

第四百十三回
会

参議院労働・社会政策委員会会議録第四号

平成十年九月十七日（木曜日）

午前十時二分開会

委員の異動

九月十六日

山崎 正昭君

補欠選任

市田 忠義君

吉川 春子君

九月十七日

山崎 正昭君

補欠選任

大島 慶久君

佐藤 昭郎君

出席者は左のとおり。

委員長
理事

吉岡 吉典君

末広まきこ君

田浦 直君

溝手 顕正君

笹野 貞子君

長谷川 清君

佐藤 昭郎君

齊藤 滋宣君

鈴木 政二君

森下 博之君

今泉 昭君

小宮山洋子君

但馬 久美君

山本 保君

吉川 春子君

大脇 雅子君

鶴保 庸介君

田名部匡省君

高橋紀世子君

国務大臣

労働大臣

甘利 明君

政府委員

労働大臣官房長

渡邊 信君

労働省労政局長

澤田陽太郎君

労働省労働基準局長

伊藤 庄平君

労働省女性局長

藤井 龍子君

労働省職業安定局長

征矢 紀臣君

労働省職業能力開発局長

日比 徹君

事務局側

常任委員会専門員

山岸 完治君

法制局側

第三部長

高久 泰文君

説明員

経済企画庁総合計画局審議官

高橋 祥次君

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（第四百十二回国会内閣提出、第四百十三回国会衆議院送付）

○委員長（吉岡吉典君） ただいまから労働・社会政策委員会を開会いたします。

委員の異動について御報告いたします。
昨十六日、山崎正昭君及び市田忠義君が委員を辞任され、その補欠として森下博之君及び吉川春子君がそれぞれ選任されました。

○委員長（吉岡吉典君） 労働基準法の一部を改正する法律案を議題とし、前回に引き続き、質疑を行います。

質疑のある方は順次御発言願います。

○斉藤滋宣君 おはようございます。自由民主党の斉藤滋宣でございます。

正しく生きた人が成功し、そうでなかった人は失敗する、そういう社会を実現しなければならぬ。疎外された人々の涙をふいてあげ、ため息をつく人に勇気を奮い立たせたい。金大中韓国第十五代大統領の就任演説の一節であります。政治に携わる者の共通の心であります。私は、労働基準法の立法趣旨にも相通じる言葉であり、労働行政もかくあるべしという思いを込めまして、以下質問するものであります。

現在、失業率四・一％、失業者数二百七十七万人、有効求人倍率〇・五％など、どの数字を見ても過去最悪の数字であり、雇用環境は大変厳しいものであることは論をまたないところであります。所管大臣として胸中大変おつらいものがあるうかと思えますけれども、大臣は現在の労働環境をどのようにとらえ、現在の労働行政の課題をどのように認識しておられるのか。また、二十一世紀を展望するとき、今後その課題克服のためにどのような行政展開をなされようとお考えなのか、まずお尋ねいたします。

○国務大臣（甘利明君） 斉藤先生のお話はまさに労働行政の原点そのものであるというふうにも私も受けとめております。

そこで、既に先生が現下の雇用情勢の厳しさについて数字でお示しになりました。有効求人倍率が〇・五〇というのは史上最悪の数値でありますし、失業率が四・一、これは見かけ上は前月から〇・二改善しているように見えますけれども、実はこれは数字のトリックと申しますか、休職者が職を探すのをやめてしまった、その数字は失業者にはカウントをされないというところから来ているだけの話でありますから、状況は決して改善をしていないことは言えない、引き続き深刻な状況が続いているというふうに認識をしなければならぬわけでありまして。

そこで、この雇用の安定というのは、私も前回も申し上げましたとおり、社会の安定要因の重要な要素でありますし、雇用が安定し社会が安定しているというのはいわば日本のいい点、つまり日本のはずばらしい点の一つであります。それが今揺らいでいるということは、日本の国体自身が根柢から揺らいできているというふうにとらえなければならぬと思っております。

雇用をあらゆる策を駆使して安定をさせることと、これが第一に必要なことでありますし、そうした中で労働者が生きがいと自助の気持ちを持ちつつ雇用の場を通じてその能力を十分に発揮できるようにすることが、我が国の経済社会が活力をしっかりと取り戻していく、そういうために大切であるというふうにとらえております。

基本的な認識はそのとおりでありまして、機動的な雇用対策の実施であるとか労働基準法制の整備等、労働政策面において的確に対応し、この雇用不安を一刻も早く取り除いていくべく最大の努力をしていきたいと思っております。

○斉藤滋宣君 今大臣から御答弁いただいたんですが、もう少し突っ込んで、二十一世紀に向かっている労働行政に対する大臣のお考え、その辺のところをもう少し具体的にお話いただければ大変ありがたいと思いますが、よろしくお願いいたします。

○国務大臣（甘利明君） 今回の基準法の改正は、社会の変化あるいは労働者の働き方に対する価値観とかニーズの変化に対応しまして、そして時代の変化にこたえて、なおかつ新しい働き方に対する

る最低基準を確保していくということでありまして、その辺のところをしっかりと遺漏なきを果たしたいというふうに思っております。

基本的には雇用失業情勢を改善させていくというためには景気の回復が前提であります。景気は悪くなつたけれども雇用失業情勢は改善をしたという事はなかなか望めないわけでありまして、労働省としてだけではなくて政府全体として景気を回復させていく、そのためのありとあらゆる策を打っていく。そうした中で労働省としてできることは何かあるかということをお聞かされているのであろうと思ひまして、私は大臣に就任をいたしました二つの提案をしましたのは、一つは、現下の状況の中でもまだできることがあるはずだということで雇用情報ネットワーク化というのを提言したわけでありまして、これは来年度の政策として予算化がされつつあるところであります。

これは、ハローワークが持っている情報と経済団体が持っている情報のネットワーク化を図ることによって、多少なりとも有効求人倍率を上げることができるとは思ひますが、これは我が省だけではなくて通産省の協力も必要でありますから、通産大臣を通じて一緒にやっていくという提言もいたしましたし、データベースを持つていない経済団体にはそのデータベースを構築していくための予算化を通産省でしてほしいという要請もしまして、これも具体的に動きつつあるわけでありまして、でありますから、今できることがほかにないかということを探してやっています。

それと、あと労働省がとつてまいりました雇用政策というのは、どちらかといいますと維持をしていく政策、つまり失業が出たらそれに対する保険給付をして手当ををし、職をお探します。それから、失業を出しそうな企業に持ちこたえてもらう、これが雇用調整助成金の基本的な理念でありますから、いずれ景気がよくなるから頑張つて持ちこたえていく、そのときには必ず雇用は拡大するだろうから、そういう情勢が来るまで持ちこたえていくという政策が主でありました。

これからは、もう雇用を新しくつくり出してこないと抜本解決にはならぬということで、雇用創出政策に踏み込んでいく。これが今までもないとは言ひません。ないとは言ひませんが、発想の転換として、ただ手をこまねて待つていくだけではなくて、景気が改善するのを待つていくだけではなくて、こちらから踏み込んで新しい雇用を創出するために何ができるか。これは主には、雇用の創出というのは産業政策でありますし、財政政策であるということはお承知しておりますけれども、こちらからもそれを喚起するような問題提起をしていったらどうかということをお聞かしたいと思ひます。

○斎藤滋宣君 今回の法改正につきましては、また後ほどいろいろ質疑したいと思ひますけれども、私は、今大臣がお話しになりましたように、これだけ厳しい状況の中で、やはり一省庁ということではなくして、よく言われる縦割り行政ということではなくして、横の連携を密にしなう、やはりこの今現在の大変な厳しい状況を打破していかなければいけないと思ひます。そのためには、今大臣がお話しされましたとおり、こういう厳しい中でも今まで労働省としていろんな施策展開をしておりますけれども、もつとできることがないか、今大臣がそのようにおっしゃいましたけれども、私はやはりそういう姿勢が必要だと思ひます。現状に満足することなく前向きに、少しでも労働者の皆さん方がよりよい環境の中で働けるように、そういう姿勢をぜひとも貫いていただきたい、要望したいと思ひます。

いま少し基本的なことについてお尋ねしたいと思ひますけれども、特に労働条件の中でも重要な労働時間についてでありますけれども、昨年四月に週四十時間制が導入されました。達成率も約七八%に達しているという反面、九二年六月、政府の経済計画、「生活大国五か年計画—地球社会との共存をめざして—」の中で、計画期間中の九六年までに一千八百時間の達成をうたつたにもかかわらず、その目標を達成することができず、現在な

お千八百九十六時間となつていのは承知のとおりであります。

年間総労働時間は毎勤統計や労働力調査の両調査とも九三年まで時間短縮が進んでまいりましたけれども、その後横ばい状態が続いている中で、平成十二年末までの千八百時間達成は困難ではなからうかと思ひますが、このような現状をどのように認識しておられるのか。また、先日の委員会の中でも但馬委員への答弁の中で有給休暇の権利を全部行使すればさらに時短が進むとの答弁もなされましたけれども、今現在、労働省が考える総労働時間千八百時間のモデルケースはどのようなものをお考えになられておられるのか、お聞かしたいと思ひます。

○政府委員(伊藤庄平君) 労働時間の現状についての認識でございますが、御指摘ございましたように、平成九年度で年間の総実労働時間千八百九十六時間となつております。これは初めて千八百時間に突入し、この二百年で二百時間を超える労働時間の短縮を実現してまいつたわけでございますが、経済計画の目標でございます千八百時間に比べますとなお開きがある実情でございます。

千八百時間を達成するためのモデルケースとして、この目標が掲げられた当時経済審議会が示されたものによりますと、完全週休二日制に相当する週四十時間労働制の実施、それから年次有給休暇二十日付与されて完全取得する、それから所定の労働時間につきましては百四十七時間程度で抑制していく、これが大前提となりまして、それが実現できれば千八百時間に到達していく、こういうモデルケースが示されておるところでございます。

そういったモデルケースに比べますと、先生御指摘ございましたように、例えば年次有給休暇につきましては現時点で取得率が五〇%台半ばにとどまつておるわけでございます。今回の法改正の中でこの付与日数の増加を図っておりますが、そういうことの効果を上げつつ、これらのさらに取得促進を進めること。それから、私どもも今精力を

注いでおります週四十時間労働制につきましてさらなる完全定着を目指していくこと。それから、時間外労働につきまして、現時点で平成九年度百四十八時間という実績でございますので、モデルケースにはほぼ等しいところまで来ておりますが、今後やはり長時間労働等の時代に再び戻ることのないように、今回改正法案に織り込んでおります上限基準等の厳正な運用、こういうことを通じまして千八百時間に近づき、到達をさせていきたいと思つておるところでございます。

○斎藤滋宣君 ただいま局長から所定外についてはお話がありましたけれども、所定内についてもちよつと教えていただけますでしょうか。

○政府委員(伊藤庄平君) 所定内の平成九年度の実績は千七百四十八時間でございます。これをモデルケースと比較いたしますと、モデルケースで完全週休二日制を週四十時間によつて到達し、さらに年次有給休暇二十日付与、その完全消化ということになりますと、約千六百五十四時間というようなのがモデルケースでございます。この辺でもやはりなお開きがあるところでございます。

○斎藤滋宣君 今モデルケースと現状について御説明いただきましたけれども、先ほども少しお話し申し上げましたが、総労働時間の短縮が大変横ばいになつていまして、そういう状態の中でそれぞれの項目をモデルケースに近づけていくということにつきましては、果たして現行の仕組みの中で十分なんだろうか、やはりもう少し踏み込んだブラスアルファというものがあつた必要なんではないか、そのように思ひます。平成十二年末を目標にしてそれを達成するためには、今後どのような政策展開をされながらモデルケースに近づけていくかと考えておられるのか、お聞かしたいと思ひます。

○政府委員(伊藤庄平君) 年間の総実労働時間、御指摘のございましたように横ばいが続けていたのが最近の状況でございます。ただ、平成九年度に入りまして、週四十時間労働制を平成九年度の四月から中小企業を含めまして全面実施したことに伴ひまして、横ばいからこの間約二十時間近い減

少を見ました。この流れを、週四十時間制を完全定着させることによって確実なものにしていくこと、これがまず基本的に重要かと存じております。

あわせまして、やはり課題は、一つは有給休暇の消化率をもう少し高めていくように努力しなければならぬということでございますので、その日数の増加を今回図っておりますが、私ども労使の自主的な取り組みを促すための要綱等も提示しておるわけでございますが、一層の普及を図りながら年次有給休暇を完全消化させていきたい、そういうことによつて所定内の時間がさらに減少していくだろうと思っております。

それからもう一つは、やはり時間外労働の問題でございます。先ほど申し上げましたように、モデルケースにはば等しいところまで来ておりますが、もし今後景気の変動等で回復していったような場合にまた過去の年間百八十時間というような水準に戻らないように、やはりこの時間外労働の抑制策というものをしっかり制度の中に組み込み、私ども厳格な運用にしていく、こういうことを通じて千八百時間にできるだけ早く、目標平成十二年度末でございますが、到達に、目標に近づいてまいりたいと思っております。

○斉藤滋宣君 確かに局長のお話のとおり、平成九年度千八百九十六時間、今までの流れの中からは二十時間程度少なくなつてきておりますけれども、それでもなおかつ目標まで百時間弱の開きがあるわけでありまして。

ですから、やはり最初に大臣が御答弁ありましたけれども、まだまだやれることはないか、そういうことを常に頭の中に描きながら、その目標達成のために現行の政策で満足することなく新たに何かできることがないか、そういう前向きな姿勢というものはぜひ必要なのではないか、そのように考えておりますので、ぜひとも御検討いただきたい、そのように思います。

さらには、今回の改正法案につきましては、時

間外労働抑制の仕組みを使いながら労働時間の短縮を進めていくという考えもあるかと思ひます。私は、二十一世紀を間近に控へまして、今回の労働基準法の改正案がゆとりと豊かさを実感できる社会を実現するという時代の要請にこたえるものでなければならぬと考えるものであります。時代の変化に即応しつつ、労働者の新たな働き方の実現のためのルールづくり、それは労働者の保護に十分配慮した上で進めていくことが大変極めて重要なことだと思つております。

そこで、今回の改正に当たつての考え方が労働関係の入り口、すなわち就職から在職期間を通じて、果たしてそのような配慮が十分になされていくのかを順次お尋ねしていきたいと思ひます。まず、入り口であります労働契約締結時の問題についてであります。

今回の改正案では、現行の口頭で可となつていく就業場所、業務、労働時間、そして休日などの基本的な事項は事業主が文書で明示することとしておりますけれども、現在、アルバイトやパートの方についてはパートタイム労働法の第六条に労働条件を記載した文書の交付を努力義務として求め、モデル様式の雇入れ通知書も提示することが求められてはいるにもかかわらず、実態は賃金額についても口頭のみで済ましていくようなことをよく耳にするわけであります。

そこで、お聞きしますけれども、今回の改正は正社員でないパート労働者、いわゆる契約社員、派遣労働者などの方々にも厳格に適用され、今申し上げたような例は全くなくなると解釈していいのでしょうか、お尋ねしたいと思ひます。

○政府委員(伊藤庄平君) 御提案申し上げております改正案におきましては、労働契約締結時に基本的な労働条件につきましては文書でこれを明示するように義務づけをいたしました。これは、実質的にパート労働法によりまして雇入れに関する事項の文書の交付、これの努力義務規定を労働基準法に基づけば強行法規として厳しくいたし

たものでございます。したがひまして、御指摘ございましたパート労働者の方等につきましても、雇入れである限りこの文書による基本的な労働条件の明示というものは義務づけがなされたわけでございます。

私ども、これを労働基準監督機関におきましてまずは周知広報、そして厳正な労働基準法に基づく監督指導ということを通じてその徹底に万全を尽くしていく考えでございます。

○斉藤滋宣君 次に、労働契約を締結する際、期間の定めのないものとするか、期間を定める有期契約とするかは労働契約の重大な要素となるものと考えます。今回の労働契約期間の限度に関する改正について何点かお伺いしたいと思います。

まず、高度の専門的知識を有する者について労働契約期間の上限を一年から三年に延長しましたその理由と、それからその三年とした根拠についてお伺いしたいと思います。

○政府委員(伊藤庄平君) 労働契約期間についてでございますが、現在の法律ではこの労働契約期間の上限を一年というふうに限つておるところでございます。

しかしながら、近年とみにその必要性が言われております新たな商品、あるいは新たな製品、技術、あるいは金融商品等の開発を含めまして、相当にそのために高度な技術や知識を持った人材が求められておるわけでございます。こういう方々を内外から招きこむといった製品開発に当たつた場合に、やはり実情から見まして一年という契約期間のもとでは人材を集めたいというケースがあるという要請が各方面から聞かれておつたわけでござ

います。そういうことに配慮いたしまして、今回、そういう高度な知識、技術等を持った方に限り、なおかつ新製品の開発等に当たる場合に限り、この契約期間の上限を三年といたしたわけでございます。

そのほかに、六十歳以上の高齢者の方についてもこの三年という契約期間の上限の延長を行つておりますが、これは高齢者がその培った経験

や知識をできるだけ長い期間發揮していただくための改正でございます。

三年といたしましたのは、科学技術庁の調査結果等から研究開発期間というものが通常どのくらいの期間で行われているか、約半数を超える割合で三年、あるいはニュービジネス協議会が新事業のアイデアを得てから事業化するまでの平均的な期間について調査を行つておりますが、やはり三年以内とするものが六割を超える、こういった状況がございまして、そういった意味で私どもこの上限を三年というふうにさせていただいて提案を申し上げた次第でございます。

○斉藤滋宣君 今ちょっと答弁の中にもありましたけれども、前二項につきましては三年の理由、根拠というものが今お示しいただきました理解できるところもあるんですが、私は、今いじくも局長に高齢者のお話をいただきましたけれども、その六十歳以上の高齢者の件について少しお伺いしたいと思ひます。

今、六十歳以上の高齢者の中で就業を望んでいく人の割合は一体どのくらいあるんでしょうか、さらには就業を希望しながら実際に働いている人というののはどのくらいの割合でおるか、わかりましたら教えていただきたいと思ひます。

○政府委員(伊藤庄平君) 就業構造基本調査で平成九年の実績を見ますと、六十歳以上の高齢者の方で実際に今仕事についていない無業者の方で就業を望んでいる人の割合は九・一%、一割弱になっております。また同時に、既に働いている人の割合は三四・四%でございますので、四〇%を超える割合で就業については積極的な意思を持つておられるというふうに理解をいたしております。

○斉藤滋宣君 私、正直申し上げまして、望む人の割合が大変少ない感じがしますし、実際そういう六十歳以上の高齢の方で希望しながら四割の方が本当に就業されているのかと、ちよつと数字が高い気もするんですね。というか、私も秋田県の出身であります、今全国一の高齢者県になろうとしている県でありますから、六十五歳以上の

方が大変おられます。六十歳以上を超えている方もたくさんおられます。じゃ実際そういう方たちが仕事についていらつしやるかという、余りついていないのが正直言つて実感なんです。

やはり、今まで働いてきてその定年退職後も今まで養ってきた技術とか技能というものを生かして働きたいという高齢者の方も大変多いと思うんです。また、それと逆に、企業立場に立つて考えれば、その方が持っている技能、技術といったものを引き継ぎ一定期間働いていただくことによつて後進の指導に当たってほしいということも考えている企業もあるかと思ひます。

先ほど申し上げたとおり、私の体実感として感じるのは、働きたいと思つてもなかなか働けないという方がかなりおられるのではないかなというふうに感じておるわけでありまして、今こうして実際に働くことができた、なかなか働けないと思つて

いる中でせつなく雇用されてそういうチャンスを得たわけでありまして、私は六十歳以上の高齢者の労働契約期間というものを少し考えて、六十歳定年でありましてやはり公的年金の支給開始年齢の六十五歳までの五年間ぐらいに延ばすことが考えられないのかなというふうに思ふんです。実際、そういう五年間ということは今まで検討されたことはないんでしょうか。

○政府委員(伊藤庄平君) 六十歳以上の高齢者の方についての労働契約の上限につきましては、新技術等の開発に当たる高度な方とや性格を異にしておりまして、その雇用の安定という意味合いが大変強いわけでございます。

そういった観点から、種々御議論を願つておりました中央労働基準審議会におきまして、この契約期間の議論の際に、高齢者の方については五年が適当ではないかという御意見も確かにございました。そういった点をめぐりまして公労使の方に意見の調整をお願いしてまいつたわけでございますが、最終的にやはり今回契約期間の上限を延ばすに当たつて、最初に申し上げました高度な技術、知識等を持った方との整合性等を考慮して

公労使が一致して三年ということが妥当である、こういう結論を出していただきましたものですから、私もそれを受けてまして今回三年ということでご提案を申し上げさせていたいただいているところでございます。

○斉藤滋宣君 自身は、六十歳以上の高齢者の方が高度の専門的知識を有する皆さん方と同じように一律に三年ということでは本当にいいのかなという疑問をいまだに持つております。

これから将来の研究課題かもしれないけれども、先ほど申し上げたとおり、やはりまだまだ労働意欲が高い、さらには六十歳定年になってから公的年金の支給が開始される六十五歳までの五年間というものを考えますと、今後高齢者については上限を三年から五年に引き上げていくようなことも視野に入れないならせむとも検討していただきたい、要望しておきたいと思ひます。

さらには、六十歳以上の高齢者の件でも少しお聞きしたいと思ふんですけれども、高度な専門的知識を有する人たちと違ひまして、六十歳以上の高齢者については今回の改正でも更新が可能だと私は解釈しておりますけれども、どのような更新が考えられるか、そしてその理由もあわせてお聞きしたいと思ひます。

○政府委員(伊藤庄平君) 御指摘ございましたように、高度な知識、技術を持つておられる方の契約期間の上限につきましては、新たにその事業場の外から雇い入れる場合に限りまして原則に戻ると同時に、三年後の更新につきましては原則に戻るという取り扱いをいたしておるところでございます。

ただ、六十歳以上の高齢者につきましては、定年退職後引き続き同じ事業所で三年という契約期間で雇用をされるように措置をいたしておりますが、さらにその三年が終了いたしました後も現行の一年を超える例えは二年あるいは三年というような更新を可能にしておりまして、でき得れば私も目標にしております六十五歳までの現役社会、こういったことに近づけるようにさらに引

き続き長期間の雇用が高齢者の方に恵まれますような形で制度を提案させていただいております。

○斉藤滋宣君 何回も繰り返して本当に申しわけないんですけども、今局長の答弁にありましたように六十五歳までの現役社会ということを考えれば、やはりここで更新が可能であれば私は最初から五年であつてもいいのではないかなというふうに思ひます。先ほど要望したとおり、今後ひとつ検討課題として御検討いただきますようお願いしたいと思ひます。

有期労働契約の中途解雇の問題につきましては、現行の一年以内とする法制下でも生じる問題でありまして、上限が延長されましたその利用がさらに進めばこうしたトラブルがふえる可能性があると思ひます。

さきの委員会でも鶴保委員から労働者側からの損害賠償の質問がありましたけれども、逆に労働者が中途で有期労働契約を解除した場合、企業の労働者に対する損害賠償はどのようなときに可能になるんでしょうか。といいますのは、例えば健康を害して仕事が続けられなくなつても、まだ数年契約が残つており、損害賠償等を考えるとやめられないなというのでは労働者も困ると思ふんです。

また、今回の改正の対象は高度の専門的知識等を有する者としておりますから、余人をもつてかえがたい先端技術者をプロジェクトの中核的なものとして招聘し働いていただくことになつてくると思うわけですが、もし途中でライバル会社に引き抜きされたり、その技術や企画が盗用されるといったトラブルも考えられると思ひますが、もしそういう場合はその企業に対して損害賠償を求めることができるといふことが、お伺いしたいと思ひます。

○政府委員(伊藤庄平君) 御指摘ございました有期の契約を結んだ労働者の方が途中でやめる場合の件でございますが、民法の六百二十八条ではやむを得ない事由がある場合、そういう場合に限り

ましてでございますが、この契約の解除が可能となつております。そうした事由がなくて当事者の一方の過失等によつてそういった契約解除の問題が出てきた場合には、もし相手方に損害を生じさせているということであれば、損害賠償の請求ができる旨も規定されておるわけでございます。

また、お話しございました引き抜き等の場合、その企業が引き抜いた企業に損害賠償を求めることができるといふことが、民法の六百二十八条ではやむを得ない事由がある場合、そういう場合に限り

損害賠償責任を認めた裁判例はございます。ただ、先生お話しございましたように、非常に高度な知識や技術を持った方であるだけに、企業内のそういったノウハウに関する秘密の部分等についてもし盗用等の問題が出た場合のケースにつきましては、目下私どもそういうことで争われた判例等については承知いたしておりますけれども、今後いろんな意味の知的財産というふうなもの的重要性が高まる中で、労働基準法とはまた別にそういった民法上の問題について私どもどういうふうにかえ方をまとめていくかにつきましては、先生御指摘のようなことも踏まえて勉強させていただきたいと思つております。

○斉藤滋宣君 今まで労働契約期間の延長について質問してまいりましたけれども、この延長後の制度が社会に定着しまして本来の機能をきちんと果たしていくことを期待したいと思ひます。

