分析、それらを進めていて、事業主からノルマ等の基本的なものと具体的な指示を受けていない、こういうことを要件としている限り、そこは入らないというふうに前にもお答え申し上げておるわけでございますので、もしホワイトカラーの問題としてお取り上げになるのであれば、ひとつ裁量労働制とは切り離して、そういった方の残業のあり方、またその抑制策の問題として私ども今講じている施策等々についてお答えをさせていただければと思っております。

○大森委員　全体については調査していない、統計上難しいというのを言われ、仮に部分的にやったら、こういう中で七五%の違反行為がある、犯罪行為がある、蔓延しているということについて、ちゃんと支払ったかどうか、それについても答えない。支払わせたかどうか、明確に答えてください。

○伊藤(庄)政府委員　まず、私ども例えば金融関係、銀行等についてもいわゆるサービス残業というようなものの実態について、過去から調査をし、監督をし、是正させようことを繰り返してきております。

先生御指摘のように、今一定額であと未払いになっている事例についての御指摘かと思いますが、恐らくそれは、現在、もし裁量労働制が対象

にしているようなホワイトカラー層についてそういうことがあるとすれば、それは自己申告制とか、あるいは帰りがたくなると何となくつき合っている、あるいは帰りがたくなると自己申告に当たっていても遠慮がちにしている、そういったことについて、私どもそういった雰囲気をつくらない、そういったところにも労使が参加して、堂々と自分を主張して、家庭との関係で帰りたいときは帰る、やめたことを見てくれ、こういった職場、またそういった苦情があれば苦情処理を労使で受けて改善させていく、そういったことを裁量労働制を実施する場合の絶対要件として今回法律に盛り込んで申し上げているわけでございます。

そういったことを、いわば現状を放置した姿での問題点よりも、今回の私どもの提案しているいろいろな配慮をした提案がこういった問題の解決につながる、それが労働基準監督官の活躍と相まって、なおさら事態の改善に進むかどうか、それは私ども自信を持ってそういう方向で進むというふうに御提案申し上げておりますので、そういった点についてはぜひ御評価をいただきたいと思っております。

○大森委員　私どもは、冒頭にも指摘しましたように、これは私どもだけではなくて、今のこういうホワイトカラーの裁量労働制の導入対象となっている職場にサービス残業、長時間労働、これが蔓延しているのだということを指摘しているわけですよ。これは私ども、調査もしてきました。ところが皆さんはそれについて調査もしていない。何もまだお答えになっていないわけですよ。

○伊藤(庄)政府委員　先ほど来お話し申し上げましたように、私ども全国の労働基準監督官が申告件数を含めれば全国で年二十万近い事業場を調べ、その際にはこういった残業時の割り増し賃金の未払いというのは重要な監督事項でございます。また、金融関係とかそういった部分については特別に計画を立てて監督をしは正させてきておりますので、先生そういった実情について調べていないという御批判については当たらないかと思っております。

し、ただいま先生がお使いになっている調査につきましては、私も、私どもがそういった実情を調べるために委託した調査でございまして、いわば私どもが実施した調査でございます。

○大森委員　二十万という数字が出てきましたけれども、それは全事業所に対して何%ぐらいですか。

○伊藤(庄)政府委員　この委託調査も全数調査でございまして、そこから出てきている、限られた調査対象の中から出てきている割合が全事業所の何割に当たるかということの御指摘であれば、ちよつと今お答えは難しいかと存じます。

○大森委員　ですから、全事業所四百万に対してわずか二十万なわけでしょう。しかも、その中で定期的な検査をやっているのはもっと少なくなるわけですよ。今もし本場にこういう裁量労働制を導入するというのであれば、サービス残業、長時間労働、こういうものがないということを、皆さんは提案した側で立証しなくてはいけないですよ。それは、部分的に調べているかもしれませんが、今対象になっているサラリーマンというのは、それこそホワイトカラーというのは数千万になるわけでしょう。そういう危険にさらされないというのを本場に言うのであれば、現在そうなっている、あつたところは正されています、この胸を張って言わなければいけないと思うのです。

○伊藤(庄)政府委員　まず、先生、ぜひ御理解をいただきたいのは、四百万事業所とおっしゃられました。私ども、裁量労働制との関係で、先生の御意見、御議論を承っておりますが、裁量労働制の対象となる事業所は本数等と限っておるわけでございます。それを、四百万事業所におけるいろいろな残業の未払いの問題とはこの場では論じられない。

