

参議院労働・社会政策委員会会議録第七号

平成十年九月二十四日(木曜日)

午前十時開会

委員の異動

九月二十二日

山崎 正昭君

補欠選任
阿南 一成君

九月二十四日

上杉 光弘君

補欠選任
佐々木知子君

出席者は左のとおり。

委員長 吉岡 吉典君
理事 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
阿南 一成君
大島 慶久君
佐々木知子君
齊藤 滋宣君
鈴木 政二君
小宮山洋子君
但馬 久美君
山本 保君
市田 忠義君
大脇 雅子君
鶴保 庸介君
田名部匡省君
高橋紀世子君

政府委員

文部省高等教育局長 佐々木正峰君
労働省労働基準局長 伊藤 庄平君

事務局側

常任委員会専門員 山岸 完治君

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。去る二十二日、山崎正昭君が委員を辞任され、その補欠として阿南一成君が選任されました。また、本日、上杉光弘君が委員を辞任され、その補欠として佐々木知子君が選任されました。

○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。

○市田忠義君 有期雇用期間の延長問題についてお聞きしたいと思います。

現行法は、一定の事業の完了に必要な期間を定めるもののほかは雇用契約の上限が一年以内、それ以外は期間の定めのない契約しか結べないとなつていますが、間違いありませんか。

○政府委員(伊藤庄平君) 現在の労働基準法第十四条、御指摘のとおり定めになっております。

○市田忠義君 期間の定めのない契約は、一たん

契約すると合理的な理由と社会的な相当性がない限り解雇できない、こうなつています。

これまでの判例を見ますと、期間の定めのない契約の労働者を解雇するには、整理解雇の場合でも四つの要件を満たしていなければなりません。一年以内の期間の定めのある契約であっても、例えば東芝柳町工場事件についての最高裁判決、期間の満了ごとに当然更新され、あたかも期間の定めのない契約と実質的に異なる状態にある場合には、期間満了を理由とする雇いどめの意思表示は実質において解雇の意思表示に当たり、その実質にかんがみ、解雇に関する法理を類推すべきであると、こう述べていますが、こうした判例があることは御存じだと思いますが、念のために確かめておきます。

○政府委員(伊藤庄平君) 今お話のございました判例等については、私どもも承知いたしております。

○市田忠義君 すなわち、期間の定めのない契約、これは自由に解雇できない、社会的な相当性と合理的な理由がなければ解雇できない。また、一年以内の期間の定めのある契約であっても、先ほどのような条件の場合には解雇の合理的理由と社会的な相当性が求められる。これが最高裁の判決でも明確にされています。

そこでお聞きをいたしますが、現行法ではどこが不都合なのか。なぜ三年有期雇用制を導入しなければならぬのか。中央労働基準審議会の建議あるいは中基審での議論、また伊吹前労働大臣の提案理由説明の中では、例えば、一つの企業に縛られるのではなくて多様な働き方を労働者が志向している、そういう労働者が大変ふえている、あるいは、労働者の働き方や就業意識の多様化が進んでおり、働く人々が意欲にあふれ能力を存分に発揮するとともに安心して働くことができるよう

に今度の改正が提案されたんだ、三年有期雇用制もそういう立場から提起したんだと、こういう説明でしたが、では、この制度を導入したいという使用者の側のニーズ、使用者の側の目的は何か、簡単に説明してください。

○政府委員(伊藤庄平君) 今回、三年の有期雇用契約といいますが、その上限を十四条の改正によつて新たに設定してあります内容は二つございまして、一つは、新製品等の開発あるいは研究に当たりまして、その社内でも得がたい専門的な知識、技術等を持った方で、高度なものとして労働大臣が定める基準に該当する方と、それから定年到達後の高齢者の方でございます。

前半の方について申し上げますと、前半の方につきましては、産業界からのニーズという点で申し上げれば、最近キヤッチアップ時代が終わつた我が国の産業上の要請として、今までのようにいかに品質をよくするかというところが競争の核であつたものが、新しく何か付加価値の高いものを開発し世界に送り出していく、そういう点が競争の核になつてきている部分がございます。したがって、製品開発あるいは金融商品の開発等々国際的な競争の枠組みの中でいろいろ企業が熱心に取り組みざるを得ない状況になっております。

そういったものに取り組み場合に、ある部分について社内にもそういう人材がない、そのために研究開発が阻害される、そういう場合に、どうしてもその研究開発の期間中、国内内外から研究者、エンジニアあるいは金融業の知識豊富な方等々を招いてそういう製品開発を進めたい、こういうニーズがあるというふうに承知いたしております。

○市田忠義君 私、たった二十分しか時間がないのでできるだけ短くお答えください。

にしくても期間の定めなき雇用でいいじゃないか、現行法でどうして不都合なのかという理由説明には全くなっていない。結局、解雇の規制から免れて三年たったら自由に契約解除できる、トランプルなしで事実上の首切り解雇をやりやすいようにするためにこの制度が導入された。使用者にとってこれほど都合なことはない。