労働契約を締結し実際に労働者が働く職場での労働条件、就業環境は多様であり、また一方働く労働者の個性や労働に対する考え方もまた同様に多様であります。その多様さは労働基準法制定時とは比較にならないものであり、今回の法改正の動機は、そのことに対処するべく新たなルールをつくることであることは何度も承つていたところでありまして、今回の改正法案が、そうした実態を踏まえながら、個性に応じた働き方と労働者保護に十分に配慮しつつ本時代にマッチした労働

環境を実現しようとするものなのか、幾つかの改正項目に即しまして順次お尋ねしたいと思ひます。

まず、一年単位の変形労働時間制についてであります。この制度を平成五年に設けたわけでありましても、この制度を設けた理由は一体何だったんでしようか。

また、現行の制度では、三カ月以内一日十時間、一週五十二時間、三カ月を超える場合には一日九時間、一週四十八時間という時間の限度の設定をしていましてけれども、この理由は一体何だったんでしようか。

さらに、この制度の導入状況及び導入理由、そしてこの制度を導入した企業ではどのような成果が上がつているのか、具体的にお尋ねしたいと思ひます。

○政府委員(伊藤庄平君) 一年単位の変形労働時間制でございますが、この制度は、六十二年に三カ月単位の変形労働時間制というのが設けられておりました。平成五年には、週四十時間労働制を平成九年の四月一日から実施する旨を法律に織り込みました改正でございますが、その際に、この週四十時間労働制の実施をしていくための一つの方策、さらに、同時にあわせて、年間の季節の業務の繁閑等を活用いたしまして、休日増を図りながらゆとり等をもたらすための制度として最長一年までの変形期間ということを採用させていただいたわけでございます。

その際に、一日及び一週の限度時間につきましては、三カ月の単位の変形労働時間制の場合、一日十時間、一週五十二時間でございますが、中央労働基準審議会の当時の建議等で、やはり休日等をふやすことが主たる目標であるので、一日、一週の限度時間については、できるだけ縮小する方向で検討した方がいい、こういう建議がございます。私どももその後の国会審議の御意見等も受けまして、三カ月の場合よりも短い、一日九時間、一週四十八時間以内としたわけでございます。

御指摘ございました導入状況について見ますと、平成九年度で労働時間等の総合実態調査で見ますと、導入事業所の割合は一三・四％になっております。

導入した理由でございますが、これ幾つかの答えが重複してあるかと思ひますが、その主なものとして挙げてみるものだけを見ますと、この年が週四十時間労働制を中小企業にも全面的に実施したことと相まって、四十時間労働制を実施するためというのが七一・五％でございます。ただ同時に、季節的な業務の繁閑に対応するためというのが二・四％、年間のスケジュール的な労働時間管理を行うためとするものが一一・九％ございます。

導入の効果についてお尋ねございました。

平成八年度にそうした点の調査を行っておりますが、一年単位の変形労働制を導入した事業所におきまして、休日で見ますと平均で年六・一日の増加、それから週単位で所定労働時間数を見ますと平均で二時間二十五分の短縮、こういう成果を上げているところでございます。

○斉藤滋宣君 今御説明がありましたけれども、今回この改正法に基づきまして省令を改正しまして、時間限度を一日十時間、一週五十二時間としているわけでありますけれども。

私は、今の局長の説明を聞いておりますと、三カ月以内の十時間、五十二時間、三カ月の九時間、四十八時間のその差の理由を聞きますと、やはりそれを超えてきた部分では休日等をふやすために短い方がいいだろうという、そういう御検討もあって、三カ月を超えるところは九の四十八と今この一年に広げられるわけであります。今この一年に広げられるわけでありまして、逆に今までの考え方では、十、五十二という考え方よりも九、四十八という考え方に近いのではないかと、そのような気がするわけでありますけれども、今回一律に一日十時間、そしてまた一週五十二時間としたのはどのような理由なんでしょう。

それと、このことによつてどのような職場でどのような働き方が可能になるのか、そのこともあわせてお伺いしたいと思ひます。

○政府委員(伊藤庄平君) 今回の一年単位の変形労働時間制の改正は、年間の総合労働時間につきまして、年間の業務の繁閑等全体を見通して、あらかじめ計画的な労働時間管理を行つていただくという効率的な働き方のきいた働き方ができるようにというねらいから、一定日数以上の休日の確保、こういうことを新たに要件とさせていただきます。確実、こういふことを新たに要件とさせていただきます。確実、こういふことを新たに要件とさせていただきます。確実、こういふことを新たに要件とさせていただきます。

そういうことと相まちまして、そういうことを実施していきまして、業務の繁閑のいわば山と谷でございますが、これをうまく活用していかなくてはならない。したがって、ただいま申し上げましたような新しい要件といわば一連のものとして、この限度時間につきましても、一日九時間というものを一日十時間、一週を四十八時間から五十二時間というふうに変更をさせていただきます。この限度時間についてでございますが、これは一体のものとして計画的で効率的な労働時間管理につながれば、全体としての年間の総労働時間の短縮につなげていくことができるのではないかと、このように思つていところでございます。

どういった業種でという御指摘ございました。典型的には、例えばクリーニング業のように季節の差があるもの、印刷業等も同様でございます。そういう繁忙期が三カ月という単位におさまらないで変動するような企業ということが中心になるかと思ひますが、ただ、私どもいろんな実例を見ますと、電気製品等の工場等におきましても、製品によりましては業務の繁閑等が出てくる。したがって、あらかじめ年間のカレンダーをつくつて夏休み等を大幅にとりながらこの変形制を活用しているというふうなケースも見られます。

す。

したがって、私ども、こういった制度の改正を通じて、労使間で、労使協定が要件でございますが、新しく話し合われることによりまして、年間の繁閑を効率的に利用した労働時間管理、そういう工夫がされていくかと存じます。したがって、長期休暇等の実現が容易になっていく道が開かれるのではないかと、このように期待しておるところでございます。

○斉藤滋宣君 正直申し上げまして、ちょっとまだ十時間、五十二時間に対する根拠というものの対して理解できないんですが、後でまたゆっくりお伺いしたいと思います。

この制度そのものを労働省も週四十時間制移行のための手段の一つとして制度の導入を推奨しているというところですが、私は先ほどの、今局長もおっしゃいましたけれども、法律上の原則の例外として、業務の繁閑に応じて法定時間を超える所定時間の設定、そして張り張りを持って働き、総労働時間の短縮もできるというのがこの制度の趣旨であり、労働者側からすれば忙しい時期に集中的に働かずに休日の増加や労働時間の短縮ということが期待されているわけですから、そのための方策として、今回の改正法案で、どのように具体的にこの労働者が求める休日の増加や労働時間の短縮ということを講じられようとするのか、お伺いしたいと思います。

○政府委員(伊藤庄平君) 今回の改正法案の中に織り込まさせていただいてある要件といたしましては、一定日数以上の休日確保すること、これを新たな要件とさせていただきます。加えて、時間外労働の上限基準を設定いたしますが、その中で、この変形労働時間制を使う場合には、一般の企業よりも低い時間外労働の限度を定めていく、こういう改正をさせていただいております。

そのほか、中央労働基準審議会の建議等では、限度時間等についても長期間に及ばないような措置を検討すべしというふうな御指摘もいただいております。

おりまして、私ども法案を成立させていただきました段階で、今申し上げましたような要件に加えて、そういった点につきましてもいろいろと審議会の方で御議論をしてもらいたいと思っております。

○斉藤滋宣君 局長のおっしゃっていることはよくわかるんですが、一日や一週間の所定労働時間が限度いっぱいまで延長されれば、いかに閑散期に所定労働時間が短くなっても繁忙期の負担増加の影響というのは私は無視できないと思っております。

古い資料で恐縮ですが、労働省が一九八七年に行った労働者健康調査によれば、一日十時間以上働いたときには一晩睡眠をとれば疲労が大体回復すると答えた人は三分の一以下であります。翌朝に前日の疲れを持ち越すと答えた人は、時々ある、よくある、いつもあるの三つを合計しますと三分の二以上と報告されています。

また、いかに繁忙期をならして週四十時間を超えないといつても、繁忙期の八時間を超えて設定される時間というものと閑散期に減少される時間の持つ意味も質も違うと思っております。

以上の点からも、変形労働時間制においては特に時間外労働は極力少なくしていくことが必要と考えますけれども、一年単位の変形労働時間制については時間外労働に関する上限基準を通常のものよりも低い水準にすると局長もお話されておりますが、どのようにこれを決定し、そしてどの程度の水準にするお考えなのか、御説明願いたいと思っております。

○政府委員(伊藤庄平君) 一年単位の変形労働時間制を利用する場合の時間外労働の上限基準でございますが、通常のものよりも短い水準とするというところでございます。

私ども、これを定めるために、変形労働時間制を使っているところ等の実態を現在調査し、集めておるところでございます。そういったものがそろいましたら、先生御指摘ございましたように健康管理、そういったことも十分念頭に置いて、そ

ういったデータを示しながら中央労働基準審議会の方で適切な水準を設定していただくように検討をお願いすることにいたしてるところでございます。

○斉藤滋宣君 一年単位の変形労働時間制の時間外労働に関する実態調査を今現在実施中と聞いておりますけれども、その実態調査を踏まえた上で関係審議会や労働の現場を熟知したメンバーを入れる、そういう人たちの意見をよく聞きながらもう少し深く審議していただくことを私は要望しておきたいと思っております。

大分時間がなくなってきましたのでまとめて簡単にお聞きしますけれども、一カ月単位の変形労働時間制についてであります。

この制度の利用状況、そしてまた導入している業種別、規模別に特色があればお聞きしたいと思っております。今回の改正案では、就業規則に加えてさらに労使協定の締結によつても制度を実施できることになりましたけれども、これはどういう趣旨によるものなのか、御説明いただきたいと思っております。そしてまた、一カ月単位の変形労働時間制は一日の、そしてまた一週間の所定労働時間の上限を設けていませんけれども、あわせてこの理由についてもお聞きしたいと思っております。

○政府委員(伊藤庄平君) 一カ月単位の変形労働時間制は、労働基準法の制定以来設けられている制度でございます。利用状況も進んでおりまして、平成八年で二・四％の企業がこれを利用している状況でございます。

導入割合が高い業種の方でございますが、電気・ガス・熱供給・水道業、こういった分野で三七・二％の導入割合、また運輸・通信業で三・九％となっております。どちらかといいますと、一般のお客さんのニーズにこたえてサービスを提供する分野が多い、こういう状況でございます。規模別にも千人以上で三四・三％と、以下はより大企業の方が順次利用割合が高い状況が出ております。

それから、今回の改正法案で、今まで就業規則

で一カ月の変形労働時間制を定めることが必要だったところに加えて、労使協定という形で一カ月の変形労働時間制もできるようにいたしましたのは、就業規則は労働者の代表の意見を聞くという形のものでございますが、労使協定は合意に達しないといけない。したがって、労使の自主的な話し合いによる制度の実施が可能になるように制度を用意しておきたい、こういうねらいでございます。

また、一カ月単位の変形労働時間制について一日や一週間の労働時間の上限を設けない理由でございますが、一つは、先ほど申し上げましたように、一カ月単位の変形労働時間制は労働基準法制定時に設けられて非常に多くの業種や企業で利用が進んでおりまして、その利用の実情は極めて多様でございます。差が大きい状況にございます。こうした実態に加えて、一カ月以内という比較的短い期間の中で平均すれば過当たりが四十時間になつていなければならないという制度でございますので、過度に所定労働時間の長い過や日が連続するという可能性が少くない。こういったことから、一日及び一週の所定労働時間の上限を設けてはならないわけでございます。

○斉藤滋宣君 私は、労働者がどんな職場であっても、それが原則的な労働時間制度のもとであつても、一年あるいは一カ月単位の変形労働時間制であつても、最低労働時間として共通に守らなければならないルールが必要であると思っております。

私は、そのルールというのは法定時間、すなわち週四十時間制でないかな、そのように思います。

労働基準法制定時から長く続いた週四十八時間の時期はともかくとして、週四十時間まで進んだ今日においては、先ほどの説明にあつたように、一定期間を平均して達成する変形労働時間制は、あまねく労働者について週四十時間制を達成するために活用が図られるべきであることは理解するものでありますけれども、その際にはやはり制度の特性や利用実態に応じて延長後の所定労働時間には制限を加えたり、総労働時間の短縮や時間外労働を抑制していく、そういうシステムを考えることが必要だと思っております。

変形労働時間制につきましては、やはりこれから関係省令等に関する審議を十二分に尽くしてさらに制度を整備していくような、そういう御審議を続けていただくように要望したいと思っております。

次に、時間外労働について、特に激変緩和措置についてお尋ねしたいと思っております。

女性保護規定の解消に伴うこの措置は、昨年の男女雇用機会均等法の改正法案を審議した際にも当委員会も附帯決議において政府に検討を要請した結果であり、必要な措置だと私も思っています。しかし、時間外労働の制限等の女性保護規定が、家庭責任の大半を女性が負っていることや男性労働者の長時間の時間外労働等によるところが大きかったことを考えると、これらの改善なくして真の男女共生社会といふものの実現は大変難しいものだと思っております。

そこで、今回の激変緩和措置の期間終了までの間に、男女を問わず、家庭責任を持つ働く方々の時間外労働のあり方を検討し、必要な措置を講ずるとしておりますけれども、私は、男女が負担なく働けるための共通の措置というものが必要と考えますが、労働省におかれましては、具体的にどのような措置を講ずるおつもりなのか、お伺いしたいと思っております。

○政府委員(伊藤庄平君) 御指摘ございましたように、仕事と家庭の両立を図れるような労働時間制度等を実現いたしまして、男女共同参画社会の形成等に資していくことは大変重要な課題であるというふうに思っております。

今回の改正法案におきましては、時間外労働の上限基準を定め、それを利用いたしまして激変緩和措置を講じていくわけでございますが、さらにその後それに引き続いて、家族責任を有する男女の労働者につきまして、この時間外労働に関する制度のあり方について具体的な検討を行い、措置していくことを私どもとしても提案申し上げていたわけでございますが、衆議院の修正の段階で、この

点につきまして、この時間外労働に関する制度のあり方は、長時間にわたる場合の時間外労働について、いわば一定時間を超える時間外労働について、家族責任を有する方がその免除を請求できる制度として検討をして必要な措置を講ずると、こういうふうな修正されたところでございます。

したがって、私も、一定時間を超える時間外労働の免除を請求することが出来る制度につきまして、具体的にどのように構築していくか、育児休業法、介護休業法等の施行状況等を把握して具体的な内容につきまして真剣に検討を重ねてまいり考えてございます。

○斎藤滋宣君 今回の激変緩和措置の一定期間、約三年程度としているわけでありましても、その期間までに、今局長御答弁いろいろありましたが、そういったことが果たして実現できるのかどうか。いわゆる今回の激変緩和措置だけでもひとつ考えていかなきゃいけないと思ひますのは、男女雇用機会均等法ができた、そういう社会の中で、じゃ男性も女性も本当に共通の職場が与えられて十二分にその能力を発揮できるようなそういう環境のもとに働けるかどうか、それが整ってればこういう時間差攻撃的な緩和措置というのはそうそう必要なくなってくる。言ってみれば、男性社会の方がもう少し時間外労働を含めて労働環境が整ってきければもう少し違う方法もあったと私は考えるわけでありま。

ですから、今のこういう現状の中で、果たしてこの三年間程度という中で、今局長の御説明のあったようなところが、本当に激変緩和措置が必要なくなるようなそういうことが実現できるのかどうか、そのことをちよつとお聞きしたいと思ひます。またそういう環境が整わない場合には、そういう激変緩和措置のさらに延長ということも考えられるのかどうか、その二点についてお聞きしたいと思ひます。

○政府委員(伊藤庄平君) この激変緩和措置につきましては、中央労働基準審議会の建議では三年程度と、具体的なことはさらに審議会の方で御議論を願うことになりまますが、そういった建議を受けておるところでございます。

御指摘ございました激変緩和措置後の一定時間を超える時間外労働の免除に関する制度につきましては、この激変緩和措置が終わるまでの間に検討を加え必要な措置を講ずることが法律上の条文になっております。

したがって、私もこの激変緩和措置が終わるまでの間には、新しい家族責任を有する男女の労働者の方についての時間外労働の免除に関する制度が御提案申し上げられるように、これは真剣に検討をし、また御提案をさせていただくつもりでございます。

ただ、制度としては、先生御指摘ございましたように、その激変緩和措置が終わるまでの間にとりう形になっておりますので、両方はいわば条文としてはリンクした関係になっておるところでございます。

○斎藤滋宣君 私は、やはり政府において、激変緩和措置が終了するまでに、男、女といった性によるものではなくて家庭責任の有無という切り口で適正に範囲を定め、請求による時間外労働についての検討をさらに進めていただきたいと思ひます。そしてさらには、そのことによる職場での差別を受けることのないよう指導することを要望しておきたいと思ひます。また、対象となる方々の希望が尊重され、強制や押しつけになることのないようさらに要望したいと思ひます。

政府レベルから個々の労働者レベルまでそれぞれの取り組みにより時間外労働が抑制され、冒頭からお尋ねしたように、目標とする千八百時間達成のために近づいていくことを期待しておきたいと思ひます。

次に、裁量労働制について伺ひします。時間がないので簡単に伺ひしますけれども、この裁量労働制は、衆議院で修正されました、本人同意というものが修正されました。この本人同意は、自律的、創造的な働き方を実現するのは究極的には労働者本人によるものであることか

ら、私も本人の同意は重要なファクターであり、必要な措置と考えております。

しかし、本人同意ということによりますと、職場で考えてみますと、本人の同意、不同意によって同一事業所内で異なる労働条件で働いている方が生じることになるわけでありますけれども、そういうことで不都合がないのか。それから、不同意を理由として不利益な取り扱いをしてはならないことを労使委員会が決議する、そういうことになっておりますけれども、そのことで本当に確実にそのことが担保されるのか、どうお考えなのか伺ひしたいと思ひます。

○政府委員(伊藤庄平君) まず、衆議院の修正でこの裁量労働制の実施に当たって本人の同意ということが必要とする旨が要件として加わりました点でございますが、この結果、同一事業所内で労働時間管理について異なる人がいる場合の問題でございます。

裁量労働制は、この法律上規定しておりますように、事業主が業務上の指示をせずに本人の裁量に任せて仕事を進めてもらう、こういう人たちが対象でございます。いわば個々人のやり方に任されている。例えば工場等の生産ライン、製造工程にありますように、やはり集団で一律的な労働時間管理でない仕事が多いという部署ではないところで利用するような法律上の要件になっておりますので、御指摘のような点についてはこの同意の制度が入りましても御懸念のような問題は出ないのではないかと今思つておるところでございます。

また、不利益取り扱いについて、労使委員会ではない旨を決議するわけでございますが、もしこれに違反してそういうことが仮にありましたらば、これは私も厳正な改善指導を行つてまいります。同時に、この裁量労働制の有効期間は私も衆議院の方でも大臣から答弁申し上げておりますが、一年というふうにしたいと思つております。したがって、元来、労使が全員一致で導入を決定しない限り裁量労働制は実施で

きないという仕組みのものでございますので、もし事業主にそういう点があれば恐らく裁量労働制を継続して実施することは不可能になっていくのではないかと今思つております。

○斎藤滋宣君 私の個人的な意見として、労使委員会の全会一致ということが、逆に本人の不同意にもなるんではないかなとちよつと心配するんですが、それは結構であります。

それで、先般の労働委員会であつた私、審議を聞いておりましたところがあるが、あつたもので、それから再度お尋ねしたいと思ひますけれども、労使委員会の決議が労働基準監督署に届け出がなされたら、その決議が法の規定や指針に反しているときの議論が先日、市田先生とありましたが、私はよく理解できないというか、局長の言わんとすることが理解できなかったもので、それから一度お聞きしますけれども、そのような場合どのように対応するのか、大変恐縮でございますけれどももう一度説明いただけますでしょうか。

○政府委員(伊藤庄平君) この労使委員会を設置した旨、さらには行われた決議について監督署に届け出がなされるのが裁量労働制実施の要件としております。先般御議論ございましたのは、届け出られたものについて行政手続法に沿つて形式的要件を満たしていればもうそれで受理せざるを得ないのではないかと、効力も発生するんではないか、こういう御指摘ございました。

行政手続法上、原則的にはそうでございますが、行政手続法の解釈として所管の総務庁が出してありますように、形式的要件を満たしていても当該届け出の内容が個別法の定める実質上の要件を満たしていない場合、これらについては直ちに法的効果の発生が出ない、否定されることがある、こういうこともあわせて解釈として述べられておるわけでございます。

そうした点を踏まえて、私どもの行政の特殊性を考えれば、労働基準監督署は同時に労働基準法違反を許さない、それを正させていくべき官庁

でございますので、私どもそうした実質的な内容について不備あるいは間違いのある届け出がなされてきた場合には、それを放置することなく、補正等を命じて是正させる、そのためにその届け出等を保留するケースも十分あり得る、こういうことを申し上げたわけでございます。

○斉藤滋宣君 確認するように大変恐縮ですけれども、要するに法律や指針に反した手続の裁量労働制実施という届け出があっても、本来の効果は生じないということですね。さらには、労働基準法違反になっているから行政としては決議のやり直しとか補正を求めることを強力に指導する、そういうことでよろしいのでしょうか。

そうした最初の入り口といいますが、決議の届け出の際のチェックにとどまらず、私は裁量労働制の運用の適正な実施というものを継続的に確保するために今後どのように労働省として対処する方針をお伺いしたいと思います。

○政府委員(伊藤庄平君) 御指摘の点につきましては、これも衆議院の修正によりましてこういった裁量労働制を実施している事業場につきましては定期的に決議の内容等についての実施状況の報告義務が設けられたところでございます。こうした実施状況の把握が制度的に可能になったところでございます。

また、私どもこういった裁量労働制を提案させていたたいは、いわば本社等の機能の中で働いておられる方々についての労働時間管理は大変難しい面がございます。事実上監督が非常にしにくい分野の一つになっております。私ども、この裁量労働制の導入と相まって、そういった部門で働く方々の適切な労働時間管理というものを重点監督指導していく、こういう気持ちでおります。

したがって、修正によって設けられました報告、それから私ども重点として進めます監督のための実地調査等々を活用いたしまして、継続的にこの制度の的確なまた厳正な運用というものを図っていく考えでございます。

○斉藤滋宣君 ただいま御答弁ありましたように、決議には必ず有効期間を定め、そしてその長さも長期間にわたらないことにすることや、衆議院の修正で入った定期報告制度を活用して行政としても適正に常にチェックを行い、制度の適正な運営を確保していくということを要望しておきたいと思っております。

最後に、労働関係の出口ともいえるべき退職時点での紛争防止や紛争の解決策についてお尋ねしたいと思っております。

今回の法改正によりまして、退職が解雇か、あるいは解雇の理由が明確化されたとしても解雇の理由そのものをめぐる紛争はなかなか防止できないと思っております。このような紛争については民事裁判により解決が可能でありますけれども、時間や費用の面でこのようなトラブルに巻き込まれた労働者には過大な負担となります。また、使用者にしても、特に中小零細企業などでは訴訟にかかるコストが企業活動を圧迫することになる可能性もあると思っております。

このため、簡易、迅速、低廉な費用での紛争解決のための仕組みが求められていると思っております。改正法案にも盛り込まれております都道府県労働基準局長が行う紛争解決の援助の仕組みで今私が申し上げたようなそういう要望に確実にこたえることが可能だと思っております。

○政府委員(伊藤庄平君) 御指摘ございました、例えば解雇やあるいは労働条件の一方的な切り下げなどをめぐります。いわば民事的な問題を含んだ労使紛争につきましまして、私ども都道府県の労働基準局におきまして、当事者の求めに応じまして、専門官を新たに配置いたしました。その方が学識経験者の協力も得ながら問題点の整理、それからそれに該当する判例法理や民事上の法理論等について、もちろんこれは無料でございまして、こういうことを通じて低廉なまた迅速な紛争解決を図ろうということを提案させていただいて

いるところでございます。

監督署の窓口にも現実にかなりこうした相談が多いわけでございますが、こうしたことを行うことによってかなり早期に解決できるものが相当数あるというふうに窓口の状況等から私ども判断をいたしているところでございます。

○斉藤滋宣君 ありがとうございます。

以上、今まで労働関係の入り口から在職中、そして出口という流れに沿って改正法案の内容について質問してまいりましたが、最後に大臣にお聞きしたいと思っておりますけれども、この法案を成立させることによりどのような社会を構築されることを目指しておられるのか、またそれがこの法案の成立によって確実に実現できるとお考えなのか、最後にお聞きいたしまして私の質問を終わりたいと思っております。

○国務大臣(甘利明君) 先生御承知のとおり、労働基準法という法律は労働条件の最低基準を確保していくという法律でありまして、今回五十年ぶりの改正というのは、その間に経済社会も変化をしてまいりました。少子・高齢化は進展をし、あるいは国際化というの進展をしてきております。一方、働き方に対するニーズという価値観も多様化し、変化をいたしております。そういう時代の変化にどう対応していくか、そういった中で働く者の最低基準をどう確保していくかという観点から今回の改正がなされているわけであります。