ただ、そういった中小零細企業におきまして、実際裁量労働制を使えないような事業所においても、割り増し賃金に関する違反は数多くあるわけでございます。それを、私ども監督官が足で歩いて、そういったものを一つ一つ是正させ、あるいは

は監督官の窓口で申告があれば、それを解決しているわけでございます。それは、全国に三百四十を超える監督官が設置され、全事業所に対して活躍しているわけでございますので、それを、当たらないとか全然調査してないということになれば、これはそういうことは全くないわけでございます。常時監視の目を光らせているというふうにして、御理解をいただきたいと思います。

○大森委員　あなた方は、私の質問に答えられないで、私が出した数字にはけちをつける、これはダメですよ。

例えば、これは前回にも質問しました。かつて、六年前の予算委員会でも、やはりこのサービス残業の問題が問題になった。そのときに近藤労働大臣は、実態を反映できるように労働省としても努力したい、こういう答弁をされました。これは二回目です。ところが、その間、サービス残業の実態について、全面的にそれを浮き彫りにする、こういう犯罪行為に対して労働省として厳しくこれに対処する、そういう姿勢は少なくとも見られない。

そこで、これを研究した人がいます。これも前回紹介しました。労働者から調査する総務庁統計局労働力調査と、それから企業側からの賃金支払いをベースにした労働省の調査で、年間労働時間が三百時間から多いときは四百時間違うのじやないかと。大臣、これを研究されたのは経済企画庁の研究所の主任研究員です。その三百時間、四百時間がまさにサービス残業に当たるのじやないかというのを指摘されたわけですよ。(発言する者あり)四十七分までです。

ですから、労働大臣がかつて、実態を反映するための努力をする約束しながら、自分たちではしないで、それで、他人が、経企庁の研究所がそれをやったら、これについてはけちをつける、これは本場にひどい態度だと思ふのですよ。

繰り返しますけれども、今度の裁量労働制について、こういう年間三百時間、四百時間ものサー

ビス残業が、今度裁量労働制になれば、もう全く合法化されてしまうのじゃないかという懸念を、連合の方も全労連の方も、多くの団体の皆さんも持っておられると思うのです。ですから、他人の研究にけちをつけるのじゃなくて、労働省として、サービス残業はこういう状況です、まずこういうことをきちんと調査をするというのが第一じゃないですか。

前回の委員会でも、こういうサービス残業は犯罪ですということを明確にお答えになりました。時間が迫っておりますけれども、過労死も生まれるような長時間労働や、明確な犯罪であるおびただしいサービス残業を放置したまま、全体の実態を明らかにしないままこの裁量労働制を導入するのは、絶対に許せない。

大臣、どうですか。

○伊吹国務大臣 先生、少し整理をして議論をいたしましょう。

まず、ホワイトカラーはたくさんおられます。働く人は五千五百万いるわけですが、その間にホワイトカラーがおられます。ホワイトカラーの中で、今先生が、いろいろ御調査になったりあるいは個別の事案の訴えを受けられて、そういうことがあるといふ御指摘をしておられる、そのケースが、今回我々が御提案させていただいている裁量労働制の問題になるのか、それとも、いわゆるサービス残業、超過勤務手当を払わないでホワイトカラーの人を働かせているが、その人たちが裁量労働制の今回の範囲の外にいる人なのか、ここはごちゃごちゃに混ぜて話をすると、少しややこしくなります。

こういう調査があります。本社等で、民営事業所で三十人以上の規模のものは全国で十三万あります。そして、十三万のうち、働いている人は千百万です。本社等ですからホワイトカラーの方たちですね。そして、今回の基準法をお認めいただいた場合に認められる裁量労働制を導入したいと言っているところが、この十三万事業所のうちの約四割なんです。そうすると、千百万人のうち四

割として、ホワイトカラーの方は四百四十万人です。その中で、企画、立案の業務に携わっておられる方、今基準局長が言いましたように、セールの方もホワイトカラーでしょう、そして補助的な業務の方もホワイトカラーでしょう。だから、この四百四十万人のホワイトカラーの中で裁量労働制の対象になる方は幾らかというのを推計すれば、何千万という人がという話とは、先生、ちよっと違うのじゃないですか。

○大森委員 数も問題なんですけれども、問題は、冒頭に申し上げたように、大臣は、二十時間働いて、あと二十時間は自分のために使おうとおっしゃいました。おおよそ、今ホワイトカラーのこの対象になつていような職場の人たちがそれを聞いたら、何を言うか、あれが日本の労働大臣の言うことかと強い怒りを持ちますよ。(発言する者あり)そう言ったじゃないですか、紹介したじゃないですか。