そこで、別の角度から有期雇用制について聞きたいと思います。

文部省 大学の教員等の任期に関する法律第五条は、私立大学の教員の任期制を定めて、その第五項で「第一項の規定により定められた任期は、教員が当該任期中にその意思により退職することを妨げるものであってはならない。」こう規定しています。この趣旨について簡潔に御説明ください。

○政府委員(佐々木正峰君) 御指摘の私立大学教員の任期につきましては、労働関係法制の枠組みの中で教育研究上の要請を踏まえて必要な規定を整備したものでございまして、労働基準法第十四条との関係におきましてはその特例を定めるものではございません。教員の退職の自由が保障されている雇用保障期間としてであれば一年を超える任期を定めても同条に違反しない、そういう立場に立ちまして私立学校の教員の任期について規定したものでございます。

すなわち、御指摘の第五条五項の規定は、労働契約で一年を超える期間について任期を定めた場合には、学校法人はその期間中教員を原則として解雇することはできないが、教員の側はその意思により退職することが可能である、このことを確認的に規定したものでございます。

○市田忠義君 よくわかりました。当然だと思っております。例えば、三年で任期が決まっても途中で一年を超えれば、本人が退職を希望すれば当然自由に退職できるという規定としてこれが設けられている。

そこで、労働省にお聞きしたいんですが、今度の三年有期雇用制について、私立大学の教員と同

じような規定がないのはどうしてですか。

○政府委員(伊藤庄平君) 御指摘のありました点については、今まで判例等でもそういった事例が見られますが、一年という契約期間の上限を定めた場合に、そういう契約期間の上限とは別に事業主の側において雇用保障といえますか、そういう期間として定めたいものについてはこの十四条との関係では問題ではないんだ、こういうことに関連する今の御指摘かと存じます。

私ども、そういった解釈があることは十分承知いたしておりますし、そういった前提に立って今回の教員の方の任期制についても文部省側という話し合い、現行の制度になつていっているわけでございまして。

ただ、申し上げたいのは、そういったきつちりとした、大学教員の任期のようにはつきりした制度としてそういう形がとられていく場合でないかと、私ども、雇用保障期間であれば一年を超えていいんだと、それを全体に、一般のケースに認める気持ちは正直余り行政的な考え方としては持っておりません。

といいますのは、そういうことをすれば、若年定年制なり、私どもその排除に長年かけて効果を上げてきた問題がまたそういったことを通じて発生する可能性があるわけでございまして、やはり必要なものについては厳格なルールのもとに、この契約期間そのものを真正面から取り上げて限定したルールのもとで対応したいという考え方で提案をさせていただいてるところでございまして。

○市田忠義君 私の質問に端的に答えてください。

私立大学の教員の場合には一年を超えれば自由に退職することができる。そういう規定がないのはなぜか。私立大学の教員とどこが違うのか。

結局、今度の規定でいけば、三年たてば使用者と本人が合意して契約を結んだんだからと、そういう理由で自由に契約を解くことができる。同時に、三年間は自由な退職を認めない。私立大学の教員の場合は明確にこういう規定があるのに、な

いわけですから、三年たつたら使い捨てで、途中の退職は相ならぬと。使用者にとってこれほど便利な制度はないじゃないですか。そういう問題を私は指摘しているんです。

次に進みます、もう時間が私はありませんか。

この制度で雇用しようという場合に、労働基準監督署に届け出は必要ですか。

○政府委員(伊藤庄平君) 届け出義務は課しておりません。

○市田忠義君 じゃ、法律案で言う三年有期雇用制の対象労働者、その対象労働者以外を有期雇用契約で雇った場合、これはどうなりますか。

○政府委員(伊藤庄平君) こういったケースにつきましては、とりわけ制度改正後は私ども臨検監督の際の重要事項でございまして、そういったことも活用しながら、一方周知徹底によつてそういった事案の発生を防ぎますとともに、もし労働者自身から申告等があった場合には労働基準法の規定に基づいて臨検等を含む厳格な対応をしていくわけでございまして、そういったことを通じて、こういった限られた高度の専門的な技術、知識を持つた方という分野につきましては十分対応できるかと思っております。

○市田忠義君 届け出されてないのにどうして監督署が、こういう制度を導入している企業がどこかわからない、届け出もされてないのにどうして監督できるんですか。

○政府委員(伊藤庄平君) 御指摘のように、十四条の改正案をお読みいただければわかりますように、新製品の開発、研究等々の分野で国内内外から社内にはない人材等を呼ぶ場合でございまして、そういった分野につきましては相当限定されるわけでございますし、そういった方というのはむしろある意味では意識の非常に高い方が労働使対等の中でこういった契約期間を結ぶわけでございまして、もしそこでトラブル等が発生すれば、これは私どもいろいろな形で十分把握し、もし先生御心配のような、労働大臣が定める高度な