先生の冒頭のお話にもありましたように、額に汗して働いているという人たちが生きがいとそれから自助の気概を持って持てる能力を十分に発揮することによって経済社会を支えることができる、そういう環境をつくり出していく。働く人一人一人が健康で安心をして働くことができる社会を構築していく。それをもって、冒頭先生がおっしゃってられました本当に安心してゆとりと豊かさを享受できる社会を構築していく、その後の押しになろうということを確認いたしております。

○斉藤滋宣君 どうもありがとうございます。

○長谷川清君 民主党・新緑風会の長谷川です。今、質疑がありましたように、このテールではもう自民党の先生方も皆、いわゆる働いている人々の側に立つたあれやこれやの心配やこうあるべきだという積極的な御意見を述べておられ、このテールというものは大臣初め労働省もみんな働く側の立場の応援団であり、そういう立場に立つて仕事をしたいと私は思います。

今も話がありましたように、変化の時代に対応して五十年ぶりに今回労働法を改正するわけでございますが、大臣自身はこれの起案には関わっておらなかったと思っております。だから罪は軽いと思われども、私は本当にこれは五十年ぶりに法律を改正するというのであれば、大臣が言うように時代の変化に応じて変えるということになりますと、世の中は全部今は構造転換のときであり、規制の緩和が経済界においては原則規制の撤廃ぐらいで進んでおります。それが進めば企業は自由になってまいります。

その自由の波を受けて、そこに何のセーフティネットもなくそれがそのまま労働に入ってしまうと自由奔放でということが起こってくるから、労働省として、本来、法を預かるものとして、ここにあらかじめ規制の緩和をやるという政策は、同時に労働界にあつては、労働分野にあつては、そこに新たな働き方のルールをつくる、自由奔放にやっちゃいけないんですよということを。そうでなければ世の公平は保てないし、すべてが働く弱い人々にしわが寄って犠牲がそこに生ずるよ。

それをあらかじめ法律でルール化する場合に、まず法の世界があるでしょう。法律です。なにかんなく三法の中でも重要な労働法でございます。また、就業規則という世界もあろう。また、その下には労使の関係という世界がありますから、それぞれの分野において新しい時代に対応するルールをつくりそれに適合していく。だから労働省においても、自己能力を開発したり職業

能力を開発する、そういう点における研さん、研修をみずから積んでいくという、これは方針を持つていくことはとうとうとあり、また一方において、男女共済する社会をつくるという柱を労働省が立てておられますのも私は同感であり、認めておきます。

ならば、五十年ぶりにこの基準法を改正しようというときに、なぜそういう男女共済時代というものに思いをはせた新しいルールの確立というものをここに立てようとしなかったのか。そういう部分について、大臣の今お答えになっておりません。そのような部分、私には到底理解がいきません。それが政治じゃないでしょうか。

あらかじめわかっていることに対して、そういうものについてはいけないうという労働の分野においては、こちらが規制を緩和すればこちらでは新たな規制が生まれるという、労働は即人です。その辺についてまずお伺いしたいと思ひます。

○国務大臣(甘利明君) 私は、先生御存じかわかりませんが、今まではずっと産業政策をライフワークとして担当してまいりまして、電力政策の規制緩和も担当してきてきた一人であります。その産業政策を担当してきた者が労働大臣になりました。産業政策に比較的近い労働大臣に期待する声と、逆に産業政策の側から労働雇用政策を押し切られたのではたまたまぬという心配と、両方あったというふうにおもっております。

ただ、私は労働大臣になりましたが、労働省での幹部を前にあつたときに、それぞれ役所には担当する責務というのがある。通産省は国際化、グローバル化の波の中でどうやって日本の企業が生き残っていくかということを考えなくちゃいけない役所だ。一方で、労働省はそういう大きなうねりの中で労働者の権利をどう確保していくか、これに思いをはせる役所である。つまり、厚生省とか労働省というのはセーフティーネット、ナショナルミニマムを構築していく役所だから、おのずとぶつかるところがあつていいん

だ。だから、それは労働省は労働省の思いをぶつけてもらいたいというお話をさせていただいたところでもあります。

もちろん、労働者の権利は確保しました、企業はつぶれましたというところになってはならないわけでありまして、権利を確保しながらどうやって企業が生き延びていくかと、一見二律背反になるようなことを両立させていくということを政府全体としては考えなければならぬんだというふうにおもっております。

先生は労働政策の御専門家でありますから、あえて私がここでいろいろなことを申し上げても先刻御承知だとは思ひますけれども、そういうような思いの中で、先般も御報告を申し上げましたが、今回の改正は四つの柱を立てているわけでありまして、もちろんおしかりもいただいておりますけれども、規制緩和というメーンがあるじゃないかと、それは結果として全面否定はいたしません。ただ原点は、むしろ新しい働き方に対して、新しい経済社会の変化に対して労働者保護をしていくためのルールはどうあるべきかということに思いをはせて築き上げてきたというふうに理解をさせていただきたいというふうに思ひます。

○長谷川清君 本来であれば、この政府原案というもののうちで、例えば子供を養育したり親を介護する男女の労働者に対して一定時間以上の残業を免除する措置を講ずるということが原則入っているれば、激変緩和というふうな言葉も生まれてこないし、激変という事態を生むこともないし、その原則の上に立つて、そこへ行き着くまでの状況の移行措置として、恐らく移行措置ぐらゐの言葉で激変緩和というふうな情けない言葉が生まれるような事態はなかったはずであります。私はそういうことを言っているんです。

そういうものが抜けていると、しかし後追いで衆議院の世界において幾つかを保障してきておるから、それは認めておりますし評価もしておりますが、やはりこれはいろいろな意味において、特にこういう状況で一番被害を受けるのが女性の

人々です。残業とか深夜業とか休日の労働とかという、さっきも例が挙がりましたように、まだまだ今は女性が社会に進出をしつつある時代です。そこに新しいルールや、地域で見ても業種で見ても女性の職場はだんだん広がってはおりますけれども、労使の話し合いとか、いろいろ法律に対するタッチだとか、どこでどう見てもどこで切つても、女性の代表というものが女性の声を吸い上げていくようなそういう現状というのは非常に希薄で少ないのであります。

そういう現状があるから、しかもそこが一番打撃を受けるし不安があるから、本来のこうあるべきという今申し上げた措置が基準法で言われていればみんな救われるんです。そこに移行するから移行の措置でこうしておこうという説明が加わればみんな納得をすると思ひます。

そのところを、僕は恐らく労働省や大臣は、いろいろ問題が出れば中審の審議にかけて、審議会でどういふふうな決まればそれでやりましよう。これは一つの手段でしようけれども、国会というところは大体が手続手続で、手続さえよければそれで落ち度はないみたい、私はそろそろそういう部分を卒業して手続民主主義から実質民主主義へ、いかに現地、現場の実情がどうなっているか、そういうことを的確に直接間接の把握でこれを常時見ながら行政を進める、こういった基本の態度がなければならぬと思ひますが、今回のこういう五十年ぶりと言われる、大きく時代が変わっているから当然変わってくるでございましょうこの法律の改正について、一体どういふ現地、現場の状況把握をされたのか。

十日の質疑を聞いておりますと、答弁の中で、裁量労働制を支持している労働者は割合が多い、六六%という数字も私は聞きましたが、一体これはどこから調べてきたものか、生産性あたりのデータで言っているのか。私が知るところによりまして、裁量労働制の現場における実態はそんなものではなくて、逆であります。非常に心配と不安に満ち満ちております。

その点について、現状の把握、実態把握という点についてはいかがでしょうか。

○政府委員(伊藤庄平君) 裁量労働制に関連して現状把握の御指摘でございますが、現在の裁量労働制につきましては、私も平成四年以来、労働省のみならず調査を実施いたしましたところ、これからのあり方等につきましては、学識経験者から成ります研究会を設けまして、その研究会を通じて、導入している主要企業のヒアリング、あるいは民間の社会経済生産性本部あるいは連合総合生活開発研究所等の調査結果等も活用しながら検討し、また実態把握を行ってきたところでございます。

具体的に御提案申し上げている法案の検討に当たりましては、審議会の中で検討材料としてこの研究会の報告等を提出するほか、裁量労働制の導入企業の労使の出席を求めましてヒアリングをする、また人事・労務管理の専門家からもヒアリングをする、こういったことを行つてまいりまして建議をちょうだいし、法案として提出させていただいてるわけでございします。

私も、そういったことを通じまして、この実情把握等に十分配慮しながらやってまいりましたのでございします。

○長谷川清君 私は、ここに今、これから裁量労働制を導入しようかという大手の労使のそれぞれやりとり、問答、平成十年です。ことしの二月に行われたやりとりの中で、働いている側、組合の側では非常に不安を感じたり、将来に対する不安もあれば不満もありません。

やりとりの状況などを少しくピックアップしてみますと、まずは趣旨と目的についてかなりのやりとりがあります。

対象部門の決定について、約二十七部門についてございしますが、そういう部門と共同研究をやっているようなところは一体どうなるのかとかいう疑問や、製品トラブルが起ったときにはどうなるのかといったような問題や、あるいは適用と適用の解除の問題についてもいろいろと不安が出て

おります。

適用だとか適用の解除というのはだれが判断するのか、まただれが決定し、どのような手続をとられて通達されるのかとか、対象者の同意は必要ではないのかとか、従事する業務の変更で適用と適用の解除が繰り返して行われていくような場合は月々の給与が大きく変動する、したがって組合員の生活は脅かされて、将来にわたって、結婚したい、子供をつくりたい、あるいは家を建てたいという生活設計に狂いが、なかなか安定が心配される。そういうことなどについて、例えば会社の方では、今のような認定と解除が交互に行われるというの、認定、解除のサイクルは最低でも一カ月単位で考えていると答えていますから、一カ月単位でこれがくるくる変わると大変だということ不安がここにもあります。

裁量労働制の適用が解除される場合、具体的にどういふことになるのか。会社が判断した場合と会社が答えています。要するに会社側の判断によつて適用あるいは適用の解除がされるということがはっきりしております。ここにも不安を感じております。

また、交代勤務等で深夜勤務が生じたような場合はどうなるのか、人事考課が悪いということが理由になつて解除されるのか、こういうものに対しては、成績評価のみを理由とする解除はしないと会社は答えておりますが、他の理由をくつつけて解除ということについての不安は残っています。

言っております。

仕事が多過ぎてやむなく家に持ち帰ったり、超過勤務、そういうものが常態化しないかという心配には、所属長に十分意識を持ってもらうように会社として努力すると答えておりますが、やはり不安があります。

業務の指示と業務量の関係についても幾つかここに出ております。また、上司との関係について、ほとんどのものが所属長がすべて握っていることに会社の回答はなっておりますから、所属長とかなりうまくやらないと自分の仕事や自分のやり方やそういうものについてかなり規制を受けるという不安がここでは言われております。

また、拒否権の問題について、仕事の割り振りをする場合の拒否権というものが組合にはあるのかというのに対して、所属長と十分に話し合つて所属の中で調整を図るべき事項であるというふうに会社は答えています。業務のやり方を任すということは、上司が各人の業務の遂行について口出しはできないと理解しているのかとか。

裁量手当について、この裁量手当は余りにも低過ぎると。労働組合の立場からは、創造性と専門的知識・能力を発揮することによつてより高い成果を生み出すことが求められている割には余りに低額ではないか。会社の答えは、同業他社の月額の手当水準を参考にして当社において制度を検討したものであるからこれは動かさない。手当は定昇やベアとリンクさせるのか。つまりは、基準賃金というものとあるいは職能給とかといういわゆる年々収入を得る場合のベースになる率にこれは入っていると考えるのかという質問に対して、それは率で設定するべきものではないと考えている、つまり率で考えていないということであり、分配をめぐつてもここで不満というものがあつております。

全部をこれ読み上げるわけにはいきませんけれども、現地においては多種多様なそういう業種ごとのやりとりというものが積み重なつていふと思ひます。

そういうことの結果、これから導入しようとするところのこれはアンケート、もう一目瞭然でございまして、これは技術系の組合、組織は大体一万規模でございまして非常に大手でございまして、(図表掲示)「仕事の能率が上がり、残業が減る」というのが九%、「時間の自由度が広がる」というのが九%、「能力のある人が報われる」というのが六%、「全員が同じ仕事量でないため不公平」五四%、「賃金が下がる」五%、「組織のモラルが保てない」四%、「その他」、こういう数字になつております。

また、既に今裁量労働制を導入しているところ、これはもう非常に大きな組織で、全国組織八十万ぐらいの組織の単産、単組レベルの実態にそれに従事している人々を対象にしたアンケートです。(図表掲示)この状況で見てもおわかりなように、これは上の丸いものとこの下と別でございまして、上の丸いところで見ても、裁量労働制を導入したら「仕事が正當に評価される」で、「そう思わない」という人は五七・二%です。「そう思う」という人は四二・八%です。「労働時間が長くなった」と実感している人、「そう思う」人や「どちらかといえばそう思う」という人々五七・五%、「そう思わない」、時間が長くなったとは思わないという人は七・六%。これは下の部分で、会社のいわゆる評価です、自分が受けている評価に満足しているかどうか。「あまり満足していない」、「満足していない」というのが五七・五%、「満足している」というのは四二・八%にわずかな、ここだけです。「どちらともいえない」という人も三五%あります。

こういう分布はこれは生の現実のアンケートをとつての結果でございまして、私は、裁量労働制というものが、労使関係が今日まで非常に安定的に成長し、そして円満に好ましい労使関係を保持しているところですからこういう実態であること考えますと、未組織のところなどになりますとものごとと大変である。そういうところにも十分なる措置というものが必要になつてくる。だから、政治にはやはり先見性が必要だし、基本的な基準法の中で守るべきところをきちんと守つて、それからいろいろと枝葉をつけていくというやり方にしないと、余りにも手続民主主義ばかりで実質民主主義を怠ると非常に弱い人が大変な思いをするということに、我が目標としている方向とは違ふものになつてしまふということをつくづく感ずるわけであります。

そういう意味においてこれから質問をしてまいります、労使委員会の位置づけとその権限を明確にすべきだと思いますが、ドイツのとおりにはどういふことか、ドイツにおいては労働委員会法というものがあつていろいろございまして、まあ少しはやっぱりエキスを学んでいくという姿勢が必要だと思ひます。労使委員会未組織、そういうところではいろいろと労使が話し合うというこの話し合う経験もないし、少ないし、ほとんどない。そういうまた雰囲気でもないし、習慣もない。もともとそういうところに労使の委員会というものがどう位置づけられていくのかとなりますと、やつたことないんだし、そういう能力も非常に少ないという状況がある中で、この労使委員会の位置づけと権限、任期について中基審の議論を待ちますと、衆議院では中基審の議論を踏まえて措置をするとしていっているわけでありました。私も、私はこの場で具体的に明らかにしたい。これはしておくべきだと思ひますが、いかがですか。

○政府委員(伊藤正平君) ただいま先生からこの裁量労働制に関連いたしまして、種々、評価制度その他、働く方のお気持ちについて御紹介いただきました。裁量労働制、これについて考えます場合に、この裁量労働制そのものとはまた別に、我が国の大企業等のホワイトカラー等の人事管理等についていふような意味の変化が進んでおるわけでございます。例えば目標管理制度等を軸にいたしました新たな評価制度、これもかなり浸透をしております。

また、面着についても、面着の時間帯は十時から十五時と考へていいのとか、労働基準法で面着は義務づけられていないのに対して、会社は、義務づけられていないと。面着は一日に一回でいいの、在宅勤務が許されるのか。在宅勤務は許されない。一日一回だけの面着で所属長や職場の中におけるコミュニケーションが不足するんじゃないかと組合側が心配しているのに対して、その心配はあるが、積極的にコミュニケーションを図る必要がある、努力をすると会社は

すし、そうした中で能力や成果を重視した賃金あるいは人事体系へという流れが進んでいることも事実でございます。そういった流れの中で、働く方々が先生から御紹介ありましたようにいろんな不安を持っておられる、こういう点、私も全く同感だと思っております。

したがって、今回御提案申し上げております裁量労働制と労使委員会の関係、まさにそういった流れに労働者がさっしりと参画して、評価制度等について十分事業主から情報の開示を受け、協議し、そういった中で裁量労働制の実施を同意するかどうか権限を与えられたわけでございますので、この労使委員会というのが的確に機能するようにその構成等としっかりとした内容にしていかなければならないという気持ちでおるわけでございます。そうすれば、この労使委員会を通じて労働者の方が、事業主の一方的なペースで進みがちになるという賃金あるいは人事管理制の度の変更に對して裁量労働制という切り口からいろんな意見を言える、場合によっては全員合意という仕組みの中で拒否権も持ち得るかと存じております。

そういった労使委員会でございまして、御指摘ございましたように、私も、まずは代表が民主的な手続で選ばなければならない、そういうことで、衆議院での修正も受けまして、労働組合あるいは従業員の過半数を代表する者が指名した上で、さらに投票によって過半数の信任を得てから初めて代表になれる、またその場合には任期を付さなければならぬ、こういうことを配慮させていただいたわけでございます。そうした手順をしっかりと法律の中に書き込んでいただきましたので、細部についてはさらに労働基準法の施行規則の中で詳細に民主的な手続が担保されるように私も規定をまいりたいと思っております。

また、権限の点について御指摘ございました。この労使委員会は、賃金等労働条件全般について評価制度等も含めまして協議し、あるいは情報の開示を事業主から受けて、その上でそれらにつ

いて吟味した上で裁量労働制に踏み切るかどうかという重大な権限を与えられておるわけでございます。したがって、その権限についてはもちろん十分に機能するように私もこれからの実施に当たっては定期報告あるいは臨検指導を通じてきっちりと機能しているかどうかをチェックしていく、こういうことを最重要の監督指導の項目として挙げておるところでございます。

特に、この労使委員会がそういう権限を持ちますだけに、例えば賃金等あるいはそういったものの協議を団体交渉でやるべきかあるいはこの労使委員会で行うのかというところの接点で権限上問題になるかもしれません。もちろん団体交渉は憲法上の基本的人権でございますから、労働組合がその点は団体交渉でやるんだということであればもちろん団体交渉が優先するわけでございます。

そういうふうな、労使委員会に対して労働組合等が具体的にどういう権限を与えてこういふ問題に臨まざるのか、労働組合等がしっかりと明確にして代表を選ぶというふうなことも必要かと思っております。そういう点につきましても私も十分念頭に置いて、この労使委員会の法制的な仕組みを詳細に規定したり指針等をつくつたりしてまいりたいと思っております。

○長谷川清君 本人同意の確実な確認方法ということについて、本人に直接個別に明確に確認をする、それ以外はいわゆる本人同意とはみなさない、本人に直接個別に本人の意思を確認する、その方法以外にはこれは本人が同意したとは認めない、そういういわゆる今後の運用をやるべきだと思っております。

いろんな就業規則上の、最初に就職するときの就業規則の中にそういうものが書いてあるとか、あるいは何かみんなに配って、同意でない者は申し出なさいみたいなことをやって、その申し出がないから、これはあるからないから、本人の同意を得たとかならないとか、そういうことなどは一切通用しないよと、そういう方法でやるべきだと

私は思いますが、これ簡単に、そうだと、そうやるよというふうに答えてください。

○政府委員(伊藤庄平君) 本人の同意につきましては、先生御指摘のようにあくまで個別の同意でなければならぬというふうな解釈されるのは当然でございますので、その趣旨に沿って、我々も例えば指針等においても同意の記録等も残り、私どもの監督等の際にはチェックできるような体制をまいりたいと思っております。

○長谷川清君 それでは次に、裁量労働制でございますが、労災防止指導員が今千五百人おります。今回のように新しい裁量労働制ができたところやあるいは非常に深夜業の労働が多いところなどに直接赴いて訪問や点検を行うというふうなことを業務の上に明らかにしていくような、そういう方途がとれないか。もしとれないのであれば、それに類する何かいわゆる訪問、点検というものが行えるようなシステムというものをぜひひとつ全国の労働基準局あたりとも相談をしていただいて、そういう仕組みを確立してもらいたいと思っておりますが、いかがですか。

○政府委員(伊藤庄平君) 御指摘ございました労災防止指導員でございますが、これは現在のところ、民間企業の作業の安全あるいは衛生、そういったことに関しまして専門的知識の高い方にいわば災害発生率の高い中小企業等を中心としてそういった指導をしていただいて、労災防止を図ろうというものでございます。私も、そういった方から職場、現場のいろんな情報については入手いたしまして、監督指導等に生かしていく気持ちで十分持っているところでございます。

ただ、新たな裁量労働制は、大企業を中心にいたしました本社等のいわば事業運営の重要事項を決定する部門でございまして、このそういった中小企業等を中心にお願している労災防止指導員制度とは若干性格を異にする面がございます。したがって、労災防止指導員から得られる情報というのを私も非常に大事にまいりたいと思

思いますが、それに加えて、この衆議院の修正によって設けられました実施状況の定期報告、それに加えて、私も積極的に監督指導を計画的に裁量労働制の導入事業所には行う予定にいたしておりますので、そういったことを通じてこの制度が的確に行われるように万全の体制をしいていきたいというふうに思っております。

○長谷川清君 まずまずの回答だと思っております。それでは、一年単位の変形労働について伺います。所定労働時間が限度に達した期間、いたずらに長期にならないようにという配慮をお考えでしょうか。

○政府委員(伊藤庄平君) 一年単位の変形労働時間制につきましては、所定労働時間の限度、休日日数増等の要件とあわせて、今回改正をさせていただきたいというふうな提案をさせていただいておられますが、この最長の限度時間を使い得る期間、これらにつきましては、かねて法案作成の段階からいたずらに長期にわたらないように措置すべしという御意見をいただいております。私も、その趣旨に即しまして、この具体的な最長の限度時間を使える期間なりそういったものについて、中央労働基準審議会でも御議論を願って、そういったものがいたずらに長くないような十分配慮されたルールを労働基準法の施行規則において定めたいと存じております。

○長谷川清君 今回、労基法の三十二条の二、一カ月単位の件について、就業規則の問題と今回新たに労使協定が追加をされました、これはどちらにするかは当該事業所の労使に任せているという状況が今あると思っておりますが、これは任せた状態では非常に労使に無用の混乱を招くと思っております。

もともと就業規則なるものと労使協定というものは本質的に法律的な意味合いも違うものでございますから、これを任せてしましますと現場の労使は非常にこのことにおいていろいろと、どちらかといいますと労使協定は労使によって合意してなされるものですから、これからの将来の方向として労使協定一本にするということにしません

と、もう現に岩手県においても就業規則の変更を一方的に一カ月変形制を導入したということから、これが起因で労働組合が今裁判を起こしているという事例もあるぐらいに、無用の労使の混乱を招くおそれがあります。ですから、これを今本当は法文修正でもしてもらいたいぐらいですけれども、今回はよしとして、将来の方向として労使協定を一本化する、この件についても明快に一言でお答えをいただきたい。

○政府委員(伊藤庄平君) 一カ月単位の変形労働時間に関しまして、労使協定という道を今回導入させていただきました考え方は、労使協定と就業規則の性格等について先生と同様の認識に立つものでございます。ただ、一カ月の変形労働時間制はもう五十年來の制度でございまして、企業の実際の労務管理の中に深く浸透している実情にございいます。

私ども、今後労使協定による実施がどうふえてくるか等も見きわめながら、また審議会の方でも今後フォローアップをしていこう、こういう御意見がありますので、そういった中で、私ども今後の検討課題としてこの問題について関心を持って対応してまいりたいと思っております。

○長谷川清君 検討課題というよりもこの一年単位の変形労働と全く同一の扱いをすべきというふうに考えますから、どうかひとつ将来の方向としてぜひ努力を願いたいと思います。

それでは、労働契約の改善の問題についてお伺いをいたします。

労働協約や就業規則について、解雇や出向の問題を初め改正すべき多くの問題が今残されている。私は、だから本会議におきましても、鋭意検討を継続して法と施策の改善に向けて取り組みを強化してほしいと求めたわけでありましたが、大臣は今後の検討とさせていたいただきたいという非常に冷たい、いわゆる消極的な印象でございいますから、この場においてぜひひとつ労働協約について鋭意検討を継続するという回答をいただきたいと思いますが、いかがでしょうか。

○国務大臣(甘利明君) まずその前に、今回の法改正におきましては、解雇や出向などをめぐって個別の労使紛争が生じていると。そういう場合に、当事者の求めに応じまして都道府県の労働基準局において助言や指導を行うことによつて解決を促す仕組みも創設すると。十月一日から動くわけであります。

今まで、どちらかといいますと手続上の瑕疵については取り扱ってきましてけれども、有効か無効かということになりますとどうしても民事上の問題ということになりがちでしたけれども、ここに踏み込んで対応できるように法的な根拠を与えたということがまず第一点であります。

これに加えて、今先生御指摘の解雇、出向の問題等の労働条件の基準とは異なる面を持つ労働契約の効果等に関する事項をどういうふうにするか。新しい時代に対応したルールのあり方についての問題でありまして、中央労働基準審議会から指摘されているとおり、検討課題と受けとめていた。これをきちんと勉強させていただきたいというふうに思います。