ですから、問題は、先ほどの研究所の調査でも、大体過労死のボーダーラインと言われる三千百時間を超える人が六人に一人いるわけなんです。そういう職場の実態の中で、二十時間働いて、次は六十時間やる、そういうやりくりはできない状況だということをお話し申し上げていいのです。

○田中委員長 質疑時間が終了しましたので、結論をお急ぎください。

○大森委員 結論を急ぎます。

東京労働基準局長が最近、通達を出しました。この中で、いわゆるホワイトカラーについて、ふえてきていると。六三%、こういう数字も出ていっているわけですね。先ほど紹介があったような、そういう低い数字じゃないんですね。六三%といえ、全五千数百万のうち三千万くらいになるわけですよ。三六協定がそうであったように、一たんだ道を開けば、それがどんどん広がっていく、例外規定が例外でなくなる、例外がむしろ本流になつてしまふ、そういう危険性があるということをご指摘して、こういう危険な、多くの労働者自身が

反対している裁量労働制などはまず撤回をすべきだということをおし上げて、私の質問を終えたいと思います。答弁はもう結構です。

○伊吹国務大臣 委員長から御指名を受けておりますので、委員長の議事整理権に沿って、御答弁をさせていただきます。

先ほど大森先生から、答弁をせらしているという御批判がありました。私が数字を挙げて申し上げた、三十人以上の規模のうち、大体ホワイトカラーで四百万人、そのうち幾らが今回の対象になるかというのを考えれば、何千万のホワイトカラーの人がサービス残業している超過勤務、そういう状況で裁量労働制を入れるべきじゃないという御批判は数字的にも当たっていないんじゃないかと私は再三申し上げているわけです。

○大森委員 終わります。

○田中委員長 次に、濱田健一君。

○濱田(健)委員 わずかな時間ですので、きょうは契約労働について質問させていただきますというふうに思います。

一年という限定された契約労働、二つの職種と六十歳以上、三年契約労働という新しい制度が取り入れられようとしているわけでございますが、現在有効契約で雇用されている労働者の実態、そして、有効雇用労働者の紛争についての実態調査というものはどのようになされているか、まずそれからお答えいただきたいと思います。

○伊藤(庄)政府委員 私ども、こういった有効の雇用契約の方々の契約更新等をめぐるトラブルにつきましても、主として、監督署の窓口で申告あるいは相談として受けておいてございまして、そういう実情を把握しながら、例えば雇いどめについては判例をパンフレット化して周知する、こういうことをやってきた状況でございます。

今回、中央労働基準審議会の建議の中では、こういった有効労働契約の方について、反復更新の問題につきましても専門家による研究会を設けて検討しよう、こういうことが指摘されておりますので、この法案を成立させていただければその段階

で立ち上げていくわけでございますが、私ども、そういった検討のためにも、そういった窓口段階で出ているトラブル等の実情を集約してこの研究会等にも提出して、今後検討の参考にしていくというようなことを今準備をいたしているところでございます。

○濱田(健)委員 その中基審の建議で触れられました、今局長がおっしゃった反復更新の問題等についてというところでございますが、具体的にどのような調査研究を、例えば局長がイメージとして浮かべられる調査の中身というのがあるでしょうか。

○伊藤(庄)政府委員 例えば今までの判例の代表的なものは、実質的に期間の定めのない雇用契約と実態として同じようになっている、それから当事者の方にそういうことを継続する合理的な意思がある、こういうことでございまして、私ども、例えば反復更新された期間、どのぐらいの期間でそういうトラブルが多いのかとか、あるいは当事者の意思が合致しないでもめているその理由は何かとか、こういったことをいろいろ個々に挙がっている相談、申告の中から見きわめられるような実態を集めてみたいというふうに思っております。そういうことを踏まえた調査研究もお願ひしていく、こういうことで考えております。

○濱田(健)委員 そういう調査研究を進められて、将来に向けて具体的に法整備が必要だということも出てきたときには、そういう方向性というものが当然とられることがあるとお考えでしょうか。

○伊藤(庄)政府委員 この反復更新の場合は、いわゆる民事法上の理論としてそういったことが判例にあるわけでございまして、労働基準法のように、何時間とか基準を定めて守らせていくというものと若干違つた性格を有しております。