基準に該当しないもの、あるいは社内に既にそういった人材、研究者がいるのにそういったことを使うというような形であれば、これは直ちに是正することが十分可能でございます。

○市田忠義君 あなたは、前の衆議院労働委員会の同じような他の委員からの質問に対して、定期監督でキャッチすると。定期監督なんて、私が前回の委員会でも質問したときに明らかにしたように、四百数十万も労基法適用の事業所があつて一年間で実際に定期監督をやつたのは四％くらいじゃないかと、そう言つたらあなたは、裁量労働制というのは全事業所に導入されるわけじゃない、ごくわずかだ、だからわかるんだというふうにおっしゃいました。また、衆議院の委員会での質問に、定期監督以外では就職情報誌を見てそれ情報でわかるからチェックできるなどと、そんなでもしないことを言つて、監督できるんだで

きると。そんなことだが信用できるかと。また、対象業務です。裁量労働制のときにも、私は極めて抽象的にどうにでも解釈できるということを言いました。今度のやつを見ると、中基審の建議にはなかつた新役務の開発及び科学に関する研究、これが加わりました。私、広辞苑を引いてみました、新役務の役務とは何かと。「労働などによるつとめ」。何でも入りますよ、これ。科学に関する研究の科学、これも広辞苑を引きますと、「世界と現象の一部を対象領域とする、経験的に論証できる系統的な合理的認識」。何でも入りま

すよ、これだつたら。こういう広い対象範囲にこれを適用すると。

厳密に規定する、厳密に規定しているとあなたはおっしゃるけれども、例えば裁量労働制も最初は五業務だった。それが十一業務にふえて、今度の改正案では際限なく広がる可能性がある。これは私、審議の中でも指摘してきた点であります。また、派遣労働の対象、これは最初は十六業務だったのが二十六業務。さらにすべての業務に拡大しようというたくらみが今進んでいる。一たん法制化されれば、将来的には適用労働者の範囲が

拡大されて、期間の定めのない正規労働者が短期雇用労働者に置きかえられる、そういう危険性が大だから多くの労働者がこの問題を指摘している。

私は、三年有期雇用制の削除を求めて、あと時間はわずかですが、別の問題を質問したいと思えます。

今、届け出の問題で私は触れましたが、裁量労働制や三六協定の届け出問題について一言、前の委員会でも質問しましたが、極めてあいまいだったので、端的にお聞きしたい。

新しい裁量労働制は労働基準監督署に届けることが発効要件になっています。届け出による発効とはどの時点のことを言うんですか。

○政府委員(伊藤庄平君) 今御指摘のありました点、多々問題を御指摘いただきましたので、答えるのに大変、ちよつと時間があれかと存じます。

○市田忠義君 届け出の問題です。質問にだけ答えてください。

○委員長(吉岡吉典君) 時間がなから、質問にだけ答えてください。

○政府委員(伊藤庄平君) じゃ、前半の方はいろいろあれでございますが、後半の届け出の問題だけに限って申し上げます、届け出につきましては、一つは通知行為という事業主の履行が満足される部分と、実体法上の要件になつて効力を実際に発するかという、二つの側面がその効果についてでございます。

したがって、最初の方の事業主の点についてお答え申し上げます、それは、一つは到達した時点、届け出られれば届け出られた時点、郵送等をもって行った場合には発送した時点等を私ども起点として考えております。

○市田忠義君 じゃ、確認したいんですが、郵送でも届け出は有効なんですか。郵送でもね、いいですね、うなずいておられますから。

○政府委員(伊藤庄平君) 郵送をもって行う場合も有効でございます。

○市田忠義君 じゃ、お聞きしますが、郵送で発信されたときにも届け出は完了しているわけですか、そこで効力を発するわけですね。

あなたは、裁量労働制の対象の枠が広がらないように窓口で十分にチェックするんだと。郵送で届けられたものを、例えば私の九月十日の質問に対して、届け出があつた場合に、実際問題として、労働基準法に違反する部分が含まれている場合に受け付けを留保すると。また、こもおっしゃっています。窓口において法律の裁量制が本当にある業務なのか等々につきまして調べて、そういうものがなければこれを除外させますと。郵送で届けられたりしたものを窓口でどうやってチェックできるのか。

これは可能だと思ふんですよ。例えば、裁量労働制の対象者に、届け出の用紙に守衛さんとか金銭の出納係などが含まれていたらそれを是正させる、これは当然だと思ふんです。そういう形式的な、日付が間違つていたりとか判がないとか、そういうことは是正できるでしょう。しかし、本当に提起されているその内容が今度の法律あるいは指針で示されたものに合致しているかどうかは、前の労働大臣は、一つ一つの職場を直接当たつてみないとわからないと。一つ一つの職場を当たつてみないとわからないものをどうして窓口でチェックできるんですか。