○長谷川清君 では次に、有期契約の問題について、三年の契約をしているものが途中で変更されるという場合の扱いについて、私は、三年契約の労働者の通常の労働者としての賃金を引き下げるべきではない、保持をすべきだと思いますが、そういう点について確認をしておきたいと思えます。

○政府委員(伊藤庄平君) 労働契約は双務契約でございまして、その途中で労働条件が使用者から一方的に変更されるということにつきましては、これは有期契約であれそうでない場合にせよ、そうしたことはできないというふうな考えであります。現に判例におきましても、例えば就業規則に明記されている労働条件の不利な変更については合理的なものであることが必要だと、こういう判例も出ているところでございいます。私ども、こうした点を念頭に置きまして、こう

した裁判例を収集いたしまして、労使に提供して厳正な労務管理をお願いするとともに、ただいま労働大臣からもお答え申し上げました新たな民事的な紛争解決の仕組み、この中で、もしこういう労働条件の切り下げ等をめぐる問題が提起されれば、私ども、こうした判例等を活用しながら、労使に対して適切な指導や助言によつて問題の解決に当たるように努めてまいりたいと思っております。

○長谷川清君 次に、退職時の証明について、使用者が証明をおくらせた場合や、問題のある内容やいろいろなプライバシーの問題等を証明に書き込んだ場合の扱いについてはどうかという点をお伺いします。

○政府委員(伊藤庄平君) 退職時の証明に離職理由を書かせることによつて紛争解決の重要な役割を果たさせていきたいというわけでございいます。したがって、証明書に労働者が請求しないような事項を記入した場合、これは労働基準法の二十二条の第二項で、請求しない事項等を書いではいけないと禁止されているわけでございいますので、問題が認められる場合には修正とか再発行等の使用者に対する指導を指示していかねばならないと思っております。

○長谷川清君 次に話を少し転じまして、深夜業や時間外労働の上限の問題についてお伺いします。

深夜業についてのガイドラインの作成にとどまらず、必要があれば法令で規制をするということも考えるべきだと思いますけれども、この点について、その時期も含めましてお答えをいただきたい。

○政府委員(伊藤庄平君) 深夜業については、御案内のように、生産過程の中で必要になっているもののやいろいろな社会生活の維持などの問題、そういうことで深夜行われるもの、あるいは金融等ものグローバルな市場に対応する中で行われているもの等々、さまざまなものに基づいて行われる実情にございいます。

したがって、私ども、これらの規制の問題につきましましては、まず労使による自主的なガイドラインの策定、このために労使にテーブルに着いていただいてその策定を急ぐということをやりたい、そういった中で、深夜業の問題についてどう議論が出てくるかもございいます。そういったものと並行して、あわせて過度の深夜業を抑制するためにどのような方策があるかを、その実情に即したものを引きながら引き続き検討をさせていただきたいと思っております。

○長谷川清君 いわゆる今の深夜業、これについての自主的なガイドライン、これには回数などの数字というものが含まれておるのかどうか、また法令上の措置はどういうことを検討しているのか、そういう点についてお答えください。

○政府委員(伊藤庄平君) 労使の方にテーブルに着いていただいて、自主的なガイドラインの作成を私ども促進してまいりたいと思っております。

深夜業の実態は業種、業種によつて多種多様でございまして、先生御指摘ございました回数等が非常に問題になるところから、あるいはむしろ業務の間隔みたいなところが問題になるケースまで、業種によつてさまざまだろうと思えます。私ども、そういった深夜業をどう適切なものに健康を守っていくかという観点から、業種ごとに何が重要であるか、御指摘の回数等の問題も議論される業種が当然あるかと存じております。

○長谷川清君 時間外労働の上限規制の激変緩和措置の問題で、対象となる子供の年齢というものが十日の小宮山先生の質問にもございましたが、具体的に小学校卒業までとすべきという、そこまでの言い方はされておりましたが、小学校卒業までというのについていかがでしょうか。

○政府委員(伊藤庄平君) 激変緩和措置の対象になります育児等の責任を担う方の範囲でございいますが、現在、同様の制度として来年四月一日から実施されます深夜業のいわば免除を請求できる範囲にございいます。これがやはり小学校に入るまで

の未就学児の育児を行っている方ということになつております。それとの均衡もございませう。私ども、そういったことを基本にしながら、今後検討をさせていただきたいと思つているところでございます。

○長谷川清君 次に、時間外労働の上限に関する基準の適用についてでありまして、残業を拒否してその労働者が解雇や配転、昇進、昇給などに不利益な取り扱いを受けるという場合、合理的な理由がないものとして争ひ得ると思ふんですが、いかがでしょうか。

○政府委員(伊藤庄平君) 先生御指摘のようなケースにつきましては、私も今回提案いたしましたように、時間外の上限基準を法律に基づいて策定いたしますので、まずは三六協定の受理に当たりまして、もしそれを超えていれば他の労働基準法違反の場合と同様、労働基準監督署名で是正勧告を行い、そういった三六協定がない姿へまず持つていく。したがって、それを超える時間外命令が出た場合には、当然に労働基準法違反になるという案に持つていくことを第一目標にしたいと思つております。

ただ、御指摘のようなケースが出てまいりました場合には、それを拒否したことによる不利益取り扱い、これにつきましては当然民事的な争ひになるケースがあるかと思ひますが、そうしたケースにつきましては、裁判所の判断に際しましては、このような改正規定が盛り込まれたことが十分考慮していただけるのではないかと思つているところでございます。

○長谷川清君 またちよつと角度が変わりますけれども、この十月一日にこれが改正をされますと、監督者においてはいわゆる紛争解決の問題でいろいろと指導をしていただかなきゃなりませんが、これで想定されますのは、現行の集団的な紛争から、個別的、個人のいわゆる申し立て、そういう問題がいろいろ起こってくるはずでございます。そういう場合に、現行労働委員会の改組が必要

になつてくると思ひますが、その前に、まず当面十月一日から施行されて運行するときに、指導を行うその指導の事例を公表できないかという点が一つ。それは、公表されることによりまして、いろいろと個人という立場から相談に行きやすいという、いろんな参考を目的にするわけですから、そういう状況をやはりつくつていくというまた安心感にもつながると思ひます。これがぜひひとつやつていただきたい点でございますが、そうなるべくと、やはりこの労働委員会そのものの改組ということにもつながりますので、そういう部分の必要性ということを含めて今後どのように考へていくのか、この二点を同時に伺ひます。

○政府委員(伊藤庄平君) まず最初の御提案についてお答えをさせていただきたいと存じますが、新たにこの十月一日から設けさせていただくことを提案しておりますが、こうした中には、民事的な問題として、いろいろ事例に即して判例、法律の関連を分析しながら処理していくという事例が集まつてくるかと思ひます。私も、そうした事例を参考にして適切な労働管理が行われるように、ブライバシーの保護には十分留意しながら、そうした事例を何らかの形で集約して、他の事業主への指導等に利用できるように検討してまいりたいと思つております。

○政府委員(澤田陽太郎君) 個別紛争の増加と労働委員会の改組問題につきましては、労使双方からいろいろの御意見がございませう。

ただ、先生おっしゃるように、直ちにそれが労働委員会の改組問題につながるかという点につきましては、いろいろ考へるべきことがあろうかと思ひます。現に今あります労働委員会は、労働組合等の労働者の団体と使用者との間におきます集団的な労使紛争を調整し、あるいは審査をするという目的のために設けられたものであります。

したがって、御提案の点について若干、二、三の例を申し上げますと、例えば現在の集団的な労使紛争について審査、調整をすると、そう

したために労働委員会に蓄積されております知識、経験というものと、個別的な労使紛争を解決するための知識、経験とは必ずしも全面的に共通するものではないかと思ひます。

また、労働委員会に個別労使紛争解決のための機能を持たせること、現在の労働委員会が持つております集団的な労使紛争を解決するための機能、これについて両立するか、片方が片方を制約するようなことがないかという議論もございませう。

それと、現在の労働委員会におきます紛争調整手法、いわば公労使三者で構成をするという方法と、個別労使紛争を解決する手段がどういふ関係になるのかという点についても多々議論がございませう。

こういう点がございませうので、現在労働法の専門家、かつ労働委員会制度にも詳しい学者に集まつていただきまして、個別労使紛争の解決方法のあり方について御研究をいただいております。近々結論が出るように動いておりますので、そうした結果を踏まえながら労働省としても判断をしていきたい、かように思つております。

○長谷川清君 私も東京都の労働委員を十年ぐらいやつておりましたし、よくわかつていふつもりです。

しかし、もうそろそろ労働委員会、労働裁判所的な、非常に時間がかかる、そういうありようなどはもうそろそろこういう分野も含めて一度見直して少しく整えていく必要があるんじゃないか、もう相当前からそういうことは言われていると思ひます。年中行事のように総会でもそれが言われているわけですから、そういう時期にぜひこういう問題も新たなこれからの時代に向かつての問題として、個別的ないろいろの御不便をなさつてい

る、心配なさつていられる方々というものを対してそれをきちつと受けとめられるところをつくつていくという視点に立つて、ぜひひとつこれは前向きに検討していただきたいと思ひます。もう時間の関係で最後になりますが、雇用の問

題という点で、雇用問題について私は本会議の中でも求めたのでございませうけれども、今までやつております雇用の対策はいろいろございませうが、これはもう行政の領域を超えたところに今来ているという判断から、政府による雇用対策会議というものを設置して非常にダイナミックに具体的な数値を目標として総合的に雇用を創出するプランというものを立てる時期にもうとつと来ているんじゃないか、それを早く実現すべきではないか、雇用対策法の改正などによって一般会計を充動する大規模な雇用対策というものを大臣、お考えになったらいかがでしょうか。どうでしょうか。

○国務大臣(甘利明君) 長谷川先生御指摘のとおり、今の雇用失業情勢は尋常ならざるものがございまして、労働省の施策だけではなくて政府を挙げて取り組む、あるいは今御指摘のように政府使で知恵を絞つていろいろなアイデアを出して、それを具体的な政府の策としてつなげていくということが非常に大事でございませう。

昨日、連合と日経連の会長が私のところに政府使雇用対策会議の開催の御提案においでになりました。私は、閣議でも、きのうおいでになりましたことを事前に総理にもお話をさせていただきまして、総理の方からは、それはもう大至急受けて設置をすべきだという大変に前向きなお話をいただきました。そのことをきのうのお申し出の際にも総理のお言葉もお話をさせていただきまして、直ちに雇用対策会議を開こうということに今なつております。

労使の代表からは、メンバーとしては労働大臣と通産大臣を中心に、それから官房長官というお話もありました。このメンバーの構成は今鋭意官邸と詰めていられるところでありまして、できるだけ早い機会に、総理が訪米からお帰りのなつたら直ちにその機会を持つて進めていこうというふうに考えております。

今現在、政府には産業構造転換・雇用対策本部というのでございまして、これはすべての閣

僚がそのメンバーに入っておりまして主宰者は総理になつてゐるわけでありまして、この政務使の雇用対策会議を政府の現在ありますすべての閣僚が参画をしてゐるものにつなげていつて、具体的な成果として結びつけていきたいというふうに考えております。

それから、先生から今、一般会計の発動を伴う大規模な雇用対策についてどうかというお話もありました。基本的には三事業の範囲で機動的に取り扱つてきたところでありまして、一般会計の発動も含めて可能な限り予算取りをいたしまして、雇用の創出、安定に向けて取り組んでいきたいというふうに考えております。

○長谷川清君 ぜひとつ、雇用の問題は労働の問題のみならず社会的な問題にまでなつておりますし、そのことはなかなか、日本が今不況を迎えておりますけれども、日本の国としての目標を失つてゐるということにも遠因があると思ひます。

戦後、五十数年前は、私は中学一年でしたけれども、まず食べて生き抜く十五年でした。そして、銀シャリが食えるようになったのが十五年目で、それから物をつくらうと。その当時の物づくりにいうのは、もうつくる前から売れることがわかつた物づくりですね。だれかが自転車を持つていけばみんな欲しいんだし、車ができればみんな欲しいんだし、家もみんな欲しい。だから、需要と供給の関係はもう圧倒的に供給不足からやつてまいりました。

これが行き過ぎちゃつてという状況に今なつてゐるから、構造転換というところまで日本の国内全体がもうなつてしまつてゐる。ですから、これまでの企業活動、そこに合つた労働というものとこれからの企業活動と労働という関係は、そこが今変わつてきてゐるわけです。

そういう意味において、よほどこれは国全体が変わつていくまでに必要なんだから、経済の分野では規制の緩和が絶対必要だし、だから今やつてゐるんですけれども、それだけではなくて、行政

の改革が必要だし、これもやつてゐるわけです。まだやつてゐるとは言いがたい状況ですけれども、やらなきゃいけない。それから、地方の分権だとか、税制も変えなきゃいけませんね。今のうちに、ただもうければもうけた分だけ全部お上に吸い上げるよという税制では企業のやりがいがないでしよう。逆に、もうけるだけもうけなさい、その中で株主の配当や労使の分配や企業の中における福祉の予算や、それでもある部分をやはり社会貢献していくというこれからの企業。消費者が、この企業は何%の社会貢献をしている、この企業は何%している。今までのようにお上がお金を集めて、そして福祉をやつてやるよ、こういう流れも変わらなきゃいけないと思ふんです。

そういうあれやこれやが全部入つてきて雇用というのを、雇用だけ引つ張り出して雇用の対策や、よくベンチャー企業を育成するということも言ひますけれども、ベンチャー一つ育てるのも、まずは今までの応用科学で伸びた日本が、これ一本やりで伸びてきたんだが、基礎研究にも一生懸命頑張つてこれを根づかせていかなきゃいけない。今まで〇・一%の世界でしよう、今や国際社会は基礎の目の一つ一つを獲得するぐらいに、科学技術の知的財産で。これがアメリカや何かの軍事大国なんかより強力な軍備をつくるための基礎研究をやつてゐる。そういうところから生ずるノウハウを日本は引つ張り出して応用科学で伸びたけれども、これからはだんだん、これは特許ですから、自前のものを持たなきゃいけない。

そうすると、今、予算の分捕り合ひを見ていますと、科学技術の基礎研究という予算を五%大蔵が膨らませる、ほかのところは一般予算をぐつと縮めてゐる、だから何か科学技術の云々というお題目だけければ予算がとりやすくなつてゐる。だけれども、とつてきたものは真剣にそういう分野にあてがつてゐるかというと、ほとんどそうじゃなくて決められた分野に分配してみたりすることがあり得る。

いろいろなことがありますが、やはりこういう

税制も変え、そしてそこに大きな二つの柱で、日本は農業国家としても生きていけないうんだし、いろいろな意味で資源もないんだし。となると、やはりこの二つの大きな動脈で次なる世代に向かつていかなきゃいけない。

私は、そういう意味において、生産と供給の関係が今までのような状況の場合には、例えば第一次オイルショックもあつたり二次ショックもあつたり、繊維の構造不況があつたり、造船不況もあつたりした。そういうときには、建設業に八十万ぐらゐの人が雇用吸収できたんですね。第一次の円高のときには三次産業で吸収できたんです。今や全部、それは一たび失業すれば大変な状況です。ですから、構造改革、私はそういう意味において、本当に真剣に雇用対策会議というものを、つくればいいというのじゃなくて、そこに精神を込めておののきなすべきことをみんながやつていく、その中心をやはり我々が担う、こういう感じぜひひとつこれはなし遂げていただきたい、懇請いたします、質問を終わります。

○委員長(吉岡吉典君) 午前の質疑はこの程度にとどめ、午後一時三十分まで休憩いたします。

午後零時二十八分休憩

午後一時三十二分開会

○委員長(吉岡吉典君) ただいまから労働・社会政策委員会を再開いたします。

この際、委員の異動について御報告いたします。本日、大島慶久君が委員を辞任され、その補欠として佐藤昭郎君が選任されました。

○委員長(吉岡吉典君) 休憩前に引き続き、労働基準法の一部を改正する法律案を議題とし、質疑を行います。

質疑のある方は順次御発言願ひます。

○山本保君 公明の山本保です。

最初に、大臣に一言お礼を申し上げます。

先ほどは、私どもが御紹介いたします働く婦人の会委員長加藤紀子さん初め三人の方から、大臣に直接労働基準法の改正につきまして御要望を申し上げました。短い時間でありましたけれども、お昼時間を割いて誠実に対応していただいたことに心からお礼を申し上げます。

今回の改正につきましては、このように女性労働者、また特に中小零細の、大きな労働組合のあるところはよろしいんですが、労働組合のない職場での労働者の権利といふますか労働条件の悪化といふのが非常に心配になるといふことでございまして。この観点から私どもの党もこの法改正について、現時点での最善のものを求めたいと思ひますし、また、決められた以上、その運用については精いっぱい弱い立場の労働者を守る観点から運用をしていただきたいと思つておりますので、その辺よろしく願ひいたします。

きょうは、私にとつては最初の質問でございまして、この労働基準法の改正問題に入ります前に、午前中の質疑にもございましたが、失業問題等についてお考えをお聞きし、その後労働基準法についてお伺ひいたしまして、個別の問題についてはまた次の機会にさせていただきますと思つておりますので、よろしく願ひいたします。

最初に失業問題でございまして。

午前中の答弁にもございましたけれども、現在、完全失業率が四・一%と。これはもう御存じのとおり、諸外国、特にアメリカ、ヨーロッパのように終身雇用制というふうなものがない国にとりまして、労働力の移動という意味での失業率の数字といふものはそれほど問題にならないわけでありまして、我が国の場合、そのような雇用環境ではないといふ場合において諸外国とほとんど同じような数字であるといふことは、大変大きな問題であると思ふわけでございます。

特に、見ますと、この二百七十万のうち、倒産であるとか解雇によつて求めざる失業をしてゐるという方が八十四万人とも聞いております。こ

これはもう大変大きな数字でございます。また、今度、九月中旬決算がございますけれども、これでもた業務不振等から雇用調整、いわゆるリストラダということでも首を切られる労働者が大いに出てくるんじゃないかという気もいたします。余りこういうおそれがあることは申し上げたくありませんけれども、一般的にも、さまざまなシンクタンク等がこれからもっとふえるんじゃないかというおそれしい数字を挙げていられるところもあるわけでございます。

これについて御所見をお聞きしたいわけですが、特に私、最初に御注文を申し上げますのは、これまで政府は雇用問題については景気回復が加ざると、しかも昨年ですと、景気回復の基本は国の大幅な財政赤字をなくすることである、こう言っておられた。ことしになってからは、突然今度は金融問題の不安を解消することである、こういうふうにとりかえらるるわけである、突然私は、このような考え方はいかかと感ずるわけでございます。

大臣も、先ほどの御答弁をお聞きしますと、これまでよりも踏み込んだ考え方を示したいという意向はよくわかりますので、ぜひここにおいて積極的な所見をいただきたいわけでございます。

という見方は、一つの考え方として、確かに経済の落ち込みによって雇用不安、失業がふえているのであるから、経済回復が先であるというそういう理論もあるとは思いますが、最近とみに言われておりますのは、消費停滞というものがある不況の原因であって、これに対しては雇用不安などの問題が非常に大きなウェイトを占めているのではないかとこの考え方が出てきていることが一点。

第二点は、先ほど申し上げたこととはちよつとずれるかもしれませんが、今既に日本の経済構造自体が変わってきているんじゃないか、雇用構造が変わってきているんじゃないか、このようなことから失業がふえているのであって、いわゆる不況だけによって失業が生み出されているのでは

ないという考え方もあるのではないかと思うわけでございます。

ですから、こういう観点からいいますと、今までのように雇用問題は景気問題の従属変数である、こういう考え方をこの際特に労働大臣として大きく踏み込みまして、雇用問題解決こそが日本の経済回復の第一要因であるというようになことを主張していただきたいと思っております。

長々と注文を申し上げましたけれども、現在の失業問題について大臣の所見を伺います。

○国務大臣(甘利明君) 私、労働大臣に就任をします際に、小淵総理からは、信任状といいますが、あれをいただく際に、雇用の安定ということ、小淵内閣にとつての最大の課題の一つです。から、しっかりと踏まえて取り組んでいただきたいというお言葉がわざわざつけ加えられました。ですから、本内閣においては雇用の安定というのは非常に重要な政策の柱だということに認識をいたしております。

そこで、山本先生のお話にありましたとおり、今の雇用不安というのは、いろいろな複合要素で失業が拡大しております。経済構造が変わりつつある中でいわゆる循環不況あるいはバブルの後遺症というものが一挙に押し寄せてきている、いろいろな要素が複雑に絡み合っているなかで脱出できない不況になっていることは御指摘のとおりでございます。

そして、景気はい方が雇用の安定に資するところとは間違いないのでありますけれども、景気をよくする、そしてタイムラグを追って雇用情勢がよくなるというに任せるだけではなくて、それとあわせて何ができるかという発想はおっしゃるとおり大事でございます。

従来、政府は、総合経済対策の一環として緊急雇用開発プログラムというのを策定いたしております。そこで労働省も別途の予算をつぎ込んで、いろいろ雇用開発に向けた助成金の拡充であるとか、あるいは高齢者の雇用開発をするときの

助成金の対象年齢を引き下げるとか、いろいろな工夫をやっているわけでありまして。あるいは最近ではホワイトカラーの失業が深刻になってきております。このホワイトカラー層の職業訓練についても、アビリティゲイデンを通じて積極果敢に対応していこうと。いろいろな政策手段を駆使して対応しようといっているわけでありまして。

あわせて、午前中にも答弁をさせていただきましたけれども、労働省が雇用を維持する政策から、今度は雇用をつくり出す政策にも踏み込んでいく。これは単に労働省だけの政策ではできませんから、産業政策と相まって新しい雇用の受け皿をつくらなければならない。アメリカで雇用失業情勢が改善したというのは、従来型産業が雇用を支え切れなくなつて失業者を出して、それを新しい産業が次々に興つてきて、それが情報通信を中心に受け皿となつて雇用を吸収してきた。つまり、古い時代を担った産業が新しい時代を担っていく産業への雇用移動があったということであるわけでありまして、そういう意味で、労働省も雇用の創出に一步踏み込んでやっていくということも今取り組んでいるわけでありまして。

あわせて、ネットワーク化とかねがね申し上げておりますけれども、今ある中でもミスマッチがあつて、本来ならば求人、求職がうまくマッチングするはずなのに、それがあつてうまくいかないというのもあるはずだ。だから、そこに職業訓練と同時に、経済団体が持っている雇用情報、これは企業の側のデータでありますから求人情報であります。それとハローワークが持っている求職情報とがアクセスすることによつても、多少なりとも有効求人倍率の改善には資するんじゃないか。

いろいろなことを考えながら、中には思いつきのようない提言もさせていただいてるところでございます。

○山本保君 積極的な御返事をいただいたとは思いますが、最後に思いつきかもしれないが

とおっしゃったことについて、私も同感でございます。と、個別のそのような対応策も重要でございます。まず最初に申し上げましたように、経済理論からもう一度労働者の側に立った新しい経済回復の処方せんをぜひ検討していただくようなことをお願いしたいと思っております。

これについてちよつとだけ関連でお聞きしたいんですが、今のお話でいいますと、まず最初に新しい雇用ということで、実はこの委員会は一月からいわゆるNPO法案を審議して、通した委員会なのであります。あのときの議論で、まさに今日の国では公益事業といふものは国がほとんど全部独占体制である、これを、人のためになる、社会のために活動といふものを民間の方に広げていただくというではないか、これがNPOの考え方でありまして。ところが、欠陥が一つある。それは、一番大きな欠陥は、その団体に対するお金がないわけですね。補助金は出せません。お金がないこともありますし、いろいろな憲法上の問題もある。そうすれば、もう一つ考えられるのは、その団体に対する寄附金を税金から控除するというヨーロッパ型の、アメリカ型の対応が必要なんです。

先ほどアメリカの例を言われましたけれども、アメリカにおいてNPO型のいわば民間による公務労働、今までの日本では公務労働を民間人がやる、民間団体がやる、こういう場面が相当大きなGDPの比率を占めておられるわけでございます。ぜひこういう部門にも労働省も踏み込んでいただきたいということ。これは注文ですが。

もう一つ、これは先ほど答弁があつたのもう一度お聞きしたいんですが、今のようなお話ですと、労働省の予算は今のようない三事業中心であるというふうな、労働者と企業主の拠出金の予算が大半であるというふうなことは、なかなか恥ずかしい形ではないかと思つております。一般会計からもっと踏み込んで出すべきではないかと思つておりますけれども、これだけはお聞きしたいんです。

が、いかがでしょうか。

○国務大臣(甘利明君) 御指摘のとおり、私の答弁の仕方がうまくなかったかもしれませんが、これから一般会計からも積極的に予算を投入して考えていきたいというふうに思っております。

ただ、いずれにしても、私も労働省に來まして、それまでのイメージとしては、労働省予算というのは物すごく莫大だというふうな印象があったのでありますが、ほとんどが特別会計の予算で、いわゆる本予算といいますが、一般会計予算は五千億がそこしかないということ。しかも、そのうちの大半が人件費で取られてしまつて、政策予算がうんと少ない。何とか与野党の先生方のお力で総枠を拡大して十分に予算投入が図れるようにお力添えもいただきたいというふうに思っています。