こういったたぐいの労働条件に係る問題については、審議会の方でも、労働契約法制的な考え方に立つて将来検討していく必要があるんじゃないか、こういう指摘を受けているところでございま

す。私も、こういった調査研究が、まず実態として、例えば私どもの通達等で解決すべき問題として結論が出るのか、そういった労働契約法的なものへ発展していくのかは、これから調査研究が進んだ中で見えていく必要があるのではないかと、こういうふうな思っております。

○濱田(健)委員 今回の法案改正には直接関係ないんですが、「期間を定めて雇用される者」という対象労働者が育児・介護休業法の対象外となっておりまして、有期雇用労働者の増大が進み、契約労働の上限延長などが進められる中で、こういう働きぶりを必要とする皆さん方にも育児休業法の適用というものが必要だと思われるんですが、その辺は、管轄の役所が違ふと言われているんですが、それまでですけれども、いかがお考えでしょうか。

○太田(芳)政府委員 育児・介護休業法におきましては、先生御指摘のように、「期間を定めて雇用される者」というものは育児休業及び介護休業の対象から除外しているわけですが、これは、当該期間について雇用契約を締結したという目的にかんがみまして、一年とか三ヵ月というような長期にわたる休業の権利を当該労働者に付与することは適当ではないというふうに考えております。

しかし、育児・介護休業法に規定されております育児、介護のための勤務時間の短縮の措置とかそれから深夜業の制限につきましては、これは、育児休業、介護休業と異なりまして、基本的には就業しながら育児、介護を行うことを容易にするための制度でございますので、この「期間を定めて雇用される者」も対象としていただいております。

○濱田(健)委員 現在の法がそういうふうになっていることの現実はいくらでもありますが、これからの雇い方というものが有期雇用、契約労働というものが進む中で、そういう皆さん方は、育児とか介護とかという少子・高齢化社会の中でどうしてもそれぞれの家族、家庭が力を入れなければなら

ない部分にその適用の範囲から外されたままというの、やはり、同じ働く者としての納得がいかないというふうな思われるのだらうと思えます。ですからこの辺は、やはりこれからの働きざまがさまざまに変わっていく、多様化していくという中で当然検討をするべきものというふうに私は訴えておきたいと思っております。

もう一点ですが、中基審の建議では、専門能力を有し、柔軟、多様な働き方を志向する労働者がその能力を一層発揮するための環境整備という名目で労働契約期間の上限延長が提案をされておりますが、能力の発揮という部分と契約労働期間の上限延長というものがどういうふうな有機的に結びついていくというふうな役所の方は思っているのでしょうか。

○伊藤(庄)政府委員 この有期雇用契約の関係でございますが、私も、今回提案している三年というもののつきましては、専門的な高度の能力を持った方が、自分の能力を活用してくれる事業場に雇い入れられて新製品等の開発に参加していく、こういうパターンを想定した要件にいたしております。したがって、そういった方々の能力発揮、それが経済社会の活力にもつながっていく、こういう意味合いを私も込めて要件にいたしたわけでございます。

また、高年齢者につきましても三年というものを認めておりますが、これも、長年培った経験等を定年退職後もある程度まとまった雇用を約束される中で能力をぜひ発揮してほしい、こういう気持ちを含めて要件設定をいたしたわけでございます。

○濱田(健)委員 しつこい聞き方かもしれませんが、三年という根拠はどういうところからあるんでしょうか。

○伊藤(庄)政府委員 これは、私も、いろいろヒアリング、あるいは実態等をいろいろお聞きする中で、いろいろな新製品の開発等のプロジェクトが大体三年以内の期間である、また、国と民間の方で行っております研究者等の人事交流、これ

も三年ということ想定して民間の方との研究者等の交流も行っている、そういうことから考慮いたしまして、こういった特別の高度な方々の契約期間については三年ということを設定したわけでございます。

○濱田(健)委員 現在のこういう経済状況、景気の状態の中で、企業、雇い側の立場というか論理としては、できるだけ人件費等のコストを下げたいというの、経営者の論理としてはそうなんですが、いましようけれども、ある意味では、必要な労働力というものを必要な期間だけ活用したいという使用者のニーズ、これは実際にあるというふうには私は思います。じゃ、そういう形で働きたいという労働者のニーズというものはどういう形で質的、量的にあるのかというところがちょっと私には、いろいろ文献を引っ張ってみても見えないものですから、役所としてはどういうふうなつかんでいらっしゃるのか。