郵送でも届け出は有効で、そこで発効するんですよ。あなたの言つておられることは、現場まで行かないとわからない、そう言いながら窓口でチェックするから大丈夫だと。なぜ大丈夫なんですか。

○政府委員(伊藤庄平君) 先ほど、冒頭申し上げましたように、届け出義務が事業主に課せられている場合、事業主の届け出義務がいわば満足されたという時点と、それからそれが実体法でここに定めている要件に該当して、労働基準法という行政手続法ではなくて労働基準法という中で法的効力を発揮するかどうかは別問題でございます。この労働基準法という世界の中の法的効力を発揮するためには、これはきちんとした労働基準法で定めている実質的要件を備えていなければなりません。

したがって、これは、郵送をもって発信した時点で効力を持つというのは、事業主の届け出義務を、通知するという義務の形の上での部分についてそれで満足されたというだけでございまして、裁量労働制として機能するためには、それが郵送が労働基準監督署に到達した後に監督官がそれを調べ、もし不審な点や指針に反したりいろいろな点があれば臨検もして、是正させて、是正に応じなければこれは労働基準法に違反した状態ということで裁量労働制の効果を発揮しないわけでございます。効果といひましてもその二つの意味合いがあることを最初冒頭に申し上げたとおりでございます。その御理解いただければ先生十分私どもの説明している点を御理解いただけると思ひます。

○市田忠義君 じゃ、形式的な要件が整つていて届けられた、窓口ではこれは無理ですから、その後臨検に入ったと。それが法律や指針に定められたものと異なつていたということがわかつた。届けられた日付とその間に時間があると、この間はどうかですか。それはもう無効、届けられていないとみなすんですか。それを確認していいですか。

○政府委員(伊藤庄平君) 御指摘のとおり、事業主の届け出義務を、通知行為は発送した時点で行政手続法上の問題は解消するわけでございますが、労働基準法の実体法の中で効力を持つかどうかは実体的要件を備えていなければならぬわけですから、届け出られたものがそもそも労働基準法で定める実体的要件を備えていなければそれは当初の時点から効力がない、したがって裁量労働制は最初の時点から使われてはならないものであつたわけで、原則どおり労働協定を結び、三六協定を結び、労働時間管理をしていなければならぬということでも私ども法的な解決を図つていくことになるわけでございます。

○市田忠義君 じゃ、もう一回確認しますが、臨検監督に入つて、それが労基法で今度定められる裁量労働制の対象業務や指針の対象業務から外れているというところがわかれば、届け出の時点にさかのぼつてそれは無効になるんですね。無効なんですか。この届け出というのはそういう意味なんですか。そう確認していいですか。大事な点ですから。

○国務大臣(甘利明君) 実体法上の効果がない限り無効となります。

○市田忠義君 まだまだ質問したい問題が山ほどありますが、時間が来ましたので、終わります。

○清手順正君 共産党の質疑が終わりまして、他に御発言もないようでございますので、私は、本案の質疑を終局することの動議を提出いたします。(賛成「一反対」と呼ぶ者あり)

○委員長(吉岡吉典君) たいいま清手君から本案の質疑を終局することの動議が提出されました。一名以上の賛成の声がありますので、これは動議として成立しております。

したがって、本動議を議題とし、採決を行います。

本動議に賛成の方の挙手を願います。(賛成者挙手)

○委員長(吉岡吉典君) 多数と認めます。よつて、清手君提出の動議は多数をもって可決され、本案の修正については市田忠義君から発言を求められておりますので、これを許します。市田君。

○市田忠義君 私は、日本共産党を代表して、労働基準法の一部を改正する法律案に対する修正案を提出し、説明をいたします。

その内容は、お手元に配付されております案文のとおりですが、その内容と提案理由を説明いたします。

第一の修正は、時間外、休日・深夜労働について新たに上限規制を設けたこととあります。時間外労働については、上限基準を一年に百五十時間、一カ月に二十時間、一週間に十時間以内

と法律で定めることとしております。休日労働は四週間に一回に限り、深夜労働は四週間に三十五時間以内とし、その回数を六回以内に制限いたしました。

これらの労働をさせる場合は、本人同意を要件とすることとしております。

さらに、実効を一層担保するため、賃金の割り増し率を時間外について五〇％、休日・深夜については一〇〇％といたしました。

こうした修正をする理由は、衆議院で修正された本院に送られてきた案で、来年四月の労働基準法の女性保護撤廃を迎えることは、どうしても許されないと考えるからであります。提起した内容は、国際的な水準に照らしても、また我が国の労働組合の要求と比べても決して突出したものでなく、大方の一致できるものだと考えるものであります。