○山本保君 まさにそのことを私も申し上げておるわけでありまして、ぜひ大臣、大臣の力というのは大変なものでありまして、次のまた予算の確保のときに、今までの枠というふうなものにとらわれずにこの雇用問題については踏み込んでいただきたいということを申し上げます。

じゃ、ちょっと観点を変えまして、これはもう古いことかも知れませんが、いや、実際はそうでもないんですが、雇用対策法にきちんとかかれております雇用対策基本計画、蒸し返すようで申しわけございませんけれども、これは平成七年から十二年度にかけましては、第八次雇用対策基本計画が今進行中なわけですね。それで、この中を見ますと、平成十二年、西暦二〇〇〇年では、失業率は二%と四分の三ですから、数字に直せば二・七五%が目標である、何かきちんと構造改革が進まない場合は一%プラスであるというふうなところまで書いてございます。

この目標について、今達成についてどういう見通しを持っておられるのか、これについてお聞きします。

○政府委員(征矢紀臣君) ただいま先生御指摘のとおり第八次雇用対策基本計画、これに基づいて

て対策を行っているわけですが、この最終年度、平成十二年度の完全失業率の目標、二カ四分の三%、構造改革が進まない場合には三カ四分の三%、こういう目標になっておりますが、現状の状況は率直に申し上げまして、この目標に比べて相当乖離があるというふうに認識いたしております。改革が進まない場合の目標値、それを現状はまだまだ上回っているわけでございますから、そういう現状であるというふうに認識をいたしております。

したがって、いずれにいたしましても、今後、経済政策あるいは雇用対策、そういうものを講ずることによりまして、この計画の目標が達成される、そのための努力は引き続き行っていく必要があるというふうに考えております。

○山本保君 つまり、こういう計画が第八次にまでなつておつて、長期的な展望を持つて仕事をしてくているはずですね。それが、これからお聞きしますけれども、例えば雇用対策本部が内閣に急にできたり、また、先ほど大臣の答弁にもございましたけれども、何か政府使の会議を持つてどうか、基本的に流れている大きな計画、政策とは別個に、何か思いつきでばんばんと政策が出てくるのではないかと気がするわけですよ。

もう一つ局長お聞きしますが、こんなに数字が違つていられるのであれば、この第八次、平成十二年まで待っていることなく、まずこれを大至急見直して、修正をしたものをきちんと出して、労働省の雇用計画について見直しを明らかにするというのが仕事ではないかと思うんですけれども、いかがですか。

○政府委員(征矢紀臣君) この雇用対策基本計画については、先生御承知のとおり、政府といたしましては、現在、構造改革のための経済社会計画、これが平成七年度から十二年度までを計画期間といたしまして策定をされております。これに基づきましては、経済計画と雇用計画、これはいわばセットで計画が策定されておまして、この計画の見直しにつきましては、過去の例でいきます

と計画期間中に見直された例は多々あるわけですが、現実点が申し上げますと、この経済計画等につきましては現時点でこれを直ちに見直す、こういう考え方はとられておらないところでございます。

ただ、御指摘のように、現状と計画の目標との乖離がかなりあるではないかという点についてはこれは御指摘のとおりであります。

○山本保君 では、大臣にお聞きしますけれども、先ほどお話を少し出しましたが、それとも絡めまして、内閣の経済構造改革の雇用対策本部というものと、それから今度早急に総理が帰つてからすぐやりましようと言われている会議、そして実は労働省が八次にもわたつて長期に基本計画をつくつてきている。この三者の関係を大臣はどのようにお考えでございますか。

○国務大臣(甘利明君) 計画には適宜適切に対策をとるということが入つておまして、それを受けて緊急雇用対策本部、産業構造転換・雇用対策本部というのが設置されたわけでありまして、それと政府使の雇用対策会議との関係はどうなるのかというお話であります。実は政府使の雇用対策会議を設置せよという御要望は、一番最初には官邸におきまして政務会見を行った際に連合の側からお話をいただきました。その際に、私の方から、政府使でありますから労働使で気持ちを一つにしてお申し込みをいただきたいと思いますというお話をさせていたわけでありまして、それを受けて昨日、労働使がおそろいになりました政務使の雇用対策会議を開いてもらいたいというお申し出をいただいたわけでございます。

もとより、私は現在の雇用失業情勢に危機感を抱いておりますので、従来ある産業構造転換・雇用対策本部はその後となつてきているんだと、進捗状況について報告を求めたためにこれを開催する要請をしたというところを私が実は事務方に言つておつたところに、ちょうど政府使のお話が來ました。そこで、政府使の雇用対策会議で具体

的にいろいろ話を詰めて、それを今度は全閣僚で構成をする雇用対策本部の会議につなげたいというふうに思っているわけでありまして。

○山本保君 大臣、ちょっと突然にお聞きしたこともありましたけれども、全体の基本計画との整合性などについてもぜひ一度御検討いただければと思つております。

それから、先ほどちょっとお話の中にありましたことでもあるんですが、細かい話ですけれども、私、たしか四月七日の委員会特定求職者雇用開発助成金というのが五十五歳までであるというのとはどうもおかしいんだということをお話しました。

そうしましたら、私はそれを先に読んだわけではなくて後から読みましたが、清家先生がアメリカの学者のラジャーという人のものを引かれて、やはり今までの雇用は若い人が会社で貯金をしておくようなものであつて、それをある段階から以降は貢献度よりも給料の方が高いものをいただくというふうな約束、実際にはそんな約束はないんですが、しかし社会的にあったんだと。これが今崩れつつあるのでありますから、当然その分支払つていた分を労働者は受ける権利があるのであると。私はそのことを申し上げました。そういう理論を後から勉強して安心したわけなんですけれども。

そうしましたら、確かに補正予算で四十五歳までというところで引き下げていただいたということ、で非常に喜んでおるわけですが、この使われ方が、何か私ちょっと聞いておましてうまく動いていないんじゃないかという気もするんです。時間がありませんので、どんなような状況なのか、簡単に御説明いただけますか。

○政府委員(征矢紀臣君) ただいま御指摘の特定求職者雇用開発助成金につきましては、これは就職が困難な方々、こういう方々についていろいろ相談して雇い入れていただく場合に事業主の方を支援する、こういう制度でございます。

現状、雇用情勢が非常に厳しい中で、そういう

意味で例えば有効求人倍率等で見ても四十五歳以上の方になると非常に厳しくなる、こういうことから、御指摘のように年齢を十歳繰り下げまして四十五歳以上の方を対象にする、こういうことで補正予算を経済対策で組んだわけでございます。

この金額は百八億円を計上いたしてござりますが、全体として九百四十七億円計上いたしてござりますが、百八億円の積算根拠は、六月以降、今年度内に対象者が大体九万人程度出てくるであろう、こういう積算でございます。六・七月の実績につきましては、四十五歳以上五十五歳未満の方について一万人を超える方がこの助成金の対象となる見込みでございます。

ただ、これは雇い入れてから六カ月ごとに後払いで支給いたしますので、現時点では支給実績としては金額が出ておりません。対象者が一万人を超えているということでございます。

○山本保君 ありがとうございます。

労働基準法についてお聞きいたします。最初に基本的なところからちよっと入ってみたいと思うわけでござります。

労働基準法の第一条を見ますと、ここには労働条件の原則が書かれておりまして、「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充たすべきものでなければならぬ」と、こう書いてあるわけでござります。読みまして「ちよっと舌をかむような、必要」というのは、今で言うニーズというのを昭和二十二年ですか、どうもそのまま直訳したんじゃないかな、日本語として練れていないなという感じがしないでもないんですけども。

この考え方は、労働条件を決めるものほまさに一人一人の人間の人間の生活を確保するためのものが労働条件なんだという考え方でござります。決して社会や経済状況によって労働条件が決まるというものではないということでございます。

そこで、お聞きしたいわけでございますけれども

も、まず、今回、労働基準法の改正をする、趣旨説明などを見ましても、私ちよっと不満に思っていますのは、まさに労働基準法第一条にあります「労働者が人たるに値する生活を営むための必要」、ニーズ、これがどのように変化しつつあるのか、今労働基準法をこう変えるのであると、こういう説明になっていない。社会状況がこんなに変わったのだから書いている。これは法に反するのではない、きついい方をすれば、そんなうがった見方もできるわけでござりますけれども、今回の労働基準法改正の必要性についてお答えください。

○政府委員(伊藤庄平君) 今回提案申し上げていきます労働基準法の改正は、時代の変化に合わせてながら働く方々の御指摘ありましたような最低労働基準としてのルールを見直すべきところは見直していこうという立場に立っておりまして、幾つかの視点から幾つかの項目について改正をお願いいたしております。

一つは、新しい働き方として、自分の主体性を発揮しながら仕事の進め方あるいは自分の能力を発揮するための場、そういったものをつくっていききたい、こういう働き方に合わせる工夫でござります。その中に、一つは契約期間の上限の問題等がござります。これも先生から御指摘ありましたように、従来の一年というものを今回のように限定した範囲で改正した場合、最低労働基準、人としての生活を守るために必要という観点に弊害が出るかどうかという点も吟味いたしまして、特定の方について契約期間を三年というようにな改正をしたり、また裁量労働制につきましても、実際の働き方に合わせて弊害が出ないよう、またこのまま放置した場合に労働時間管理がしにくい人たちに労働基準法が形骸化するのではないかという点について、しっかりとしたルールを持つてやろうと、こういう部分で裁量労働制等をお願いしております。

また、もう一つ大きな観点は、労働時間の特に時間外の問題でございまして、来年の四月から女

性の方の保護規定が解消されることにあわせて、一方で、やはり育児あるいは介護といった家族責任を全うするためにその女性の方の保護規定の解消がそういった方々の仕事と家庭の両立に障害を与えないかどうか、また全体としての労働時間短縮を進めていくための時間外労働の制度というものはこのままでいいかという観点から、新しい仕組みを提案させていただいております。

また、働く方々のいろんな意識や就業形態が多様化しておりますが、そういったいわば個別化が労働条件についても進んでいる面がござります。したがって、例えば労働条件の基本的なものについては、雇い入れる側も雇われる側も互いに書面等で明らかにして、認識し合って守るべきものは守っていこうと、こういうことで、労働条件の明示等もはつきりさせる。そこからもし紛争等が出れば、その解決のお手伝いも労働基準行政の任務として対応していこうといううなもの、を一つのものとして織り込んでいこう。

こういう改正、それぞれこの最低労働基準というものを念頭に置いて、制度の枠組みを私どもも労使の方の意見も聞きながら設計いたしまして御提案をさせていただきます。このあたりでござります。○山本保君 私のお聞きしたことは違わないでござりますけれども、まさに、現在例えば福祉にござりますけれども、昭和二十年代の福祉といいますが、本当に最低の食べること、住む場所と、こういうところの福祉でしたから、国が全部責任を持つてもう一定の決まったところへ送り込もうと、こういうものから今や変わらうというところで大きな変換期にあるわけでござります。ですから、昭和二十年代の人たるに値する生活を営むためのニーズというものと、五十年たった現在の労働者のニーズというものをきちんと整理をされまして、そしてそれを出すのがやはり私は役所の責任じゃないかと思うんです。

もちろん、労働基準法の改正だけで済むものではない。ですから、御提案しますのは、ぜひこの雇用問題に関する全体的な、五十年たったこれか

らの大きな全体像を労働省は出す責任があると、このことを申し上げます。

それで、次に移りますけれども、そうしますと、今お話ししたことに関係するんですが、女性労働についてお伺いしたいんです。

基準法第三条には、「使用者は、労働者の国籍、信条又は社会的身分を理由として、賃金、労働時間その他の労働条件について、差別的取扱をしてはならない」とあります。そして、第四条には、「労働者が女子であることを理由として、賃金について、男子と差別的取扱をしてはならない」とござります。

この三条と四条を見ますと、これはうがったといいますが、素直に読めば、女性に関しては、賃金についての差別的取り扱いはしてはならないと書いてありますけれども、労働時間その他の労働条件については差があつて当然であるという考え方がないかという気がするんですよ、この条文の三条、四条は。

もう既に均等法ができたときに私は整理されているだろうと思つたので、あらかじめこれはもうとうに勉強されていると思ひますからお聞きしたいわけでござりますけれども、均等法も見てみますと、第二条の基本的理念には、「女性労働者は経済及び社会の発展に寄与する者であり、かつ、家庭の一員として次代を担う者の生育について重要な役割を有する者であることにかんがみ」、「母性を尊重されつつしかも」、「能力を有効に発揮して」と、こう書いてあるわけでござります。

今回のこのいろんな改正がござりますけれども、原理をお聞きしたいわけなんです。第三条、第四条を改正する必要があったんじゃないですか。

○政府委員(伊藤庄平君) 御指摘ございました第三条、第四条でござりますが、労働基準法の女性の方の保護規定の解消が昨年の国会で改正が図られましたけれども、なお女性の方々ににつきまして、例えば坑内労働の禁止あるいは妊産婦の方の危険有害業務あるいは生理日の就業が著しく困難な女性の方に対する措置など、労働基準法は随所

ないかということが問題になっているんであつて、育児、介護というのが不要であるという考えではないかということなんですよ。であるならば、そんな何年間だけ見ればいいというんじゃない、育児、介護というのは必要なんです。それは労働者にとって必要だという運用をされたらどうか、こう言っておるわけですが、大臣、どうでしょう。この辺、踏み込まれると、非常に私はこれは大事なことではないかと思ふんですが。

○国務大臣(甘利明君) 三年後に女性というのが外れて男女ともに家庭責任を有するということが変わっていく、この三年間につきましてはいろいろな意味で意識改革の準備期間も必要だと思ひます。

男性中心に運営をされてきた社会であります。特に仕事についてはそうでありまして、当然家庭責任というのは女性が有するんだという意識で世の中がまわっていると思ひます。それを家庭責任というに關しては共同で責任を持つようになしていくんだと、それには我々男性が特にそういう意識を変えていかなくちゃいけない。それはやはりそういう意味でも三年くらいの時間は必要なのか。世の中が、男女が本等に等しく責任を分かち合つて等しく職業生活も家庭生活も共存できるというふうな社会にしていくなかにはそれくらい時間を持つて、そして具体的な法律の上でも両者が共同で責任を有するものであるというふうに変えていく、そのために三年という時間が必要なんだらうというふうな考へておられます。

○山本保君 そういう説明ですと来ていたということはよく知つておりますので、ぜひここはもう一度それに加えて、先ほど私が申し上げたようなことについても御検討をいただきたいとお願いをしておきます。

時間がありませんので一つだけ。これは小さなことなんです、五十六条の児童労働、年少労働についてでございます。

満十二歳について今まで映画であるとか演劇の仕事以外については禁止しておつたのを、今回十三歳というふうに一歳だけ数字が上がつておりますけれども、この理由について簡単にいいですから御説明いただけますか。

○政府委員(伊藤庄平君) 近年、児童労働問題につきましては、貿易とその労働基準というふうなことで国際的にも論議があるわけでございます。私も、そういった論議にかんがみまして、ILO百三十八号条約で求めております就業の最低年齢、これに我が国の労働基準法を合わせて整合性をとつていきたい、こういうことから十二歳以上というものを十三歳以上に改めさせていただきたいとして提案したものでございます。

○山本保君 細かいことですが、つまりこれですと小学六年生はもう使えないということになりますね。現実にはこの辺の現場との調整はされておられるというふうには私は考えますけれども、安心するためにもそこをちょっとお聞きしたい。

○政府委員(伊藤庄平君) この点につきましては、提案に先立ちまして関係の方々とも話し合ひ、御意見をちょうだいした上で御了解のもとに提案をさせていただいております。

○山本保君 じゃもう一つについて、五十六条の第一項、十五歳未満はと書いてあつたのが、今度は、児童が三月ですとか、非常に複雑な書き方になつております。これはどういふことなのか。四月一日生まれの方はこれの中に入らないのか入るのか、ちょっと御説明いただけますか。

○政府委員(伊藤庄平君) 先ほどの十三歳というのは許可をもつて従事することが可能な方の年齢でございますが、一般的な就業の最低年齢は我が国の労働基準法の場合、十五歳といたつてあります。この点につきまして、先ほどのILO百三十八号条約では十五歳の義務教育を終了するまでと、こういうことが求められておりました、したがひまして私どもの労働基準法もそれに合わせるために十五歳の年度末までと、こういうことで義務教育が終了する時点で合わせたものでござい

す。

○山本保君 わかりました。ありがとうございます。

○吉川春子君 日本共産党の吉川春子です。

昨年の通常国会で、労働基準法のいわゆる女性保護規定が廃止されました。その際、当委員会の審議で、ほとんどの委員が、法施行までに時間外・深夜業の男女共通規制を設けることを政府に求めました。これが実施されないなら女性保護規定の廃止に反対であることを多くの委員が表明したことは議事録によつても明らかです。同法の施行は一九九九年四月です。衆議院送付の法案がこれにこたえるものになつていのかどうか、以下、質問をいたします。

まず、電通社員の大嶋一郎さんが、入社一年五カ月で悲惨な自殺を遂げられた。これを過労自殺として労働省は認定しましたけれども、その理由を説明していただきたいと思ひます。

○政府委員(伊藤庄平君) 御指摘のあつた事案でございますが、電通で働いていた方が自殺した、それを業務上の事案として労災の請求があつた件でございます。

私ども、この方の労働時間等の実態をもとにいたしまして専門家の方々の意見を聞いた結果、長時間労働等によるうつ病に罹患された、それが原因で自殺というものに至つたということが認められたことから、業務との因果関係があるというふうな判断をいたしまして労災の対象としたものでござい

○吉川春子君 労働者からいただいた資料によると、大嶋さんの労働実態は、平成三年七月以降、徹夜を含め深夜零時以降に退館した日は七月は十二回、八月は自殺するまでの二十七日間で十一回を数えており、生理的に必要と思はれる睡眠時間五時間ないし六時間を確保できる状態になかつた。うつ病の症状が出現して、大嶋さんの自殺は業務に起因するものと、こういうことでしたね。

イエス、ノーだけでいいです。

○政府委員(伊藤庄平君) 御指摘のような事実関係と把握しております。

係と把握しております。

○吉川春子君 東京地裁で平成八年三月二十八日、高裁で平成九年九月二十六日、それぞれ会社側に多額の賠償支払い命令をしておりますけれども、この認定によりまして、一カ月あたりの労働時間は二百九十四時間、年間には三千五百二十八時間、これにサービス残業を加えると四千時間以上。深夜業は、午前二時以降に退館した回数、平成三年一月以降八月二十二日まで七十回、そのうち午前四時以降退館回数は四十九回。こういうような事実が認定されておまして、想像を絶する長時間・深夜労働をさせられていたわけなんです。

そこで、大臣にお伺ひいたしますが、このような裁判になるのはごく一部ですね。悲惨な過労死が後を絶たないわけですが、過労死弁護団の推計では、年間一万人が過労のために死亡し、五、六十万人が過労のために病に倒れているということです。時間外労働の規制というものがこれを見てますます必要になつてきていられると思ひますが、いかがでしょうか。

○国務大臣(甘利明君) 時間外労働に關しましては、委員も先刻御承知のとおり、今までその上限は行政指導のようなもので決めていた、それを法的根拠を与えて基準ということにしたわけでありまして、これによつてその措置が進むというふうな考へております。

○吉川春子君 このような長時間の時間外労働の規制の必要性をお認めですか。その点だけで結構です。

○国務大臣(甘利明君) その必要性があると思ひます。

○吉川春子君 経企庁にお伺ひいたします。

経企庁は、生活大五か年計画、構造改革のための経済社会計画の中で千八百時間の時短を打ち出しています。時短の進捗状況について伺ひますが、労働力調査によると一九九七年の年間総労働時間は何時間になるでしょうか。

○説明員(高橋祥次君) 年間の総労働時間を見ますと、所定内労働時間を中心として減少傾向にあ

りまして、平成九年度、九七年度の総労働時間で千八百九十六時間になっております。

○吉川春子君 経企庁の試算、非農林雇用者の年間就業時間は何時間になりますか。

○説明員(高橋祥次君) 総務庁の労働力調査より当庁が試算したものは、一九九七年度では年間就業時間は二千二百十時間になっております。

○吉川春子君 経企庁からその数字もいただいているわけですが、労働省の統計よりもこれは三時間以上長くなっています。わかりやすく言えば、その分がサービス残業だというふうに言えると思います。それが労働省の毎月統計ではあらわれておられません。実質的な労働時間は、労働省の所定外労働時間百四十八時間に今のその三百十四時間をプラスされる、こういうことになると思うんです。そうしますと、やっぱり所定外労働時間というのは政府の統計によっても四百六十二時間と、こういう数値になるかと思えます。

それで、経企庁にお伺いいたしますが、生活大五か年計画で、千八百時間にするために所定外労働時間を百十八時間にすると、こういうふうな試算されていますけれども、これと現在の所定外労働時間との差はかなりあるんですが、千八百時間をどうやって達成しようとお考えでしょうか、経企庁にお伺いします。

○説明員(高橋祥次君) ただいま先生から御指摘のありましたのは前の計画、つまり生活大五か年計画を審議する際に一つ試算をしたものでございます。そのときに千八百時間を達成するために幾つかの例示を挙げたわけでございます。

そのケース、例示が二つございまして、一つのケースといたしましては、年次有給休暇二十日間を取得したケースでは、所定内労働時間が千六百八十二時間、所定外労働時間が百十八時間。それからもう一つのケース、例示といたしましては、年次有給休暇十五日を取得したケースでありまして、千七百二十時間の所定内労働時間、所定外労働時間八十時間。こういうようなケースを示しておりますが、これはあくまでも千八百時間達成の

イメージを提供するためのモデルとして、一つの例示として示したものでございまして。

○吉川春子君 一つの例示ですから、有給休暇二十日間完全消化を前提にしているわけでもこの時間、今は半分程度しか有給休暇は消化されておられないので、さらにものと数字は違ってくるというふうに思えます。

それで、ちよつと時間の関係で大臣にお伺いたしますけれども、こういう長時間労働、さつき電通社員の事例でも申し上げましたように、長時間労働を規制しなければならぬと考えるというふうにおっしゃいました。伊藤局長も、これは四月の衆議院でしようか、ある程度もう少し法律上の規制を強める、例えば罰則等をもつて具体的に規制できないかという指摘が労働側委員からあった経過。これは中基審のことだと思えます。法案作成過程で、審議会において最大の論点の一つだったというふうな答弁をしております。連合とか全労連初め労働組合、労働者側もこのことを要求してきまして。

それで、大臣、お伺いいたしますが、今回の法案でそのことが実現するのでしょうか。効果があらわれるのでしょうか。いかがですか。

○国務大臣(甘利明君) 働き過ぎをどう予防するか、これは時間外であるとかあるいは休日であるとか深夜、いろいろな点について御指摘をいただいております。

ただ、一律に法規制でということになりますと、それぞれ時間外、休日、深夜についての個別事情の違いとか温度差というのがあります。ですから、自主的な努力を促進させたり、あるいはガイドラインをつくったり、あるいはそれを基準として法的な根拠を与えたり、いろいろ個別の事情も配慮しながら、効果が結果として上がっていくように、多少温度差はつきましますけれども柔軟に取り組んでいくということが肝要かと考えております。

○吉川春子君 法的な規制、罰則を伴う規制、これが最大論点の一つだったと伊藤局長が答弁をされておられることについて今私は質問をしました。政府は、労働基準法三十六条に基づいて労使の結ぶ時間外協定の目安時間を三百六十時間とすることとし、三十六条二項において、労働時間の延長の限度その他の基準を定めることができるとして目安時間の根拠を法律に書き込みました。それで、これに基づいて時間外の上限に関する基準に改められたというふうな説明をしております。しかし、その第三項で、「当該協定で労働時間の延長を定めるに当たって、当該協定で内容が前項の基準に適合したものとなるようにしなければならない。」このように規定しているわけですが、これは法的拘束力のある義務規定ではありません。そうではないからこそ、衆議院の修正協議が必要になったのではないですか。大臣、いかがですか。

○政府委員(伊藤庄平君) これは、労働基準法の今度の新たな提案申し上げている規定によりまして、それに適合したものになるようにしなければならぬ、こういうふうな定めをおるわけではございません。適合していないものについては労働基準監督署において是正をさせるという根拠としておるわけではございません。したがって、窓口の段階でこの基準内におさめていただく。ちなみに申し上げれば、現在のこういう法的根拠がない、いわば事実上の行政指導の目安として設けている段階でも、私も指導によりまして、年間三百六十時間というところで申し上げれば、九割を超えるものが三六協定、この指導の目安内におさまっているわけではございまして、私も提案申し上げているような形を実現させていただければ、そういった内におさめることにつきまして万全の準備ができるものと考えているわけではございます。

○吉川春子君 端的に答えていただきたいと思っております。

行政指導の必要性はあるし、それは十分やっていたか否かなんてはわかりません。しかし、この基準を超えた労使協定は違法なんですかと、こういうことを聞いています。効果がありませんかと聞いています。どうですか、その点は。