○伊藤(庄)政府委員 例えば平成七年に総理府が「今後の新しい働き方に関する世論調査」、これを行っておりますが、例えば、現に仕事を持っています中で、自分の能力や適性が発揮できるなら転職をしていいという方が六三・四％ぐらいおられる。

また、私もこういった法案を作成する段階で審議会を通じてヒアリングを行いました。例えば競走用の車のデザイン、あるいは新しい交通システムの研究開発等のために内外の研究者を、社内にはそういう人材がいなくて集める際に、やはり複数年契約ではないということと断られていくケースがある、そういったことの指摘も幾つかの会社からございました。

また、東京都が平成八年に契約社員についての実態調査を行っておりますが、その中에서도、専門的な技術、経験を持つ方の中からは、やはりまとまった仕事をするためには二、三年必要だというような労働者側からのニーズがかなり出ておる調査結果が出てきておるわけでございます。

そういったことで、私も、新しい製品開発等の特別の能力を持った方等についてはこういった雇用契約期間ということも、やはり今の経済の実情から必要ではないかという判断をさせていただいたわけでございます。

○濱田(健)委員 今局長がおっしゃったようなニーズ、あるのだとお聞きをいたしました。

そういう部分も認識をしながら、例えば、この前私が労働委員会等質問をいたしました例のコンテナ・ミクロネシア航空のように、現在会社も経営がよい、まあ悪くないと言ったらいいます。二月に追加ボーナスも出たというところ、急にある日、一般の期限の定めのない雇用から有期の雇用に変わってこれというふうな形で、ほんと前ふれもなく言われてしまう。ある意味では、やめてくれということにつながっていくかもしれません。こういう、いわゆる中基審の建議に出ているような、働く側のニーズに応じた環境整備をやっていくという政策の方向性だと役所はおっしゃいますけれども、実際の政策的な誘導としては、一年とか三年とかという形でのいわゆる期限を定めた雇用が広がっていくのではないかと働く側の心配がさまざま世間には広がっているわけですが、そういう政策誘導にこれが用いられるのではないかと危惧感について、局長はどうお考えでしょうか。

○伊藤(庄)政府委員 先生御指摘の問題は、これからの雇用、雇い入れ側と雇われる側とのいろいろな変化の中での懸念だと思っておりますが、まず一つは、今回三年というところで提案させていただいている範囲の方については、いわば売り手市場の、企業にいないために、どうしてもこの仕事を推進する上でこういった技能の人が欲しいという要件にいたしておりますので、まず、そういったケースが今回の改正によって引き起こされることはいないだろうと思っております。

ただ、先生御懸念のように、一年という原則は今までどおり残しておるわけでございます。そういうことで、一年更新で長く雇う、一年ごと

にいつでも契約満了というところで終了させられる、そういう安心感のもとで短期の雇用を繰り返すというところは、これからの雇用のあり方の中で懸念されていると思いますが、そういう点につきましては、先ほど、雇いどめの法理を含めて、私も新たに研究の中で、そういう点のことをどう評価すべきなのか、どういった法制的な問題を労働条件という観点からあるのかについては、十分その中で検討をお願いし、何らかの考え方というのをまとめていきたいと思っております。

○濱田(健)委員 先ほど申し上げましたとおり、現下の経済状況、景気の動向を含めて、三月の雇用統計、完全失業率三・九%という数字がこの前の統計でも出されました。有期契約、大臣がよくおっしゃる生涯、本筋の契約以外の新しい契約の方法というものが出されたときに、やはり雇用が厳しい状況の中では、雇用の増大というような面では有効に働くかと思っております。

○伊藤(庄)政府委員 今回御提案申し上げている内容の中で、専門的な方については三年まで上限を延ばすという部分につきましては、これはそういった方々にとっては、やはり新しい製品あるいは商品等の開発が、必要性が叫ばれている中で、そういう人材がむしろ足りない、むしろ来てほしい、こういう中でございますので、それ自体雇用の増大ということになるかどうかという点については、直ちに結びつかないかと思っております。

ただ、今までございますもつと短期の有期雇用契約を一般の方全体について、もちろんあり得るわけでございますが、そういう部分が、いわばいつでも雇用を終了できる、そういう流動性の高い雇い入れ方として今後ふえていく、そういうことで雇用機会の増大を膨らませていくのかという点につきましては、今回の労働基準法の改正、その点については全く触れておらないわけでございますが、そういったものをどう評価し、法制面あるいは労働条件という観点からどう対応