第二の修正は、新しい裁量労働制を削除いたしました。

新しい裁量労働制については、その対象業務が無限定でありホワイトカラー全体に広がるという懸念を拭きできないこと、導入要件となつていて労使委員会について法律で勤務条件を定めるとした憲法の規定からもさまざまな疑義があることなど、多くの疑問が提出されております。衆議院修正で施行が一年延期されたのも、こうした懸念が念頭にあったものと思われ、一年で解決できるとは到底考えられず、削除こそ必要だと考えます。

第三は、一年単位の変形労働制については、季節労働者をその対象にすることを削除してあります。

季節労働者を対象から外すことは、もともと一年単位の変形労働時間制を乱用させないためにとられていた措置であります。私たち日本共産党は、一年単位の変形労働時間制は本来なくすべきだと考えておりますが、最低の措置として現状からの改善をストップするために本修正をすべきだと考えます。

第四は、三年を上限とする有期雇用制を削除することとしております。

現行制度では、雇用期間を決められるのは一年だけで、これを超える契約は、合理的理由と社会的相当性がない限り、使用者は解雇することはできません。これを、三年たてば使用者の側から解雇できるようにするというのが政府案であり、労働者保護を目的とする労働基準法にこれほどそぐわない規定はないでしょう。

以上、修正内容とその理由についてかいつまんで申し述べました。

何とぞ委員各位の御賛同をお願い申し上げます。

○委員長(吉岡吉典君) これより原案並びに修正案について討論に入ります。

御意見のある方は賛否を明らかにしてお述べ願います。

○市田忠義君 私の部屋には、ここに持つてきましたように、数百通に及ぶファクスが届いています。そこには涙なしには読むことができない労働者の切々たる思いがこぼれ出ています。私は、それらの思いを体いっばいに受けとめながら、日本共産党を代表して、ただいま議題となりました労働基準法の一部を改正する法律案に対する修正案に賛成、原案に反対の討論を行います。

私は、本改正案が衆議院より送付されてきたとき、本会議場で、衆議院修正についても各界から多くの批判や疑問が寄せられていることを挙げ、こうした国民の声を真摯に受けとめ、さきの参議院選挙で示された民意を生かす道を衆知を集めて模索することが本院の責務であることを特に訴えました。

我が党はその立場から、本委員会での審議に当たり、参考人質疑はもちろんのこと、地方公聴会、現地調査を含めた徹底審議を要求いたしました。加えて、九月十七日には、審議の中で明らかになった問題点を踏まえ、各党間で一致できる修正点を見出すために五項目の提案をいたしました。委員長からも、参考人意見を聞き捨てにしない

ための委員会の努力、各党が共同して何らかの修正を実現するための協議の呼びかけ、現地調査、地方公聴会、総理の出席を求めたの総括的な質疑の実施という極めて道徳ある提案がなされました。これらは、参議院が良識の府、熟慮の府と言われるためには最低限の措置であります。

しかし、そのいづれも実現するには至りませんでした。それどころか、動議によつて質疑終局と採決が決められたのであります。私は、多数をもつてこうした運営が行われたことに対して強い憤りを表明するものであります。

以下、反対の理由を申し述べます。

反対理由の第一は、本法案が八時間労働制の原則を根本から崩す裁量労働制を一般のホワイトカラー全体に広げようとしていることであり、しかもそれを「勤務条件に関する基準は、法律でこれを定める。」とした憲法二十七条の規定にもかかわらず、労働委員会の決議にゆだねられていることとあります。政府は、適用は限定的だと強弁しましたが、私の質問でも、限定のしようがないこと、監督行政でもただしようなないことが明らかになりました。

反対理由の第二は、労働基準法の女性保護規定の撤廃が来年四月に迫っているというのに、時間外労働の上限規制はほとんど実効性が期待できず、休日・深夜労働に至っては何らの上限規制もなされていないからであります。

反対理由の第三は、一年単位の変形労働制の乱用の危険が一層強められ、省令とはいえず、所定労働時間の上限を規制するどころか緩和することにしているからであります。これでは、八時間労働制はますます形骸化することになるでしょう。

反対理由の第四は、有期雇用制の上限を三年にしていることとあります。これは、きょうの私の質問でも明らかにしたように、使用者にとっては三年で首切り自由の労働者を都合に合わせて幾らでも使えるようにするものであり、退職の自由を定めた労働基準法の原則を根本から否定するものとなるからであります。

討論の最後に、委員各位に訴えます。本法案が仮に成立した、そうなたたとしても、多くの女性労働者は、来年四月を迎えれば、過労死におびえながら働く男性労働者と同様の働き方を求められ、それが嫌なら正規の労働者としては働けなくなるという状況には変わりありません。

昨年成立した均等法整備法を改正して、せめて男女共通の労働時間の上限規制が実現する見通しが立つまで、施行期日を延期するための措置を強く求めて、私の討論を終わります。