○政府委員(伊藤庄平君) 違法という意味合いにつきましましていろいろと解釈させていただくことになろうかと存じますが、罰則を持っているかという意味では違法ではございません。

ただ、これがいろいろな意味でそれを越えた場合に、例えばは不利な取り扱い、その民事的問題等々にどう解釈されていくかという問題では、私も、法的な意味を持つてくるという可能性が大きい、むしろ裁判所においてもこうした規定が設けられたことについて事案によって何らかの参考とされていくことは十分あるというふうな考えをしております。

○吉川春子君 罰則がないというのは大きな欠陥

の一つですね。しかし同時に、違法だと言うの
だったならば、それではこの協定は無効ですか。
○政府委員(伊藤庄平君) 罰則がないことをもっ
て違法……

○吉川春子君 いや違います、それとは関係な
い。罰則がないことは関係ない。無効ですかど
うですかというのを聞いています。無効に
なるのか。

○政府委員(伊藤庄平君) これは直ちに無効とな
るものではないというふうに理解をいたしており
ます。

先生御指摘のように、例えば罰則をつける、こ
ういう御主張かと存じますが、もし罰則をつけ
る場合には、これは例えば今まで進めてきた四十時
間制等と違ひまして、罰則をもつて規定する場
合には、これ以上は生産活動、経済活動を止め
なくてはならない、いかなる場合であれそれ以上の仕
事、経済活動はできないという規制になるわけ
でございます。これは当然合理的な経済活動の
ケースを想定して、我が国の経済的な雇用を守る
ための経済活動、そういったことの観点から例外
をつけないでいいか。

それは罪刑法定主義の手前、先生御指摘のよう
な一律にはいかないわけでございます。かえ
って抽象的な例外を設けることによって、窓口で規
制することよりも私どもは実効が落ちるケースも
考えられる。むしろ窓口でしっかりと規制する
ことによって、三六協定をこの新しい上限基準
内におさめることについては十分効果を上げ得る
と考えているわけでございます。

○吉川春子君 罰則をつけていないこと自体効果
がないんで、それはそれでまた別に質問したいん
ですよ。

だから、違法かどうかという点についてもっと
端的にお答えいただきたいわけですが、花
見忠中基連会長が九八年二月六日に、上限を超え
た三六協定の私法的効力を否定することはできな
い、このようにはつきりおっしゃっているわけ
です。だから、今局長もおっしゃったように、無効

ではないわけなんです。

もし本当にこれが義務的な規定だということを
主張するのだならば、「当該協定で労働時間の
延長を定めるに当たり、当該協定の内容が前項の
基準に適合したものと異なるようにしなければなら
ない」、こういう規定を、前項の基準を超える労
働時間の延長を定めてはならない、こういう文言
にしても同じ意味になりますね、あなたの答弁だ
と。どうですか。

○政府委員(伊藤庄平君) 労使が三六協定を結ぶ
に当たって、私も、適合するようにしなければ
ならないという表現で提案させていただいており
ます。それと、こういった体系を持ったことが、
例えば無効なりあるいは不利益取り扱いがあった
場合に民事的な意味でどういう効果がはね返るか
という点で考えましたら、例えば、しなければな
らないと書いてあるケースとそれから返るよう
にしなければならぬというケースは、労働基準法
上、民事的な意味合いはいろいろと解釈の余地が
出てくるかと思いますが、労働基準法でそう書く
場合には、やはり罰則との兼ね合いが労働基準法
の体系上、全体の罰則との兼ね合いが当然出てま
います。罪刑法定主義の手前に照らせば、やは
り抽象的な例外規定をつくらなければ、それは、
規定は書けないわけでございます。そこは抽象的
な例外規定をつくった以上必ず緩む部分が出てく
る、こういうことの体系になるわけでございます。
で、いろんなそういった事情を考慮して現在の条
文にさせていただいていることを御理解いただき
たいと思っております。

○吉川春子君 罪刑法定主義云々とされますけれ
ども、労働法というのは罰則でもって労働基準を
守らせる、こういう法律なんですよ。罪刑法定主
義が労働問題に当てはまらないんじゃないんです
か。むしろ三六協定がこういう形で青天井になっ
ていること自体、今の日本の労働者をどれだけ長
時間労働に駆り立てているか、だから規制しなけ
ればならないという議論になっているんですよ。

それで、局長は罰則に逃げ込むんですけれど
も、前項の規定を超える労働時間の延長を定めて
はならない、こういう文言にはできないわけだす
よね。その点だけ、イエス、ノーだけ。

○政府委員(伊藤庄平君) 単純に先生御指摘に
なつた部分だけそういう規定にするわけにはいか
ないと思っております。

○吉川春子君 今の答弁、意味不明なんです。要
するに、効果があるというのだったら、適合し
たものになるようにしなければならぬという文
言を、基準を超える労働時間の延長を定めてはな
らない、こういうふうにはできないということだ
すね。ちよつとそこだけははっきりしてください。

○政府委員(伊藤庄平君) 適合するようにしなけ
ればならないとするためには、他の規定との整合
性、また罰則がついている条文とそうでない条文
との整合性、それからさらには罰則との関連で、
そういった条文にする限りやはり相当な例外規定
を整備しなければならぬ、そういうことに相な
るわけでございます。そういうことを総合的に
勘案した結果現在の条文になっているわけござ
いまして、先生御提案になつたような形で条
文を書くということは私は不可能と考えておりま
す。

○吉川春子君 あなたの答弁とちよつと矛盾する
と思うんですけども、衆議院の修正案の法的効
果の問題についてもう一つ聞きたいんです。

「労働大臣は、激変緩和措置として特定労働者
に係る労働時間の延長の限度等について特定の基
準を定めるに当たっては、一年当たりの労働時間の延
長の限度を、現行の女性保護規定で一年について
の時間外労働の限度として規定する百五十時間を
超えないものとしなければならぬものとし、」
云々とあります。この百五十時間を超えた労使協
定についても今議論をしたことと基本的には同じ
理屈が当てはまりますね。これも簡単に答弁して
ください、時間がないので。

○政府委員(伊藤庄平君) これも私も窓口にお
きまして監督署名で他の労働基準法違反と同様、

是正勧告を出して是正させていくという点では全
く変わりません。

○吉川春子君 要するに、百五十時間の問題も法
律に書き込むというふうにした点は一歩前進とも
言えますけれども、実態は罰則をもつて、刑罰規
定をもつて規制していた女子保護規定とは違いま
して目安時間と変わらぬということですか。

加えて、きょうの委員会でも議論になりました
けれども、子の養育は六歳未満に限られ、適用期
間是一年にすぎない、そして両親とも深夜不在に
なることを防ぐという立法の趣旨だそうでした、
子供の養育に当たる人がほかにいれば認められな
いという、範囲も非常に狭いものであるわけ
です。

だから、こういう問題について、やっぱり本
当に先ほどの電通のような悲惨な過労死を象徴的
にした長時間労働の規制になるような内容ではない
ということが明らかになっていると思います。
私は、続いて深夜業の規制の問題について質問
をいたします。

深夜業が健康に影響があるということは、去年
の通常国会でも当時の太田局長、そして岡野労働
大臣も、やはり深夜業というのは能率が下がって
体力というものが衰えてくると、こういうふう
に答弁をされておりました。

それで確認のためにもう一度伺いますが、今
国会で小淵総理と甘利労働大臣が、本会議でも過
度な深夜業に対してどのような対応が可能かにつ
いて、これに従事する労働者の健康等に配慮し、
経済活動や国民生活の態様の変化も十分見きま
ながら、広範囲な角度から引き続き検討し、適切
に対応する、あるいは過度の深夜業を抑制するた
めの方策についてどのような対応が可能か引き
続き検討する、このように答弁されていま

大臣、これは深夜業について何らかの規制、抑
制策が必要であるということを確認したものでし
ょうか。まず確認したいと思ひます。

○国務大臣(甘利明君) 深夜業が過度にわたるこ
とは決して適切ではない、それに対して何らかの

適切な措置を講じていく必要があるということでございます。

○吉川春子君 今回の労基法の改正によって、例えば先ほどの電通社員の大嶋さんのような過度の深夜業はこれは規制されるんですか。こういう深夜業をやつてはいけないというふうな法的に言えるようになるんでしょうか。大臣、いかがですか。

○政府委員(伊藤庄平君) 個別事案の中身でございますので私の方からお答えさせていただきます。私どもは、この電通事案につきまして、業務上外の請求等の審査に当たりまして具体的な監督署段階で調査した資料そのものは持っておりませんが、私も承知している限りでは、この電通につきましましては、労働時間についての監督指導も行い、むしろ三六協定がそういう長時間の残業を許し、深夜にまで及ぶようになっていたというよりは、三六協定を超えた残業を命じていた、そういう意味では労働基準法違反の事実があった、監督指導、是正等を命じている事案でございます。

つけ加えておきたいだければ、それは深夜業というよりも長時間の残業の延長がいわば十時という深夜帯に入つていったという問題でございます。いわば残業の抑制策という方の問題として対応をしていく事案かと存じております。

○吉川春子君 深夜業というのは二つのタイプがあるということ。伊藤局長の答弁で何遍も聞いていますが、この労働省が私に提出しましたのは、七月は十二回、八月には自殺する二十七日までの間に十一回を超える深夜業、二時とか明け方の四時退館。こういうような深夜業を今度の労基法の改正によってこれは違法だということに言えるようになるのかどうか。労働時間の問題はさつきやりましたので、深夜業としてこれは規制できるのか、その点を端的に大臣にお答えいただきたいと思ひます。

○政府委員(伊藤庄平君) ただいまの電通のいわば残業としての問題と離れまして深夜業の問題についてお答え申し上げます。今までは労働基準法に

ついて深夜業そのものを規制する条文は、割り増し率を高くするという条文以外にはなかったわけでございます。

ただ今回、私も、深夜業の問題につきまして種々御意見等を承る中で、労使の方に自主的なガイドラインをつくつてもらつたためのガイドラインに着いてもらうことを促し、自主的なガイドラインをつくり、またそれとあわせて、そういう中で出てくる業種ごとの特殊性なんかを十分見きわめて、過度の深夜業を抑制するための方策について広範囲な角度から検討していくわけでございす。その結果として、こういった適切でない深夜業について何らかの対応策が生まれてくるわけでございます。そういった検討に入っていくということ、これは、衆議院の段階また当委員会におきまして、私もそういった今後の方針を明らかにさせておきたいと思ひます。

○吉川春子君 私は今後のことを聞いています。じやないです。この労働基準法の改正案が出てきたというわけで、今後やりますということ、うかと聞いています。これで規制できるのかどうかと聞いているので、今後やりますということ、この労働基準法ではまだできないということ、すね。ちよつと、イエスカノーかで簡単にしてください。

○政府委員(伊藤庄平君) 先ほどの電通の形であれば、罰則つきという点では先生とお考えが違つてもいいかもしれませんが、新しい今回の提案している内容で十分対応して是正をさせられるというふうな考えでおります。

ただ、こういった事案でない深夜業一般について申し上げれば、深夜業は、交代制のところから、あるいは豆腐やおかずをつくるために朝方までつくるところ、あるいは金融機関の世界に向けて市場をにらんでいる部門、あるいはコンビニ等々、これらについて一律に規制していくということは今の労働基準法では無理でございます。むしろ、そういった問題については業種ごとのどのような適切な抑え方があるかということを労使でいろいろやつてもらつて、そういう中で業種ごとの

特殊性に対応した私ども何らかの対応策というものもあわせてつくつていく、そういう検討を始めたいということを申し上げているわけでございす。

○吉川春子君 電通の例は、こんなのは幾ら何だつて権利の乱用ですよ。現行の民法でだつて何だつてそれは規制できますよ。しかし、今局長が言われたように、一般の深夜業の規制、ここに至るまでもないけれども、たくさん深夜業の規制が必要なんですけれども、そういうものについてこれからの検討だと、それが今の御答弁でした。

深夜業、昨年、労働省は、中央労働基準審議会で時間外労働、休日労働等の内容について御審議を願つて、平成十一年四月、つまり来年です、均等法施行時期をにらんで検討が行われ、間に合うようお願いしますと繰り返して答弁してきました。そして中基審の議事録も拝見しました。深夜業の規制を設けるべきだ、全く規制なしで均等法の実施時期、すなわち九九年四月を迎えることはできないと労働者側委員が強く要求しています。女子保護規定の廃止と均等法の施行に空白を設けるな、こういう中基審の議論は今の法案に反映されていません。労基法の実施までに、この女子保護の廃止までに対策を講じるというふうな繰り返して去年の国会で答弁してきた、これはうそだったんですか。

○政府委員(伊藤庄平君) この法案作成に当たりまして検討を願ひました中央労働基準審議会におきまして、深夜業をめぐる労働者側委員から御指摘のような意見が出されたことは先生今指摘になったとおりでございます。

ただ一方で、使用者側からは、現在の産業の実情を見ると、例えば自動車、電気、そういったメーカーにせよ、これは世界各国、交代制を組みながら対応をしている状況の中で、これらについてその深夜業をだめというわけにはなかなかない。また、最近のグローバル化の状況に伴いまして、金融機関等も必ず深夜部門というものがあ

る。そのほか、いろんなお総業をつくつたり豆腐をつくつたりするところ、これは深夜でなければできない。これ自体が深夜を規制すれば事業活動がとまるわけでございす。それを一律に規制することにについては無理だと。

こういう反論もございまして、それで、公労使でこの問題について協議した結果、審議会の建議では、現段階でそういった深夜業の回数規制、時間規制というふうなものについて結論を出すことはできない、ただ、過度の深夜業についてどのような対応があるかについては広範囲な角度から引き続き審議会としても検討していく、こういう結論に相なつたわけでございす。

○吉川春子君 私たちも公益上とかあるいは産業上の必要とかいうことで深夜業は一定あり得べしと思つています。ただ、それを不必要なものまで一般に深夜業をこんな横行させていいのか。そこで規制論が出てくるのであつて、必要があるからといって全然規制なしでいいというふうにはならないと思ひます。

それで、使用者とおっしゃいましたけれども、使用者は規制しなくていいと言つた、労働者委員は規制せよと強く言つた。それで、労働省は使用者側の意見をとつたのです。結局規制はしないうちに来年を迎えるんだから。

それでは、使用者代表の方がどういう意見を述べているか。これも議事録を見てみました。そうしたら、確かに深夜業の問題は中基審を超えた世界の話だ、産業構造審議会を初め政府のあらゆる審議会が議論すべしと、このようにおっしゃつておられる。産業構造審議会が議論するかどうか、それがいいのかどうかというのをさておいても、要するに中基審の中でも議論が終わつていないんですよ。

財界代表とか、使用者代表がもつともつとあらゆる審議会でも議論をして規制する必要があるのかどうかを考えると、こう言っている中を、何で労働省だけが焦つてこの法案を出してきたんですか。それで聞くと、いや、これからこうしま

す、これからこうしますと。それはだめなんです、通すときにどうかなっていいない。通しちゃったらもう知らぬ顔しているに決まってるんです、労働省は。だから、やっぱり財界でさえ、使用者代表ももともと議論しようと言っているのに、なぜその議論をストップして今度の法案を出してきちゃったのか、法案出した後議論しようというふうになっているのか、どうですか。

○政府委員(伊藤正平君) まず一つは、労働側が主張された、また使用者側がこういう主張をした、労働省が使用者側の意見をどうしたということではなく、審議会は公益、学識経験者の方が同様の意見をそれぞれ聞きながら調整し、ぎりぎりの今後の建設的な方向というのをまとめていくわけでごいまして、その結果として、審議会としても過度の深夜業を抑制するためにどのような対応があるか広範囲な角度から引き続き検討しようということになっているわけでごいまして、議論をやめたわけでごいしません。

それから、そういった議論の途中経過でなぜ法案を出してきたということでごいしますが、今回の法案は、深夜業について、今まであった規制をなくしたり変化させるものではなくて、全体を見ただけばかりわかりますように、私ども、深夜業についてではなくて、例えば時間外労働の上限基準の問題とかあるいはパート労働法の強化に当たる労働契約時の基本的労働条件の明示とか、急がなくてはならない課題も同時にあるわけでごいまして、それらについて提案させていただくことは私どもとしてやはり行いべき選択だったというふうに思っております。

深夜業につきましては、先生は罰則つきの規制ということが念頭にあっての御主張かと存じますが、私ども、先生今お話になりましたような労使の議論の状況の中では、そういったことを目指していくためには大変時間がかかる、これも事実でごいします。ただ、それを私ども待つことはできないわけでごいしますので、まず、労使の方にテーブルに着いていただく、それで、自主的なガ

イドラインをつくり、総合的なガイドラインに育て上げていく、また同時に、あわせて、一方ではそういった中から業種ごとなどのような対応で過度の深夜業を抑えられるか同時に検討も続けていく、こういうことを既に着手しようということをし申し上げておるわけでごいします。

○吉川春子君 深夜業の規制、今全然ないとおっしゃったけれども、違うでしょう。女性労働者については深夜業原則禁止なんです。その規制を取り払うんです。女性労働者は労働者の数に加えてないんですか。今あるでしょう。それを外すのが女子保護規定の廃止じゃないですか。

だから、みんな九九九年の四月ということを考えて、それまでにやっぱり男性も規制しなきゃならない、女性も規制しなきゃならないということ、男女共通規制という話になっていくんであって、いろいろこれから話し合ってるというのだったならば、そういうことを決めて今後の方向をどうするかということ考えた後、百歩譲って深夜業の女子保護規定を廃止するという方法もあるし、それが普通だと思えます、今あるものをなくすわけだから。それなのにわからず、一方ではもうなくしちゃって、それで、なくした後の手だてはこれからゆっくり労使の話し合いの場を設定して考えます、これでは余りにも無責任じゃないですか。

私はそのことを厳しく指摘して、法制局にちよっと伺いたいと思います。法制局、お見えでしょうか。

労働基準法のいわゆる女子保護規定が既に廃止されて、もし男女共通規制がいままこの改正労働基準法の施行日を迎えると、深夜労働の規制が一切なくなってしまう。それを多くの人がまさに党派を超えて困ったなと思ってる。それを避けるために労働基準法の施行をおくらせる方法はあるんですか、ありませんか。

○法制局参事(高久泰文君) お答えいたします。吉川委員御指摘の労働基準法の女性保護規定の解消につきましては、昨年制定されました雇用の

分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等のための労働関係法律の整備に関する法律、この第四条に規定するところでございます。そしてまた、この法律の附則第一条、これはこの法律の施行について規定している条文でございますが、ここで来年の四月一日から施行すると規定されております。

したがって、労働基準法の女性保護規定の解消を定めた規定の施行日を延期するためには、施行日を規定しておりますこの法律の附則第一条の規定を改めることによって可能となると考えられます。

○吉川春子君 もうちよっとわかりやすく言っていた方がいいと思うんです。要するに、均等法関係の整備法というのがあるわけですね。これは労働基準法でもない、男女雇用機会均等法でもない、第三の法律の整備法があるというお話でした。長々としているので均等法関係の整備法と、こういうふう簡単に言いますけれども、この法律の附則第一条に、平成十一年四月一日から労働基準法の女子保護規定の廃止を行う、こういうことが書かれているわけですね。

これを例えば三年延ばして、施行期日を平成十四年四月一日とする、こういう修正ができる、そういうお話ですか。ちよっとわかりやすくお願いします。

○法制局参事(高久泰文君) おっしゃるとおりでございますが、三年延期は、この法律が来年の平成十一年四月一日から施行ですので、平成十四年四月一日から施行、こういうことにすれば三年延期になり、おっしゃるとおりでございます。

○吉川春子君 そうしますと、その一点だけ、要するに平成十一年というのを平成十四年というふうにするの一点だけ修正すれば、例えば女性の百五十時間の時間外の規制、罰則を伴う規制とかあるいは深夜業の規制とか、その法律はそのまま平成十四年までずっと効果を持ち続ける、こういうふうにご理解していいんですか。

○法制局参事(高久泰文君) 詳細いところになり

ますと、もう少し検討する必要があるかと思えます、細かい関連法令の改正というのはどうしても伴いますので、一応御質問の趣旨にわかりやすく答えたわけでごいします。

○吉川春子君 労基法の女子保護規定の効果はそのまま維持する、こういうことでよろしいんですか。

○法制局参事(高久泰文君) お答えいたします。ただいまの件につきましては、先生の言われるとおりでございます。

○吉川春子君 労働大臣、この法律の施行を今の形で三年程度延長するというお考えはありませんか。さっきも言ったように、財界も労働者代表もまだ審議途中だと言っているわけですよ。どうですか。

○国務大臣(甘利明君) ごいしません。

○吉川春子君 大変冷たいお言葉でした。本日に労働省は働く女性の人たちの健康や家庭生活やらそういうことを考えているんだらうか、あるいは過労死に追い込まれるまで働いている多くの男性労働者のことを考えているんだらうか、こういう感じがいたします。

ことしの通常国会の際に、当委員会はNPO法を審議しました。そして、理事会メンバーによる修正協議の結果、全会一致で可決して衆議院に送付した、そういう経験を持っています。その際、NPO法の制定を求めている多くの団体やマスコミからも歓迎、注目されました。

参議院は良識の府と言つと異論の向きがあると思ふんですけれども、熱慮の府、よく考える府だ、そういうふうに言われています。徹底的な審議を行って国民の期待にこたえられるような労働基準法をつくっていく、これが立法府、とりわけ熱慮の府たる参議院の役割ではないかと思ひます。

けさのある新聞の社説にも、徹底審議をと、こういうことを掲げた社説が載っておりますけれども、まだ議論の過程だ、これから検討するということを労働省自身が繰り返し繰り返しおっ

しゃつているものを、見切り発車のような形で女性保護の規定だけを廃止する、あるいはまた、裁量労働制や有期雇用やあるいは変形労働時間制やさまざまな問題を含んでいるこの労働基準法を十分審議して、本当にこれでもいいのか、徹底した審議をしていく必要があるのではないかと、私はこのことを最後に表明いたしまして、質問を終わります。

○大脇雅子君 社会民主党の大脇です。

私は、時間外・休日労働に関する法的規制についてお尋ねをいたします。

今回、三十六条二項におきまして、労働大臣は時間外労働の上限基準を定めるということになり、労基法三十六条三項は、「当該協定の内容が前項の基準に適合したものとなるようにしなければならぬ」と規定したわけです。この文言の解釈をめぐりまして何度か質問をさせていただいておりましたが、再度確認をさせていただきたいと思ひます。

週四十時間法制のもとで、本来、時間外労働というのは臨時、例外的なものであります。そして、三六協定を締結することによって時間外労働が可能になり、今回、三十六条二項で規定する労働大臣の定める基準というものに法的根拠を与えられたということは重大な意義を持っていると思ひます。

私の代表質問におきましても、この条文の文言をめぐりましては「他の労働基準法違反事例と同様に」という言葉で表明されましたし、ただいまもそのように言われました。十分法的拘束力を持つものとして効果を持たせたいとか、あるいは法的意味を持つとか言われているわけですが、労使協定を締結するに際しては、使用者及び労働者代表、協定の締結当事者というのはこの労働大臣の定める上限の基準を踏まえて締結しなければならぬと考えますけれども、この点については労働省はどのようなものとして考えておられるのでしょうか。

○政府委員(伊藤庄平君) 今御指摘ございまし

た、三六協定を結ぶに当たりまして、労働大臣が定める時間外労働の上限基準に適合したものになるようにしなければならぬという規定、新たに労使へ三六協定を結ぶ際の上限基準の遵守義務を課したものと理解をいたしております。したがって、私も、労働基準法の着実な履行を担保する責務を担っています以上、この遵守義務をきっちり守っていただくことが私どもの任務であるというふうに考えております。

したがって、労使協定を締結し、届け出がある際には十分チェックいたしまして、遵守義務を履行していただくために、もし守っていない場合があれば、他の労働基準法違反の場合と同様に労働基準監督署名による是正勧告を行って、厳正に対処し、是正をさせる、こういうことで臨んでいくつもりでございます。

○大脇雅子君 ただいま労使に対する遵守義務という言葉で御説明いただきましたが、これは大変重要な意義があるというふうに理解をいたします。

そうすると、これは単なる努力義務ではないというふうに理解してよろしいのでしょうか。

○政府委員(伊藤庄平君) 私も、単なる努力義務とこのような遵守義務とは当然条文を書き分けておるわけでございまして、新たなこの二項の規定は、いわゆる労使へ遵守義務を課したものと理解をいたしております。

○大脇雅子君 そうすると、前回の審議のときに、事業の危急存亡のときとかプロジェクトの山場にあるときというものは、それを例示として、言ってみれば是正勧告を出さないというときの基準として考えるというふうなお話がありましたが、実際、御説明もありましたように、九〇%以上が一年間を単位として時間外労働協定を締結する場合ですから、そういうときに事業の危急存亡とかプロジェクトの山場というようなことが問題になるということでありまして、実際上、労基法の最低基準の遵守義務ということ放棄するに等しいというふうに理解されるわけですが、これ

との関係はどのように行政指導上取り扱われるのでしょうか。

○政府委員(伊藤庄平君) 前回お答え申し上げました中で、三六協定が上限基準を超える場合に、どうしても緊急やむを得ないケースを事例として申し上げました。それは本当に緊急やむを得ない事例としてあり得るのかと思ひますが、そういう場合におきましても、緊急やむを得ない事例でございますので、実際にこれから定めます上限基準を年間単位で決め、あるいは一週とか一カ月とか短い期間でも押さえていくわけでございます。