をしていくべきなのは、先ほど申し上げましたように、立ち上げる研究会の中で十分御議論をいただいて、できるだけ早く考え方を整理していきたいと思っております。

○濱田(健)委員 六十歳以上の高齢者の雇用の関係ですけれども、いわゆる年金の六十五歳延長というものが既に決められているわけでございますが、そういう部分では、定年延長というものは労働行政には大きな課題でございます。

この三年有期雇用というものを入れたときに、定年の延長という本質的な部分と、有期の中で三年間の雇い入れ、例えばそこで終わりますよというところと、政策的に切り分けてしまおう、本質的なところが薄くなってしまうような気がするのですが、それは関係ないかと思っております。

○伊藤(庄)政府委員 先生御懸念の点とは今回の改正、直接結びついていないことが申し上げられるかと存じます。

現在六十歳現役社会というものを指している、もちろん、先生のように六十五歳定年ということも省内での検討、研究のテーマとなっております。わけでございますが、目下、やはり定年後の勤務延長、再雇用といった形での継続雇用、こういうものも含めて考えているわけでございます。ただ、勤務延長、継続雇用ということになりますと一年更新のケースが非常に多い。私も、何とかそれが六十五までつながるようにというのを目標にしているわけでございます。今現段階におきまして、改めてこの六十五歳までというものをまとめた契約期間で雇用が保障される姿がそこに加われば、それはかつて高年齢者の雇用の安定や能力発揮につながるのではなからうか、こういう認識をいたしております。

○濱田(健)委員 結論的に、完全失業率三・九、諸外国に比べれば低いという状況ですが、日本の中では戦後最大級だと言われている中で、こういう法改正が実施された場合に、いわゆる売り手市場ではない、買い手市場という言葉を使っているかどうかはわかりませんが、そういう中で雇用の不安が逆にあえていくのではないかと、いう危機感が、いわゆる終身雇用ではない切り売りの雇用という、言葉の使い方は悪いのですが、そういうものがあるのですが、その危機感というのについて見解はいかがですか、大臣。

○伊藤(庄)政府委員 現在、三・九%という失業率は大変厳しいし、残念なことではございます。濱田先生を含めて与野党一体としまして、失業率が早く低くなるような日本社会、日本経済を回復しなければならぬわけですから、少なくとも、今労働基準法で論じられているようなやや中長期的な労働のあり方というものを、現状だけから判断するのは、やはり私は余り適当じゃないのじゃないかと思っております。

それから、三・九%の中身は、もう先生よく御承知のとおり、六十歳以上の方とそれから二十五歳以下の方、ここがもう、二十五歳以下の方は約七・五%です、失業率が高いです。経済が基本的に改善をしていくということが第一だという前提で言えば、二十五歳以下の方は、有効求人倍率はほぼ一に近うございますから、仕事はあるのです。むしろ問題は、六十歳以降の方の失業率を改善していけば、失業率は下がってまいります。

そのためには、今申し上げているような三年というやり方は、私はかつてプラスになるのじゃないか、そういうふうには思いますし、また将来的にも、厚生年金支給六十五歳というのは二〇一三年ですね、そのときは、年齢構成から見まして、先生の御努力ももちろん必要でしょうけれども、六十五歳まで働いていただかなかつたらとても、私も、日本の労働力がポトルネックになっちゃって、経済がうまくいかないと思っております。

だから、そういうことを考えますと、この契約期間の延長というのは、少なくとも六十歳以降の方にあっては有利に働くのじゃないかと私は見えておるのです。したがって、失業率を引き上げるといっておそれ、私は特に持っておりません。

○濱田(健)委員 時間が来ましたので終わります。

が、今大臣がおっしゃったように、少子・高齢化社会の中で、本当に高齢者の皆さん方がどのような元気に生きて仕事をしてくのかということも大事です。日本を背負っていく若者たちが、今の働きぶり、いろいろな形がございまして、生活設計の持てるような、そういう働きぶりというのについての政策誘導というのをぜひ労働省はこれからも追求をしていただきたいというふうにお願ひして、質問を終わります。ありがとうございます。

○田中委員長 大変御苦勞さまでした。本日の委員会はこれにて終了いたします。

次回は、来る十五日金曜日午前九時五十分理事會、午前十時委員會を開会することとし、本日は、これにて散會いたします。

午後六時十三分散會

平成十年六月五日印刷

平成十年六月八日発行

衆議院事務局

印刷者 大蔵省印刷局

K