○笹野貞子君 私は、自由民主党、民主党、新緑風会、公明、社会民主党・護憲連合及び自由党を代表して、労働基準法の一部を改正する法律案について、原案に賛成するとともに、日本共産党提出の修正案に反対の意見を表明するものであります。

今日、我が国を取り巻く環境は著しく変化しており、また雇用の形態や勤労者の働く意識の多様化も大きく進んでおります。このような中で、働く人々が意欲にあふれ、健康で安心して仕事ができるよう、職場におけるルールの整備を図っていく必要が求められます。また、労働時間の短縮を進めるなど、労働条件の確保を図っていくことが重要となつており、さらに、労働条件をめぐる紛争が増加していることに対応して、その予防や円滑な解決のための仕組みを整備していく必要が生じております。このような理由から、制定以来五十年を経過した労働基準法について、時代の変化に対応して見直す必要が求められます。

このたびの政府案は、このようなことに対応して、第一に、経済社会の変化に対応した主体的な働き方のルールをつくる観点から、新商品、新技術の開発に必要な高度の専門的知識、技術等を持つなど一定の人に限り労働契約期間の上限を延長することや、本社等で企画、立案等の業務をみずからの裁量で遂行する勤労者について、自律的、創造的に働くことができるよう新たな裁量労働制を、本人の同意等十分な要件を課した上、整備すること。

第二に、職場と家庭生活との調和、労働時間短縮のための環境をつくるため、長時間の時間外労働を抑制するために、労使が遵守すべき時間外労働の限度に関する基準を労働大臣が定めること。その際、家事、育児を担う働く女性について激変緩和措置として一定期間、百五十時間を超えない範囲で短時間の基準を定めること。

第三に、労働契約の複雑化、個別化に対応したルールをつくるため、都道府県労働基準局長が労働条件に関する紛争の解決に向けて援助を行うことや、労働契約締結時に書面による労働条件を明示することを追加すること。

第四に、新たな裁量労働制の規定の施行後三年を経過した場合において当該規定について、また、激変緩和措置が終了するまでの間において時間外労働が長時間にわたる場合に育児または介護を行う労働者が時間外労働の免除を請求することができる制度について、それぞれ検討を加え、必要な措置を講ずるものとする。

第五に、国は深夜業に従事する労働者の就業条件整備のための関係者の自主的な努力を促進するものとする。この原案については、長年にわたる審議会における検討を経て取りまとめられたものについて、衆議院において修正が加えられたものであり、おむね時宜を得た内容のものと考えるものであります。

一方、日本共産党提出の修正案については、非現実的であり、賛成しかねるものであります。以上の理由により、私は原案に賛成するとともに、日本共産党提出の修正案に反対するものであります。

以上で私の討論を終わります。
○委員長(吉岡吉典君) 他に御意見もなければ、討論は終局したものと認めて御異議ございませんか。
〔異議なしと呼ぶ者あり〕

○委員長(吉岡吉典君) 御異議ないと認めます。これより労働基準法の一部を改正する法律案に

ついて採決に入ります。まず、市田君提出の修正案の採決を行います。本修正案に賛成の方の挙手を願います。

〔賛成者挙手〕
○委員長(吉岡吉典君) 少数と認めます。よつて、市田君提出の修正案は否決されました。それでは、次に原案全部の採決を行います。本案に賛成の方の挙手を願います。

〔賛成者挙手〕
○委員長(吉岡吉典君) 多数と認めます。よつて、本案は多数をもって原案どおり可決すべきものと決定いたしました。

この際、山本君から発言を求められておりますので、これを許します。山本保君。

○山本保君 私、ただいま可決されました労働基準法の一部を改正する法律案に対し、自由民主党、民主党・新緑風会、公明、社会民主党・護憲連合、自由党の各派並びに各派に属しない議員田名部匡省君及び高橋紀世子君の共同提案による附帯決議案を提出いたします。

案文を朗読いたします。
労働基準法の一部を改正する法律案に対する附帯決議(案)
政府は、次の事項について適切な措置を講ずるべきである。

一、労働契約期間の上限の延長に係わる専門的知識等であつて高度のものとして労働大臣が定める基準を設定するに当たっては、若年定年制や有期雇用のいたずらな拡大につながることを避けるため、客観的に判断しうるものとなるよう慎重に対処すること。

二、有期労働契約の反復更新の実態、裁判例の動向等について専門的な調査研究を行う場を設けて積極的に検討を進め、その結果に基づき、法令上の措置を含め必要な措置を講ずること。

三、一年単位の変形労働時間制の制度が労働時間短縮推進のために果たすべき意義にかんがみ、適用対象労働者の家庭生活及び社会生活

に十分配慮し、本制度を導入する企業において総実労働時間の短縮が図られるよう適切な措置を講ずること。

四、休日労働に関し、回数等を含むガイドラインの設定などその適正化に資するための措置について、中央労働基準審議会において、労使の意見を十分尊重しつつ、検討が行われるよう努めること。特に、家族的責任を有する女性労働者に対して、休日労働が増加することにより、家庭生活への影響が生ずることがないようにすることを念頭に置いて、そのための適切な措置について検討を急ぐこと。