恐らくそういう緊急の場合には、年間三百六十時間まで超えることについて許されるわけじゃない、短期間の突発的な緊急な事態に対応するために、三六協定を無視して残業するのはなくて、三六協定を締結し直して、どうしても緊急事態に対応するのであれば、必要最小限の期間でそういうことが出てくるケースは想定はされます。ただ、そういう場合に、野方図にそれを認めていくのではなくて、私ども、どういう場合に認められるかということにつきましてはこれからいろいろな考え方を整理させ、一つの指導の考え方というものは十分持つて対処してまいりたいと思っております。

○大脇雅子君 そうしますと、前回問題になりました事業の危急存亡のときとかプロジェクトの山場というときは、年間ではなくて例外中の例外として一時期の規制の中で考えることだということ、これは三六協定締結をしっかりと定着させるために労働省としてもきちっと労働行政の中で留意していただければよろしいですね。さらに大臣に確認したいと思ひます。

○国務大臣(甘利明君) 留意してまいります。

○大脇雅子君 そうしますと、基準を超える協定に基づく業務命令を拒否した労働者に対して、例えば解雇、配転、昇進、昇給、あるいはボーナス査定などの賃金差別などで不利益の取り扱いがなされるということが起これば、これはまた大きな問題になります。

これも民事上争い得るというふうにこれまで御答弁されているわけですが、やはり遵守義務というふうに言った以上は、これは当然合理性がなく、許されないものだと解しなければならぬと考えますけれども、どうでしょうか。

○政府委員(伊藤庄平君) 先ほど幾つかの事例について先生から御指摘がございましたが、そういった点についてはごく例外的なものとして考え方を整理した上に立ちまして、遵守義務である以上やはり三六協定の届け出段階でその範囲内に三六協定をもし超えていけば是正させるということでございますので、ほとんどのケースにつきまして三六協定がそもそも上限基準を超えていて残業命令を出すという事態はまずないようには私ども最善を尽くすということが第一でございます。

御指摘のように、もし万が一そういうものがあつた場合に、そういう三六協定に基づいて上限基準を超える業務命令を出す、それについて拒否したために不利益の取り扱いを受けるというケースにつきましては、こういう三六協定の遵守義務の体系がつくられている以上、こういう制度が生まれたことにつきまして、それは裁判所においても何らかの判断の参考とされていくものと我々は考えております。

○大脇雅子君 今回の法律によりまして、労働基準局長が労働条件についての労使紛争に対して必要な助言、指導を行ったり、広く専門家の意見を聴取したりすることになってまいります。このように業務命令を拒否してさまざまな不利益の取り扱いをさせられたようなケースについては受け付けて、この新しい今回の労使紛争処理の中で取り扱っていただければよろしいでしょうか。

○政府委員(伊藤庄平君) 御指摘のように、この法案成立をさせていただきますと、十一月一日からスタートいたしますこの紛争解決援助システムは、解雇等の事案はもとよりでございますが、こうした問題で不利益の取り扱いを受ける、その民事的な紛争が生じている場合に、申し出があればその事実関係を整理し、適切な助言、指導で解決に

導いていく、そういった対象に先生御指摘の事案も当然なるものと考えております。

○大脇雅子君 激変緩和措置及びポスト激変緩和措置関連でお尋ねをいたします。

激変緩和措置として、時間外労働に関する基準の設定については家族の責任を持つ女性労働者に現行どおり一年間百五十時間という基準を維持するという事になっております。しかし、家族の責任を考えますと、これは一週とか一カ月とか、あるいはとりわけ一日についても上限設定が必要だと考えられますが、その点についてはどのようなお取り扱いをされるでしょうか。

○政府委員(伊藤庄平君) 衆議院におきますいわゆる激変緩和措置についての水準に関する修正は年間で百五十時間ということが要綱で示されておりますが、法案等に即してみれば、現在の女子保護規定等を踏まえてその基準を定めることが求められているものと理解しております。

したがって、先生御指摘のように、期間は例えば四週とかそういった期間でも、個々の期間で現在の規定に即して上限基準を押さえる必要があるものと考えております。

○大脇雅子君 ぜひこれは労働大臣の指針で、一日あるいは一週等について家族の責任を果たすためにきっちり規制をしていただきたいと思います。

とりわけ心配なのは、現行制度では休日労働につきまして業種ごとに今規制されているわけですが、例えば林業や商業、金融、保険、広告業、通信、教育、研究の事業などは四週について一日、その他の事業は禁止となっているわけです。そうしますと、時間外労働の激変緩和措置があるのに休日労働に対しての激変緩和措置がないと、休日労働を命ずることによって時間外労働の激変緩和措置を置いた意味が脱法されるという心配があります。

休日労働の上限設定が当然必要だと考えてそのように訴え続けてきているわけですが、それについては労働省はどのような指導をなさるつもりなのか。

のでしょうか。

○政府委員(伊藤庄平君) 休日労働の問題につきましては、衆議院の最終段階におきまして附帯決議によって方向性を私どもも示されたものと考えております。

そこではガイドラインの設定など適正化のための適切な措置について中央労働基準審議会において検討が行われるように努めていくということでご覧いただけますので、私も早急にまずはこの点に着手をいたしたいと思っております。

ただ、御指摘のように、時間外労働につきまして、例えば家族の責任を持つ方について短い水準を定めた場合に、それによって残業が抑えられ、その分は休日労働等に行わばしわ寄せが行くというような形で脱法的なという御趣旨かと存じますが、そういった事例が出てくることはせつなく激変緩和措置を講じている意味がないわけでご覧いただけます。

したがって、そういった点につきましては、激変緩和措置を定め、その適正な運用を期すために、私ども、各労働基準監督署に指示するに当たりましては、そういった問題が出ないようにあわせて十分指導するように指示をまいりたいと思っております。

○大脇雅子君 今般は、ポスト激変緩和措置として男女の労働者を対象として時間外労働の免除請求権を保障する制度を検討するという事になっていくわけですが、二十世紀を展望しますと、家族の責任を有する男女労働者が仕事と家族の責任の両立を保障されて働き続けるということが非常に重要だと思っております。

深夜労働に関する免除請求権は先般の雇用機会均等法の改正のときに制定されました。三年以内に時間外労働に関しても免除請求権が規定されるわけですが、休日労働に関してもやはりそれが検討されるべきだということに私は考えるものです。その点について大臣にお尋ねをいたしたいと思います。

○国務大臣(甘利明君) 休日労働につきましてで

ありますが、「ガイドラインの設定などその適正化のための適切な措置について、中央労働基準審議会において、労使の意見を充分尊重しつつ、検討が行われるよう努めること」とするということ、これは衆議院の附帯決議をいただいたところであります。でありますから、これに沿いまして今後対処していきたいと思っております。

○大脇雅子君 そうすると、こうしたものは当然育児・介護休業法の改正だと思われしますが、その点についてはどういう法律でそれを規定するということになるのでしょうか。何か御検討されているのでしょうか。

○国務大臣(甘利明君) 激変緩和措置を三年間持つわけですが、これが終了するまでの間に、おいて家族の責任を有する労働者が時間外労働の免除を請求することが出来る制度について検討を加える、その結果に基づいて必要な措置を講ずるものというふうなところであります。これは具体的にどういう法改正で行うんですかということだと思っております。

具体的に言えば基準法が育児・介護休業法かどうかということなのであります。したがって、これは少し時間をいただいで検討させていただきたいと思っております。

○大脇雅子君 それから、先ほど深夜業の規制問題について議論になっておりますが、本来、深夜業は昼間労働に比べて生体リズムを乱すものとして健康上の負担が重いこと、これはもう既に一九六五年の労働基準法研究会でも明らかにしていることであり、家庭生活や社会生活上も労働者の負担が大きいということをかんがえますと、どうしても深夜労働の法的規制が図られて当然であると考えています。

深夜労働に対する男女共通規制の最低限の制度として私どもがずっと主張してまいりましたが、衆議院の附帯決議第三項にありますように、現在は労働安全衛生上医師が健康診断の結果配転等が必要であれば事業主にそれを勧告して、それに事業主は従わなければならないという規定があるわけ

ですが、労働者自身が自分の健康は一番よくわかっていて、労働者が自主的に健康診断を受診したいというときにはその費用の助成を行うということになっております。そして、その結果に基づいて、医師の意見を当然勘案して、労働者みずからが深夜労働の回数の減少とか作業の転換や軽減等の措置を要求できるようなシステム、これは深夜労働の男女ともに最低限のセーフティーネットだと考えるわけです。

これは、通常国会で労働安全衛生法上の改正を早急に行うていただきたいということ、その予算措置をぜひ講じていただきたいということを大臣に要請すると同時に、御意見を伺いたいと思っております。

○国務大臣(甘利明君) 深夜業に従事いたします労働者の自発的な健康診断の費用助成や健康診断等に関する労働安全衛生法の改正の必要性につきましては、もうかねてから大脇先生から御指摘をいただいていたところであります。そして、九月三日の衆議院の労働委員会におきまして附帯決議がなされました。この趣旨を踏まえて、その実施のために必要な法的措置については次期通常国会に提案できることを目指して早急に検討をしてまいります。予算のことに関しましても対応していきたいと思っております。

○大脇雅子君 予算措置等については、労働・社会政策委員会挙げて労働省を応援する気持ちを含んで持っていると思っておりますので、ぜひ頑張って予算の獲得をしていただきたい。過労死の業務上の認定に関して今まで素因として扱われて、労働者みずから過労死を防ぐ自主的な手段を持たなかったところに大きな歯止めをかける法改正を期待したいと思っております。

中基審の提言によりますと、過度の深夜業の規制は問題だということになっておりますが、深夜業の回数制限とか深夜業の時間規制とかあるいはシフトの組み方などについて、やはり何らかの法的規制も視野に入れて引き続き検討する必要があるのではないか。これは女性議員全体の労基法にお

ける女子の深夜業の保護規制がなくなったときの
本当に心の底からの願いでありますけれども、こ
ういふ検討というものは労働省としてはどのよう
にお考えなのでしょうか。でき得る限り一九九九
年四月に密接に連結した形で私もお願いした
いということは何度か申し上げてきたわけですが、
それについてはいかがでしょうか。

○政府委員(伊藤庄平君) 深夜業の回数等々の制
限の問題でございますが、先ほど来出ておりまし
た衆議院での附帯決議の趣旨に沿って、私も、私
ども、労使がテーブルに着いて、それぞれの職場の
実態に応じた深夜業のガイドラインの策定を急ぎ
たいと思っております。その中で先生御指摘にな
りました回数等の問題が業種の態様に応じてどう
いう議論がなされるか、これを十分見きわめてま
いりたい、そういうものを見ながら、並行して過度
の深夜業を抑制するためにどのような方策がある
かを引き続き検討させていただきたいと思ってお
ります。まず、そういった労使が主要業種、テー
ブルに着くことをまず私も急いでみたいと思っ
ております。

○大脇雅子君 業種ごとに労使の自主的なガイド
ラインをつくるためのテーブルの設置ということ
も確かに重要なことかもしれませんが、私は、や
はりそれと並行して、むしろそれと同時に全体的
な深夜労働を抑制していくためのシステムという
ことをぜひ考えていただきたいというふうに思
います。

時間外労働や深夜労働の規制について、とりわ
け女性労働者がごだわりを持ち、その規制が取り
払われることに對する大きな不安を持っていると
いうことは、家族的責任が女性の方に非常に重く
かかっているという現実があります。男女労働者
が共通に家族的責任を果たすための事業主の積極
的な施策、これが重要だろうと思ひますし、労働
省はそうした積極的施策への援助策というものを
しっかりとついでいただきたい。
均等法におけるポジティブアクションというも
のがありまして、例えば育児・介護休業法におけ

る父親の強制休暇とか、あるいは時間外や深夜勞
働の免除請求権の行使についてのそうしたポジ
ティブアクション的な制度とかを将来ぜひ考へて
いただきたい。

そうした男女労働者が共通に家族的責任を果た
すための事業主への積極的な施策を実現するこ
と、企業における自主的・計画的な取り組みが実
施できるようにぜひ労働省も援助策を考へていた
だきたい。

大臣にどうぞその点の御決意をお願いいたしま
して、私の質問を終わります。

○国務大臣(甘利明君) 大脇先生御指摘のと
おり、男女労働者がともに家族的な責任を果たす
このためには事業主がそれを理解するということが
非常に大事でありまして、事業主が積極的に事
を行っていくことを奨励する制度、これは私も
非常に大事だと思っております。

御案内のとおり、今まで事業所内託児施設の設
置の補助であるとか、あるいは従業員の育児サ
ービス利用料の補助であるとか、さまざまな施策を
講じてきたところでありますが、これに加えてま
して、平成十一年度におきましては、仕事と家庭と
が両立できるようさまざまな制度を持つて家族
的責任に配慮をした雇用管理を行った企業、これ
を家庭にやさしい企業として普及促進を図ってい
こうと。厚生省と連携しつつ、この表彰制度をつ
くりまして、総合的に展開したいというふうに考
えております。

いろんなグローバルスタンダードがあります
が、家庭にやさしい企業というものが、国によつて
はその表彰制度を持つていくところが既にありま
す。これをILOを通じて国際的に広めていくと
いうことも今叱咤しているところでございます。

○大脇雅子君 終わります。
○鶴保庸介君 自由党を代表いたします。二度
目になります。労働省それから労働大臣にお伺
いをいたしたいと思ひます。
前回は私も少々具体的にというよりも、大ざっ
ぱにお話をさせていただきました。したがいまし

て、今回は、新たな裁量労働制についてのみ焦点
を絞り、少々細かな議論も含まれるかもしれませ
んが、突っ込んだ議論をさせていただきたいと思
ひます。

先ほど長谷川委員もおっしゃいましたが、原則
として我が国の経済構造は本当にもう転換期に來
ておる、そんな中で労働者が自由な選択肢を、勞
働の選択の幅を広げなければならぬというよう
な意味において、今回の改正について、その趣旨
は非常に私としても自由党も賛同するものであ
りますが、それが過度に労働者の権利を侵すよう
なものになってはいけません、その意味において、
前回の質問のときにも申し上げましたが、労働省
の本当に細かな取り組みといったところに非常に
注目をするわけでありまして。したがいまして、ま
ずその議論の基盤として、前提として現行制度に
ついてのお話をまずお伺いしたいと思います。

現行の裁量労働制、新たな方ではなくて現行の
裁量労働制について、特にみなし労働時間である
とか、あるいはその業務についての目標設定と
いったようなものについて、どのようになされて
いるのか、またそれをできるだけ具体的ににお話
していただきたいんですが、統計上の数字のよう
なものがあればお話をさせていただきたいと思
ひます。

○政府委員(伊藤庄平君) 裁量労働制の実施状況
でございますが、現在の裁量労働制について見ま
すと、平成八年の調査でございますが、採用企業
の割合、これは現在の裁量労働制につきましても
〇・五%と少ない状況でございますが、千人以上
の規模で見ますと五・三%と、大企業ほど導入率
が高い状況になっております。

また、こうした現在の裁量労働制を導入してい
る企業での労働時間と把握している労働時間とご
ざいます。平成四年に把握いたしました数字にな
ります。七時間四十四分、これは通常の大企業等
の所定労働時間と同水準でみなされている、そう
いう状況になっております。
○鶴保庸介君 数字の上ではそれほど目をむくよ

うなことではないのかもしれませんが、ですが、新
たな裁量労働制については本当に問題がいろいろ
ある、運用の仕方によっては本当にとんでもない
ような結果に陥らないとも限らない、その危険性
を常にはらんでいるということは局長もまた
大臣もお感じになられていることだと思ひます。

その問題点を私なりに分類いたしますと、大体
つかみの部分といひますか、その裁量労働の対象
者がどういったものなのか、あるいはその中身、
労使委員会等々その運用においての部分、そして
事後的な救済措置についての部分、この三つに大
体分けられるかなというふうに私は考へておりま
す。

そこで、まずその対象といひますか裁量労働が
対象とするその対象業務といったようなもの、こ
れは非常に重要な点であります。衆議院の委員会
の方でも何回も何回も問われたことであろうと思
ひますが、例えば財務であるとか経理を担当する
ような部署においてその対象とし得るような業務
といったようなことについて本当に具体的ににお話
をお伺いしたいと思います。

○政府委員(伊藤庄平君) この裁量労働制の対象
業務でございますが、法律上、事業の重要な事項
を決定する部門で企画、立案、調査及び分析の業
務を事業主等から業務上の指示を受けることなし
に遂行するものでございます。これらを労使委員
会が具体的なセクション等を挙げて、さらに経験
年数なりそういうもので具体的に特定をしなけれ
ばならない仕組みでございます。

具体的な例という御指摘でございますが、財務
関係で見ますと、例えばその企業のいわばファイ
ナンスの計画を立てる、財務計画を立てる、ある
いは予算の企画立案というようなものややってい
く、こういう部門でいわば企画、立案、調査、分
析の業務をみずから一体のものとしてそういう作
業に携わっている人、作業について、業務遂行に
ついて裁量性を十分与えられていればこれは対象
業務となりますが、例えば一方、そういう部門で
決算のための必要な計算をしたり、あるいは書類

の作成等をする、こういった業務につきましてもは当然法律上も該当しない、こういうことになるわけでございます。

さらに、人事とか労務で見ますと、最近、目標管理制度等々新たな人事管理制度の導入が進んでおりますが、例えばそういった評価とか評定システムとか人事管理制度の企画立案をする、こういうことのためにいろいろな事例から具体的なそれを分析して自分の会社に当てはまる新たなシステムを企画していく、こういう方は裁量性がもちろん十分与えられている限りこの対象になる。

ただ一方で、こういった評価制度に基づいて、その対象者を選定したり、そのデータをファイルするとか、事例を作成するとか、あるいは給与計算、振り込み、各種保険に関する事務を扱うとか、こういう方は対象にならない、こういうことになってくるわけでございます。

大体そんな形で各部門ごとに私もこの法律の趣旨に即して業務分けを行い、さらに指針におきましては、大企業等で具体的に特定できるように、いろいろなセクションあるいは職能資格制度等どういったランクにあるのか、そういうことも明らかにしながら具体的な例示を指針等ではしてまいりたいと思っております。

○鶴保庸介君 今の御答弁をお伺いしておりますと、企画でありますとか立案でありますとか、そういう重要な業務というふうなお話であると思えます。そうしますと、その対象業務というよりも、仕事そのものが例えばプロジェクトのチームを組んでおるような場合、複数の人間で一つのチームなりなんなりをつくってその中でやっていくというような形態が今の運用の中では非常に多いように思いますが、そういった場合はそのチームの構成員全体が対象労働者となってしまうわけですか、お願いたします。

○政府委員(伊藤庄平君) 御指摘ありましたプロジェクト等、とりわけ最近組織のフラット化の中でこういったプロジェクト方式というものがかなり多いわけですが、この点は、現行の

裁量労働制についても、かねてから出している私どもの解釈でございますが、当該プロジェクトチームの長の管理のもと、あるいは各構成員が相互に調整して業務遂行、時間配分等を決めている場合、これは労働者本人には業務遂行等あるいは時間配分の裁量が事実上ない、こういうことになりませんので、これは裁量労働制の対象労働者にはならないという扱いをいたしております。既に私もそういった解釈も通達で示しているところでございます。

○鶴保庸介君 明白なお答えをどうもありがとうございます。チームとして企画立案をそういう複数の人間でやることは対象外である。そうしましたら、企画立案などといったような業務の内容を、それだけを裁量労働制の対象業務としているような、それだけを労働としているような労働者というのが現実には存在するのかわというふうなお話が私は疑問に思っております。

例えば、企画立案業務が全体の仕事の中で何割か、そしてあとは事務的なことを併用してやるというか、今の世の中ではそういう労働者がほとんどである、そう考えるんですが、そういう場合もその対象の労働者というふうな当てはめがなされるのでありましようか。

○政府委員(伊藤庄平君) 今、先生御指摘になりました事例を見ますと、例えば私も想定していただきますのは、本社等の中核部分で例えばみずから自分の会社の置かれた状況あるいは持つ製品知識等を生かしてその営業政策を企画立案していく、そういう人たちが対象として考えておるわけですが、企画立案を幾つかやり、しかしながら同時に具体的な営業行為を、個々の企業を回る、こういうことをやる場合、恐らくその個々の企業を回ったりすることについて、これはやはり個々の具体的な営業行為でございますので、いろいろ割り当てがあったりまた報告義務があったりいろんな形で制約を受けているのだらうと思えます。一人の人間についてそのウェイトを当然見なく

ちゃいけません、もしその部分のウェイトがかなり高ければ、やはりこれは裁量労働の対象者にはならない。私も、専ら全体としてその人の一日なりある期間の業務の進め方が事業主から指示を受け本人が裁量を持って進められる、そういう立場にある人に限られるというふうな考えをしております。

○鶴保庸介君 ちょっと意地悪な質問をして恐縮なんです、局長、先ほど専らとおっしゃいました。その辺について、大体どのような線引きをされておられるんでしょうか。

○政府委員(伊藤庄平君) 今、専らという表現をしましたが、これを今数字で申し上げることはもう少し詰めてからにさせていただきますと存じますが、本社等のいわばそういう中核部分でそういったことをしている場合に、恐らく個々の営業行為を相当のウェイトで、相当と言ってもこれもまた抽象的であれでございますが、恐らくその人に比べても、いつ帰るか帰らないか、いつまで仕上げるかとか、そういうことについて全く自由が許されていないという程度と判断できれば、これは裁量労働者の対象にならないわけでございます。それらを全国一に実施するためにどのような指針、表現で書くか、あるいは通達で示すかという点につきましては、もう少し私も時間をとおかりして正確な表現等を詰めさせていただければと思っております。

○鶴保庸介君 結論的には、労使委員会の決議があつて、そしてまた本人の同意等がなければならぬわけですから、労働省としての運用以上にそのうちの方が重要になってくようと思ふんです。そうしますと、いよいよ労使委員会、その中身の部分という運用の部分で重要になってくる幾つかの問題点があるかと思ふます。

以前の答弁の中で、労使委員会における適正な議論を担保するためにはその委員の選任手続をルール化するということのような答弁が衆議院の中でなされておりました。それは、具体的なルール化するというのはどういような措置を指されてお

られるんでしょうか。

○政府委員(伊藤庄平君) 労使委員会の機能は大変重要な役割を果たすわけでございますので、その代表委員の選任につきましては、ルール化ということでも申し上げましたが、厳正な手続をつくってまいりたいと思っております。

衆議院で修正された点も含めて申し上げますと、過半数を超える労働組合が存在する場合にはその労働組合、それから労働組合がない場合には、やはりこれも選挙等で選ばれた従業員の過半数を代表する者がそれぞれ労使委員会の労働側委員代表を指名してもらうと。指名した上でさらに任期を付しましてその当該事業場の労働者の過半数の信任を、これもやはり当面投票という形で信任を得なければならぬ、こういうふうな扱いをまいりたいと思っております。

あわせて、労働者の過半数を代表する者、労働組合がない場合はその方が指名することになります。こういう方ももちろん選挙等の手続で選ばれなければならないが、同時に、いわば管理監督者、例えば総務課長とか、そういった部門になるケースがあるというふうな御批判を受けるわけでございます。そういうものであつてならないことも、これもあわせて労働基準法の施行規則で明確に規定していくというつもりであります。

○鶴保庸介君 そうしましたら、観点を交えてどうか、それから論を進めまして、不幸にしてトラブルが起つた、事故が起つたというふうな場合に、その事後的な労働者の側の救済の立場に立った措置についてちょっとお伺いをしたいと思います。うんですが、法案の三十八条の四については罰則の規定は見受けられません。どのようにこのことについて対処するのでしょうか。また、その三十八条の四についての違反が、時間外労働、三十二条であるとか三十七条であるとかいったような既存の法規範の違反というところで対処されるということであれば、少々専門的になるかもしれませんが、三十二条や三十七条の故意、三十七条違反で

あることに對する故意は認められても三十八条の四についての故意はないというような場合も出てくるかと思ひます。その辺のところについてお伺いをしたいと思います。

○政府委員(伊藤庄平君) 一つは、この裁量労働制の例えは対象労働者の範囲等について要件に沿わない範囲を対象労働者として扱つていたと、こういうケースがあるとしたしまして、こういう方についてはもちろん届け出の段階で指針等に照らして十分チェックされるわけですが、仮にそういう事態が発見されますと、これは当然裁量労働者としての対象としての時間管理はできないということになります。これはさかのぼつても通常の時間管理の条文を適用するという事になります。したがって、残業をさせるための三六協定を整備し、もしそれがなければその時点で労働基準法違反の問題が一つ出ます。さらに、当然、三六協定のあるなしにかかわらず割り増し賃金は払わなくてはならない、こういうことでそれを払つてもらうと、こういう指導をし、払わなければやはり罰則等も含めた対応が出てくる。