五、家族的責任を有する労働者が一定水準を超える時間外労働の免除を請求することができ、その水準について激変緩和措置との連続性に十分留意すること。

六、年休付与に係る制度の改正の趣旨にかんがみ、年間総実労働時間を短縮するよう、年次有給休暇の取得率向上のための実効ある方策について引き続き検討すること。また、パート労働者に対する年休比例付与制度の改正内容については、特に事業主への周知徹底を図ること。

七、将来における深夜業の総合的なガイドラインの策定に資するため、主要業種ごとの労使による自主的なガイドラインの適切な設定に向け、労使が参考とすべき事項を明らかにしつつ実態調査や労使の話し合いの場の設定等、労使の取組に対する必要な援助を行うとともに、ILO第百七十一号条約の趣旨を踏まえた深夜業の実効ある抑制方策について検討すること。

八、深夜業に従事する労働者の健康確保を図るため、労働者が自発的に受診する健康診断の費用を助成するとともに、次期通常国会を目指して労働安全衛生法の改正を行い、これら自発的に受診した健康診断についてもその結果に基づく医師の意見を勘案して深夜業の回

数の減少や作業転換等の措置を講じなければならぬようにすること。

九、新たな裁量労働制の対象となる業務や労働者の範囲については、労働大臣が定める指針において、具体例をもつて可能な限り明確化すること。また、この指針を定めるに当たっては、中央労働基準審議会において、労使の意見を十分尊重しつつ、合意が形成されるよう努めること。

十、新裁量労働制の導入に当たっては、労使委員会が重要な役割を担っていることにかんがみ、特に未組織労働者が多い中小企業においても、労使委員会が適正に設置、運営されるよう十分な配慮を行うこと。

十一、労使委員会に付与する権限及びその範囲等に係わる運用面での問題が生じた場合について、新たな裁量労働制の施行後三年を経過した時点でその制度全体の見直しの中で、制度運営を適正強化するための法令上の措置を講ずることとする。

十二、少子・高齢化社会における育児と介護の必要性に配慮し、男女労働者の就労と家族的責任との両立に考慮した措置を一層充実すること。

十三、ILO条約第百三十八号(就業の最低年齢に関する条約)の早期批准に向けて検討を急ぐこと。
右決議する。
以上でございます。

何とぞ御賛同いただきますようお願いいたします。
○委員長(吉岡吉典君) ただいま山本君から提出されました附帯決議案を議題とし、採決を行います。

〔賛成者挙手〕
本附帯決議案に賛成の方の挙手を願います。

○委員長(吉岡吉典君) 多数と認めます。よつて、山本君提出の附帯決議案は多数をもって本委員会の決議とすることに決定いたしました。

ただいまの決議に対し、甘利労働大臣から発言を求められておりますので、この際、これを許します。甘利労働大臣。

○国務大臣(甘利明君) ただいま決議のありました附帯決議につきましては、その趣旨を十分尊重し、努力してまいる所存であります。

○委員長(吉岡吉典君) なお、審査報告書の作成につきましては、これを委員長に御一任願いたいと存じますが、御異議ございませんか。

〔異議なし〕と呼ぶ者あり

○委員長(吉岡吉典君) 御異議ないと認め、さよう決定いたします。本日はこれにて散会いたします。午前十時四十五分散会

〔参照〕
労働基準法の一部を改正する法律案に対する修正案

労働基準法の一部を改正する法律案の一部を次のように修正する。

第八条の改正規定の前に次の改正規定を加える。

目次中「休日」の下に、「深夜業」を加える。

第十四条の改正規定を削る。

第二十四条の改正規定の次に次の改正規定を加える。

「第四章 労働時間、休憩、休日及び年次有給休暇」を「第四章 労働時間、休憩、休日、深夜業及び年次有給休暇」に改める。

第三十二条の四第一項の改正規定中「第三十二条の四第一項第一号中(次号の対象期間の初日に使用している労働者であつて、その使用期間が当該対象期間の末日の前日までに満了しないものに限る。)」を削り、同項第二号を「第三十二条の四第一項第二号」に改める。

第三十二条の四の次に一条を加える改正規定を削る。

第三十三条の改正規定を次のように改める。

第三十三条第一項中「又は第三十五条の休日に」を「第三十五条の休日に労働させ、又は第三十六条の二の規定にかかわらず午後十時から午前五時まで(労働大臣が必要であると認める場合においては、その定める地域又は期間については午後十一時から午前六時までの間(以下この章において「深夜」という。))において」に改め、同条第二項中「又は休日の労働を、休日の労働又は深夜業に改め、同条第三項中、第八条第十六号の事業を「官公署の事業(別表第一に掲げる事業を除く。)」に、「又は第三十五条の休日に」を「第三十五条の休日に労働させ、又は第三十六条の二の規定にかかわらず深夜において」に改める。

第三十六条の改正規定を次のように改める。

第三十六条中「届け出た場合においては」を「届け出た場合において、労働者の同意を得たときは」に、「労働時間(以下この条を「労働時間(以下この項に改め、「定めるところによつて」の下に「当該労働者について」を加え、同条に次の一項を加える。

使用者は、前項の協定による場合において一週間について十時間、一箇月について二十時間、一年について百五十時間を超えて時間外労働をさせ、又は四週間について二日以上休日労働をさせてはならない。

第三十六条の次に次の一条を加える。

(深夜業)
第三十六条の二 使用者は、労働者に、四週間に

ついて三十五時間を超えて、深夜において労働させてはならない。

使用者は、労働者に、四週間に

超えて、一日の労働時間に深夜の時間が三十分を超過して含まれる労働をさせてはならない。

使用者は、労働者を深夜において労働させるときは、当該労働者の同意を得なければならぬ。

第三十七条の改正規定を次のように改める。

第三十七条第一項を次のように改める。

使用者が、第三十三条又は第三十六条第一項の規定により、労働時間を延長した場合においては、その時間の労働については通常の労働時間の賃金の計算額の五割以上の率で計算した割増賃金を、休日に労働させた場合においては、その日の労働については通常の労働日の賃金の計算額の十割以上の率で計算した割増賃金を支払わなければならない。

第三十七条第二項を削り、同条第三項中「二割五分」を「十割」に改め、同条第四項中「第一項及び前項」を「前二項」に改める。

第三十八条の二の改正規定中「二条」を「一条」に改め、第三十八条の四を削る。

第四十条の改正規定中「第四十条第一項」を「第四十条の見出しを(労働時間等の特例)」に改め、同条第一項に、「改めるを」を「第三十二条の五までの労働時間及び」を「第三十二条の五まで及び第三十六条第二項の労働時間」に改め、「休憩」の下に、「第三十六条第一項の休日並びに第三十六条の二第一項及び第二項の深夜業を加える」に改める。

第六十条の改正規定中「削り、同項第二号中」の規定を「及び第三十二条の四の二の規定」に改めるを「削る」に改める。

第六十条の改正規定中「並びに第三十八条の四第一項及び第五項に規定する決議」を削る。

第六十九條の改正規定中「第三十六条第一項ただし書」の下に「若しくは第二項、第三十六条の二」に改める。

第六百三十四條を第六百三十六條とし、第六百三十三條を第六百三十四條とし、同條の次に一條を加える改正規定中「第六百三十六條を「第六百三十五條」に改め、「を第六百三十四條とし、同條を削り、第六百三十五條を第六百三十四條とする。

第六百三十二條の改正規定を削る。

附則第一條ただし書中、第三十八條の二の次に二條を加える改正規定(第三十八條の四に係る部分に限る。)、(同項第二号の改正規定を除く。)、(第六百六條第一項の改正規定(第三十八條

の四第一項及び第五項に規定する決議に係る部分に限る。))並びに「及び、附則第十一條第一項の規定及び附則第十五條の規定(同法第五十八條第三項の改正規定中「第三十九條第五項」を「第三十八條の四、第三十九條第五項」に改める部分に限る。))」を削る。

附則第七條中「及び第三十二條の四の二」を削る。

附則第十一條第一項を削り、同條第二項中「新法第三十三條の命令で定める期間が終了する」を「平成十四年三月三十一日」に改め、同項を同條第一項とする。

附則第十五條のうち第五十八條第三項の改正規定中「二」を「第三十九條第五項」を「第三十八條の四、第三十九條第五項」を削る。

附則第十八條のうち第四十四條第二項の改正規定中「第三十五條まで、第三十六條第一項」を「第三十六條の二まで」に改め、同條第三項の改正規定中「第三十六條第一項ただし書」の下に「若しくは第二項、第三十六條の二」を加え、同條第五項の改正規定中「並びに第三十八條の四第一項及び第五項に規定する決議」を削る。

附則第十九條を削る。

附則第二十條のうち第七條の改正規定中「及び第三十六條第三項、」を「第三十六條第三項及び第四項、」として「を、同法第三十六條第三項中「代表する者」とあるのは「代表する者(決議をする委員を含む。次項において同じ。)」と、「当該協定」とあるのは「当該協定(当該決議を含む。)」として「及び」から第四項まで」を削り、附則第二十條を附則第十九條とする。

附則第二十一條を附則第二十條とし、附則第二十二條を附則第二十一條とする。

平成十年十月八日印刷

平成十年十月九日発行

参議院事務局

印刷者 大蔵省印刷局