○政府委員(伊藤庄平君) 一つは、この裁量労働制の例えは対象労働者の範囲等について要件に沿わない範囲を対象労働者として扱つていたと、こういうケースがあるとしたしまして、こういう方についてはもちろん届け出の段階で指針等に照らして十分チェックされるわけですが、仮にそういう事態が発見されますと、これは当然裁量労働者としての対象としての時間管理はできないということになります。これはさかのぼつても通常の時間管理の条文を適用するという事になります。したがって、残業をさせるための三六協定を整備し、もしそれがなければその時点で労働基準法違反の問題が一つ出ます。さらに、当然、三六協定のあるなしにかかわらず割り増し賃金は払わなくてはならない、こういうことでそれを払つてもらうと、こういう指導をし、払わなければやはり罰則等も含めた対応が出てくる。

○政府委員(伊藤庄平君) 一つは、この裁量労働制の例えは対象労働者の範囲等について要件に沿わない範囲を対象労働者として扱つていたと、こういうケースがあるとしたしまして、こういう方についてはもちろん届け出の段階で指針等に照らして十分チェックされるわけですが、仮にそういう事態が発見されますと、これは当然裁量労働者としての対象としての時間管理はできないということになります。これはさかのぼつても通常の時間管理の条文を適用するという事になります。したがって、残業をさせるための三六協定を整備し、もしそれがなければその時点で労働基準法違反の問題が一つ出ます。さらに、当然、三六協定のあるなしにかかわらず割り増し賃金は払わなくてはならない、こういうことでそれを払つてもらうと、こういう指導をし、払わなければやはり罰則等も含めた対応が出てくる。

○政府委員(伊藤庄平君) 一つは、この裁量労働制の例えは対象労働者の範囲等について要件に沿わない範囲を対象労働者として扱つていたと、こういうケースがあるとしたしまして、こういう方についてはもちろん届け出の段階で指針等に照らして十分チェックされるわけですが、仮にそういう事態が発見されますと、これは当然裁量労働者としての対象としての時間管理はできないということになります。これはさかのぼつても通常の時間管理の条文を適用するという事になります。したがって、残業をさせるための三六協定を整備し、もしそれがなければその時点で労働基準法違反の問題が一つ出ます。さらに、当然、三六協定のあるなしにかかわらず割り増し賃金は払わなくてはならない、こういうことでそれを払つてもらうと、こういう指導をし、払わなければやはり罰則等も含めた対応が出てくる。

準法等については十分熟知されている上で雇用管理、労務管理を行っているものと思われまゝです。で、当然そういった方を含めているということは故意があるというふうには推定されるケースがほとんどであるかと思ひます。

また、もしそういったことを悪質なものととして処罰していく場合には、まず監督署の方が注意をし、是正させ、悪質な場合には処罰ということの段階を踏んでいきますので、それでも直さないという場合はこれは故意というものは確実に立証されるというふうな考へておるわけです。

○鶴保廣介君 仮にそうであったとしても、基本的に個人的には三十八条の四自体に罰則がないことと自身が問題じゃないかなというふうには私は考へておるんです。

○政府委員(伊藤庄平君) 確かに先生御指摘のように、賃金債権等について時効が二年という事になっておるわけですが、この裁量労働制につきましては幾つかのチェックのシステムが衆議院における修正も含めて整備されました。まず、当初案にございますように、労使委員会がチェックし、届け出の出る段階で指針等との整合性を十分チェックされる、さらに定期的な報告を義務づけられていて、それに基づいて事業場に臨検しての監督指導等が計画的に実施される。そういうことでございますので、この賃金債権については二年という点、短いという御指摘、こ

れも労働基準法というより全体の債権の法理の問題でございますが、そういうことにならないように、私もそういう問題になる事案があれば十分発見し是正していけるように万全を期す努力をしてまいりたいと思つております。

○鶴保廣介君 少々議論が前後するかもしれませんが、前提としてこの話を先にした方がよかつたのかも知れませんが、先ほど局長がおっしゃられたとおり労使委員会の決議内容を使用側が実行しなかつたような場合、この場合やはり私法上の効力についての法的な効果というのは、今までのほかの論点で言われたとおり原則としてその法的効果に影響はないという考へです。

○政府委員(伊藤庄平君) もし御質問の趣旨を取り違えていたら御容赦願ひたいと思ひますが、労使委員会でもし誤つた内容の定めをして決議をして裁量労働制を運用していた場合ということでございしますが、やはりそういったものが幾つかの段階のチェックで判明すれば、当然、対象労働者等の範囲について間違つていたというふうなケースはもちろんございしますが、裁量労働制の適用ではないということになりますので、これは時効等に照らしてさかのぼれる限りは事業主は割り増し賃金等の支払い義務が当然出てくる形になります。もちろん、逆に、実際は裁量制でございまして、早く帰つちやうと云うような形でございまして、これはもう所定の賃金を払はばいい、こういうことでございしますので、労働者の方にはその影響がない形になります。

○鶴保廣介君 そうしましたら、ちよつと私もこの点については間違つていたらあれなんです、労使委員会の裁量労働制であるかどうかの認定に於いての誤りがあった場合というのはよくわかるんですが、衆議院の方からの修正案の修正の中で不利益取り扱いの禁止ということが労使委員会の決議の内容にある。これに違反したような場合、例えば不同意、同意を求めて同意しなかつたから解雇されちやうと云うような場合は、労働者と

してはどういった闘ひ方というか救済の方法があるんでしようか。

○政府委員(伊藤庄平君) 新たに、同意し、不利益取り扱いをしてはならない、こういうことを労使間で決議して守っていくべきこととして定めるわけでございますので、もし不利益取り扱いがあったと、こういうことになりましたと、決議に違反するものとしてその不利益取り扱いについては十分争ひ得る対象になるわけでございます。

争ひ道としては二つあるかと存じますが、広く言えば三つあるかもしれません。それは、事実上、労使委員会を通じてそういった事案の発生について事業主側と折衝する。そういうことを通じてもしそういった問題が解決されない限り、有効期間は一年ということにいたしておりますし、裁量労働制の次の同意は全体としてとれない、こういうこともございします。さらには、裁判等で争うことも可能でございます。さらには、私ども今度新たに法案を成立させていただければ十月一日から実施いたします個別の民事的な紛争の処理システムの中では、そういった事案についても、当事者の求めがあれば、それを受けとめ、適切な助言や指導によつて解決を促していく道もあるかと存じております。

○鶴保廣介君 その私法上の効力についてのお話をちよつとお伺ひしたかったんです。今の話は少々議論の整理が足らなかつたかなと思ひますが、例えば届け出だけがなされていらないような場合というのは、労働基準法違反ということとはちよつと、私法的には、就業規則等も整備されておりますし、そしてまた届け出の遅延ということも軽微な瑕疵であるというふうなことから、私法上の効力については否定しないというふうなことになる可能性もあると思ひます。

○政府委員(伊藤庄平君) 裁量労働制の実施に当たりましては、労使委員会をつくつた段階での届

け出、それから全会一致で対象者の範囲その他を決めた際の届け出、二つの届け出が必要でございます。これは法律の条文上、その企業が裁量労働制を使うためのいわば効力発生要件としての届け出になっております。

したがって、届け出をしない場合には労働基準法上軽微なものとしては処理されず、実際に行っている裁量労働制そのものが無効になる。したがって、また三六協定、割り増し賃金という原則の世界で対応していただくことになる、こういう仕組みになっております。

○鶴保庸介君 わかりました。その事後救済についてのお話をもう少し伺いたかったんですが、少々時間が足らなくなってきました。失礼しました。

新たな裁量労働制について、私は労働者の救済ということに物すごくこだわります。例えばこの中で、一項五号に苦情の処理というようなお話があります。苦情を労使委員会に寄せた場合、労使委員会にはそれを議決する、苦情の処理に関する措置を当該議決で定めるところにより使用者が講ずること、と書いてありますけれども、それに対して具体的に労使委員会は対処する力というのはいくつかあるはずですね。だからこの場合、具体的に苦情の処理を申し立てても、実際上はほとんど労働者の救済措置として意味がないんじゃないかというようなお話があるんですが、その辺についてどうお考えでしょうか。

○政府委員(伊藤正平君) 苦情の処理の仕組みを労使間で決議して設置していることをやはり裁量労働制の効力の発生要件として義務づけておるわけでございます。

この苦情処理の機構が設けられてそこへ何らかの裁量労働制に関する苦情が申し入れられてくる、これは私も定期報告でもどういった問題があるかというところは把握するようにいたしますが、労使委員会の労働側代表委員はそういった苦情の内容等については情報等も当然開示を請求できるわけでございますので、この裁量労働制の決

議の有効期間が一年であること等を考えれば、そこに寄せられた苦情の処理が非常に今後裁量労働制を継続していくについて労働側から問題があるというところであれば、いわば労働側が全員一致で合意して裁量労働制を継続して実施するということは大変難しいことに相なるかと思っております。

参議院のお仲間に入れていただきました高橋紀世子でございます。

無所属でしたものから、この労働・社会政策委員という非常に重い任務を、私自身が選ぶというよりもそういう任命をいただきました。入ってみますと本当に実力不足で、また、きょう質問をさせていただくというのは少々おこがましいとは思っておりますけれども、あえて挑戦した次第です。質問が稚拙だったり、また何度も皆さんからもう出尽くした質問だったりして大変お聞き苦しい点はあるかと思いますが、お許しください。

○鶴保庸介君 局長のお答えでほとんど答えはわかりましたが、最後に大臣に同じこと、苦情処理が形式的に行われたことをもって、言ってみれば、使用者側がこの問題はもう解決が済んでいるというふうなことで、かえって労働基準監督機関が介入できなくなる、介入しないがための隠れみのに使われるというようなお話があるかと思っております。行政として、その辺についてちょっと一言、最後の決定的なものが、お願いをいたしたいと思っております。

今申し上げたように、やはり労働・社会政策というのは日本の国のこれからの行方を担っていくような大きな役目を担っていると思っております。私自身、大変緊張しております。そして、きょうは、今回の労働基準法の改正に当たりまして、深夜労働のこととか時間外・休日労働のこととか、変形労働のこととか、それに関連した質問を少しさせていただきます。

○国務大臣(甘利明君) この裁量労働制を行っていく大前提として労使委員会がありまして、そこで全会一致で決議をする、そして、その対象労働者自身が承諾をしない限りその者を裁量労働制の対象労働者とすることはできないということが大前提であります。

今、青少年の非行のこと、それから自殺のこと、いじめのこと、いろいろな問題がありますけれども、とにかく日本が新しい次の時代に向かつて扉を開くためには、何としても若い人たちが健全に育つような社会にしていかなければいけないと思っております。その意味から私は今度の労働基準法の改正について大変意義深い改正だとして質問させていただきます。

○高橋紀世子君 私、このたび無所属議員として

まず、深夜業の免除ができる労働者、つまり家族の責任を有するワーカーの方たちが小学校に入

学するまでの時期のお子さんを持つ労働者だけに限られているというふう聞いておりますし、それについては、やはり私が先ほど申し上げたように、子供と親との接触時間は小学校だけではなく思春期を迎えるまで、できればドイツのように十二歳、もっと欲を言えば中学校を卒業するぐらいまで深夜労働の制限を要求できる、免除させていただけのような制度にしてはいいかと思うんですけれども、その点について少し御意見を伺わせていただきたいと思います。

○政府委員(藤井龍子君) お尋ねの深夜業の制限の措置でございますが、これは育児・介護休業法第十六条の二及び第十六条の三に定めてあるものでございます。これは、昨年、雇用機会均等法、労働基準法、それから育児・介護休業法と一括して改正をされたときに初めて盛り込まれた規定でございます。

これは、均等法等に定めてございました深夜勤務等の女子保護規定が解消されるということに伴いまして、現実には深夜に子供さんを見る人がいないとか、あるいは介護が必要な家族の方の世話をする人がいなくなるというようなケースが出てくる場合への対応として、こういう措置が不可欠な労働者に対して請求権ということで大変強い権利として定められているものでございます。

したがって、この権利が付与される条件といたしましては、対象者あるいは請求できる期間などにつきましては、そういう不可欠な労働者に対しては最低限保障すべき範囲を規定することが適当であるということでそういう定めをしているものでございます。

そういう観点から、子供の養育ということにつきましては育児・介護休業法に、一歳に満たない子を養育する労働者には育児・介護休業制度というものが権利として付与されるわけでございますが、一歳を超えてからも育児・介護休業制度あるいは勤務時間短縮等の措置に準じた措置を講じていただきたいと事業主に努力義務規定を設けてお

りますが、この努力義務を課しているのが「小学校就学の始期に達するまでの子を養育する労働者」ということになっておりますので、そういう法体系の中で小学校就学の始期に達するまでの子という形にさせていただいているということでございます。

さらに、御議論の中では、一般的には子供が学齢に達するところにはかなりしっかりしてまいりますし、育児負担等も相当軽減されるということも考えられるということで今のような規定になっているところがございます。

○高橋紀世子君 ありがとうございます。

私の思いは、やはり心のケアが大切、そういうことをかんがえますと、できれば中学、小学校を卒業するが、そこまでは母親が夜の就業につかなくていいような、そんな措置がとられればいいと思います。

次に、深夜業の適正についてお尋ねいたします。

深夜業に関しては、衆議院で修正が行われ、国は深夜業に関する労使の自主的な努力を促進することとされました。しかしながら、深夜業については極力その抑制を図っていくべきだと考えます。つまり、深夜労働の回数制限、上限時間の設定、勤務と勤務との間の休息時間などを労働基準法の条文中にしっかりと明記すべきだと思えます。この点についてどう考えられますでしょうか。

○政府委員（伊藤庄平君） 深夜業の回数制限等を明らかにして法律上の措置として規制してはどうかという御指摘かと存じます。

深夜業につきましては、我が国の産業活動の中で、輸出産業等におきます交代制の深夜業、また金融機関等の世界の市場を見ながらの深夜業、あるいは豆腐やお総菜をつくるためで賞味期間というふうな関係もあって朝スーパへ出していくための深夜業、それからコンビニやそういった部分の深夜業、たくさんいろんなパターンの深夜業がございます。さらに、自動車運転手の方の問題等も深夜業の問題として入ってまいります。

そういった状況でございますので、この深夜労働の回数、例えば運転手の方ですと、特に回数よりも深夜業と深夜業の間の休息時間みたいなものがまず問題になる、そういった分野もございいます。そういった形で我々対応していくかというところは、業種ごとにかなり詰めて考えなければならぬのではないかと考えております。

衆議院の方で附帯決議を受けてまして、まず、自主的にガイドラインの策定のために労使をテーブルに着けるようなことを早急にやれと、こういう御指摘もいただいております。恐らく、その中ではそれぞれの業種が深夜業を抑制していくためにどういうところをポイントとしているかははっきりしてきるか存じます。そういうものも見ながら、並行して私も過度の深夜業を抑制するためにはどのような方策がとり得るか引き続き検討をさせていただきたいと思っております。

○高橋紀世子君 ありがとうございます。引き続き御検討いただきたいと思います。

次に、時間外労働の抑制についてお尋ねいたします。

労働大臣が定める基準で、年間の時間外労働の上限時間の水準を三百六十時間以内にするのを衆議院の審議で労働大臣が答弁していらっしゃいますが、一年変形労働時間制の場合には、ある時期に過度な労働をせざるを得なくなる場合が生じると思えます。一時期に過度な労働をすれば精神的にもストレスがたまりましますし、そのような時期には労働時間の限度を設けるべきだと考えます。一日とか一週等の労働時間の基準、上限時間を中央審議会の意見を聞いて定めるだけではなく、国会の場で明らかにしてはどうかと思えます。

○政府委員（伊藤庄平君） 一年単位で年間を通して労働時間管理をしていくという場合には、業務の繁忙時期には一日や一週の労働時間を延ばして、そのかわり休日等をふやしていく、こういう仕組みにいたしております。ただ、一日や一週の間をもちろんな無制限には延ばすことはできない

わけでございます。また、今回、休日等の設置を義務づけ、また限度時間を延ばす際には休日等を同時にふやさなければならぬ、こういうことも設定いたしました。一日については例えば今までの九時間を十時間というふうなことを提案させていただいているわけでございます。

私も、こういった限度時間につきましては、これは明確に労働基準法の施行規則で明らかにし、遵守させてまいりたいと思えます。同時に、こういった限度時間いっばいで働くという期間がいたずらに長くならないように、規制もあわせて基準法の施行規則でいたしたいと思っております。

さらに、そういう部分につきまして、時間外労働を上乗せしてさらに長期になるということは極力抑えられるように、時間外労働の上限基準もそういう場合には一般の企業よりは短くして、先生御指摘のように実際の労働時間がいわば問題となるような水準に至らないように、我々十分配慮して措置をしていきたいと思っております。

○高橋紀世子君 なおまたその点について御配慮いただければと思います。

次は、時間外労働についてお尋ねいたします。労働大臣の定める上限時間三百六十時間以内は、現行の目安時間三百六十時間を参考にしてお答えであろうと考えられます。現行の目安時間は三百六十時間、年単位の協定について定めただけではありますが、例えば月四十時間の時間外協定を十二回更新すればトータルで四百八十時間、月が四十時間ですら掛ける十二で四百八十時間となります。あるいは週八時間の時間外協定を五十二回更新すればトータル四百十六時間になります。

このような形で何回も協定を繰り返すような場合はどう理解すればよいのでしょうか。いかなる協定があっても年当たりの総時間は上限基準を超えてはならないようにした方がよいような気がします。ですが、いかがでしょうか、局長にお尋ねします。

○政府委員（伊藤庄平君） 御指摘ございました時間外労働の今までの目安として用いていた三百六十時間というものの、上限時間の設定を決める際に十分それを参考とし、その後の状況に応じて見直すべきことを衆議院の段階でも労働大臣から答弁を申し上げております。

ただ、これは年間単位での問題でございますので、週とか月単位で短い期間でも同時に水準を決めるわけでございますが、週単位で決めるような場合には、あるいは月単位で決める場合の方がわかりやすいかもしれませんが、確かに御指摘のように現在のところ単純に十二で割ったものが月の上限基準にはなっております。これをどのようにしていくかというのは、さらに具体的な検討をしたいと思えますが、ただ、私も、そういった月単位のものを決める際には、年単位で三百六十以内の三六協定もあわせて結ぶように監督署の窓口で指導をいたしております。こうした考え方は、新たな上限基準を定めるに当たっても引き継いでいきたいと思っております。

○高橋紀世子君 総労働時間千八百時間を達成する、そのことについてちょっと伺います。

休日労働について回数を規制してはどうかという提案がありますが、最低でも指針に盛り込み、法律上の根拠を設けてはどうかと思うんですが、先ほどこの質問も出しましたけれども、お伺いします。

○政府委員（伊藤庄平君） 休日労働につきましては、実際、時間外労働をしている事業所というのは統計上六割ぐらいあるわけでございまして、休日労働をさせている事業所というのは全体の二割ぐらいと、その差が非常に大きいわけでございします。

ただ、それだけに、時間外を減らすけれども休日労働等にしわ寄せが行かないように十分配慮しなくてはいかぬとは思っておりますが、衆議院の段階でも、こういったものについてガイドラインを設定する、そういうことを含めて適正な措置について中央労働基準審議会でも検討をするようにと

いう附帯決議をちょうだいいたしました。私も、そういったものに沿って検討を進めたいと思います。新たな上限基準を来年の四月から始める際にも、そのしわ寄せが休日労働等に行かないように十分指導するよう地方労働基準監督署にも徹底をさせてまいりたいと思っております。

○高橋紀世子君 ありがとうございます。

次に、家庭的な責任を有する女性労働者に対する激変緩和措置について、衆議院の修正で時間外労働の免除を請求することができるとの制度が設けられましたが、激変緩和措置の水率百五十時間との連続性を考慮して定めるとされております。

ここで言う免除請求とは、百五十時間を超える場合に請求できると理解すべきなのでしょう。それとも、時間外労働そのものの免除を請求できると考えていいのでしょうか。こういった観点についてどのように考えていらっしゃるか、お尋ねしたいと思います。

○政府委員(伊藤庄平君) 衆議院で修正のありました点も含めてお答え申し上げます。衆議院の修正の結果、検討して必要な措置を講ずべしとされましたのは、時間外労働が長時間にわたる場合の免除の請求に関する制度について検討し、必要な措置を講ずるといふふうになされたところでございます。したがって、一定時間を超えたら免除を請求できる権利をどうするかというテーマであるといふふうにとれております。

ただ、あわせまして激変緩和措置のいわば上限基準の水率、これとの連続性に配慮するように附帯決議で御指摘を受けております。したがって、年間ではいけば激変緩和措置は百五十時間というものが水準になりますので、そこからそう乖離しないということ念頭に置いて免除請求権のあり方について検討することになろうかと思っております。

そういったことを基本にして、具体的なことにつきましまして、これから激変緩和措置が終わるまでの間に十分たまたまに詰めさせていただければと、また改めて御提案を申し上げさせていただきます。

ことになろうかと思っております。

○高橋紀世子君 今後ともよろしく願ひします。

労働基準法施行規則第十二条の六は、変形労働時間制のもとで「労働者に労働させる場合には、育児を行う者、老人等の介護を行う者、職業訓練又は教育を受ける者その他特別の配慮を要する者については、これらの者が育児等に必要となる時間を確保できるような配慮をするように努めなければならぬ」として使用者の配慮義務を規定しております。前に述べましたように、家族的責任や働きながら学ぶことは時代がますます求めていると思ひます。

そこで、これを労働基準法の中に規定することについてお考えいただけませんか。これに對し衆議院での政府答弁は、コンセンサスができていないとのことでした。どういふ条件が整備されればできるのでしょうか。

○政府委員(伊藤庄平君) 現在、一年単位の変形労働制を利用する事業主に対しては、御指摘のように、育児、介護等を行う方あるいは教育等勉強なさっている方についての時間確保についての配慮義務が定められておるわけでございます。

これを労働基準法上の義務としてという御指摘かと存じますが、例えば妊産婦の方について母性保護を目的として請求があれば、一日八時間、一週間四十時間、これを変形制のもとでもそういった形でやっているといたるような制度もございまして、それと同じような形になっていくわけでございします。

この点につきましては、コンセンサスがという答弁があったということでございますが、変形労働時間制の場合、その事業所事業所等というふうな設計するかは違ふんですが、忙しいときにはある程度所定労働時間が延びていても暇なときには休みを多くしたり短くしたりしている。そういうときに介護を兄弟とかわるとか、いろんなパターンがあり得る。また、学校に行っている方もスクーリングや何かの際に、そういったときに休みを集

中するとか、いろんなことが個人個人の事情によつて、本人のそういった育児や介護等の関係で、いわば両立にとつては変形制がマイナスイメージの場合とプラスに働く場合があるわけでございします。

そういった点について十分関係者間の御意見等を、実は今回の改正審議の中でも、そういった点について正直審議会では検討テーマではなかったわけでございます。若干お時間をおりしなから、そういった点について関係者がどのように受けとめ、どういふ考えを持っておられるかについては、また審議会の開催に当たりましてそういったことの意味を聞いてみるとか、そういうことにつましましてはまずやってみたいと思っております。

○高橋紀世子君 ありがとうございます。

最後に、労働大臣にお尋ねします。ことしの厚生白書は、子供を産み育てる夢を持つる社会をつくることを呼びかけ、特に我が国の職場優先の企業風土の是正を強調しています。労働者の豊かで人間らしい生活、社会を真につくるためのものとなるような、今回の労働基準法改正がそんなような夢を育てるようになってほしいと思ひます。その意味で、大臣から一言お伺ひします。

○国務大臣(甘利明君) まず、質問と直接関係のないことではありますが、私の父親が昭和四十六年に衆議院議員に挑戦しましたときに三木派でございました。当時、総理でいらつしやうと思ひましたが、パンフレット用の写真を撮りましたので、私が運転しておやじを乗せて南平の御私邸に伺ひまして、写真を撮らせていただきました。今その大きいパネルを私の選挙区の事務所の応接間に飾らせていただいております。ぜひ頑張つていただきたいと思います。

にもかかわらず、かわりばえのしない答弁で恐縮なものでありますが、少子化というのは大変深刻な問題でありまして、女性が社会参加をするのに子供を産み育てるのが都合が悪いという状況を解消しなきゃならない、男女とも同じ責任を有して

同じ自分の自己実現を図れる社会になくちやならないということ御指摘のとおりでございます。そのためにいろいろと育児をしなから仕事を持てるような環境整備をしているわけであります。

今回の改正の中にも時間外労働の上限の基準の具体化とか、今後の検討すべき課題とされた一定時間を超える時間外労働の免除制度についても、こういう方向に沿うものとなるように努力をしていかなきゃならないといふふうに思っております。

私の家内自身が仕事を持っておりますものでありますから、仕事をしながら子供を産み育てるということの大変さはよく承知しておりますので、その経験も踏まえて取り組んでいきたいといふふうに思っております。

○高橋紀世子君 ありがとうございます。

これで質問を終わります。
○委員長(吉岡吉典君) 本案に対する本日の質疑はこの程度にとどめ、これにて散会いたします。
午後四時三十五分散会

平成十年九月三十日印刷

平成十年十月一日発行

参議院事務局

印刷者 大蔵省印刷局