

第百五十一回 参議院厚生労働委員会會議録第五号

平成十三年三月二十九日(木曜日)
午後一時開会

委員の異動

三月二十八日

辞任

補欠選任

高橋 千秋君
大森 礼子君
風間 昶君

辞任

補欠選任

田浦 直君
朝日 俊弘君
松崎 俊久君

出席者は左のとおり。

委員長

中島 真人君

理事

龜谷 博昭君

委員

阿部 正俊君
大島 慶久君
狩野 安君
武見 敬三君
鶴保 庸介君
仲道 俊哉君
南野知恵子君
今井 澄君
川橋 幸子君
木俣 佳文君
小山 峰男君

國務大臣

副大臣

事務局側

常任委員会専門員

政府参考人

厚生労働省労働基準局長

厚生労働省雇用均等・児童家庭局長

中小企業庁長官

長谷川 清君

浜四津敏子君

山本 保君

小池 晃君

大脇 雅子君

西川きよし君

黒岩 稔子君

坂口 力君

増田 敏男君

川邊 新君

日比 徹君

岩田喜美枝君

中村 利雄君

本日の會議に付した案件

○政府参考人の出席要求に関する件

○労働時間の短縮の促進に関する臨時措置法の一部を改正する法律案(内閣提出、衆議院送付)

○委員長(中島真人君) ただいまから厚生労働委員会を開会いたします。

まず、委員の異動について御報告いたします。

昨二十八日、大森礼子君及び風間昶君が委員を辞任され、その補欠として山本保君及び浜四津敏子君がそれぞれ選任されました。

また、本日、朝日俊弘君及び松崎俊久君が委員を辞任され、その補欠として今井澄君及び小山峰男君がそれぞれ選任されました。

○委員長(中島真人君) 次に、政府参考人の出席要求に関する件についてお諮りいたします。

労働時間の短縮の促進に関する臨時措置法の一部を改正する法律案の審査のため、本日の委員会に厚生労働省労働基準局長日比徹君、厚生労働省雇用均等・児童家庭局長岩田喜美枝君及び中小企業庁長官中村利雄君を政府参考人として出席を求め、その説明を聴取することに御異議ございませんか。

〔異議なしと呼ぶ者あり〕
○委員長(中島真人君) 御異議ないと認め、さよう決定いたします。

○委員長(中島真人君) 次に、労働時間の短縮の促進に関する臨時措置法の一部を改正する法律案を議題といたします。

本案につきましては、既に趣旨説明を聴取しておりますので、これより質疑に入ります。

質疑のある方は順次御発言願います。

○長谷川清君 民主党・新緑風会の長谷川清でございます。

坂口大臣を初め副大臣、そして日比局長を中心としてこれから約八十分間質問をいたしますが、衆議院のいろいろ質疑を聞いておりますと、私も全部聞いたわけじゃないんですが、かいま見ておりますと、大臣が、質問に答えたのではなくて自発的にこの提案されております本週休二日制、そして千八百時間の達成という問題について、未達成であるからさらに五年延長のこの法案を提出しておるが、この問題は再度の延長はない、この期間の間に達成させるんだと、そういうことの決意の表明がございました。私はこの点について非常に評価をいたしております。

これは基本的にはやはり、まず質問としましては、参議院私トップでございますから、衆議院に

おけるこの大臣の表明というものが大事であるから、参議院におきましても私の質問としてこのことを再確認させていただきたいのでございますが、再延長はない、そしてこの期間中にすべてなし遂げるという、この決意に狂いはございませんか。

○國務大臣(坂口力君) 本当ならばことしまでに千八百時間を達成しなければならなかったわけでございますが、残念ながらそれができませんでした。しかし、千八百四十八時間というかなり近い数字になっていることも事実でございます。

もう一息というところまで来ているわけでございますので、これは早期に実現をしなければならぬわけでございますが、五年間のうちに達成すればいいというのではなくて、一年でも早くこれは達成をしなければならぬものであるというふうにしていただいております。そのためには、どこに力点を置いてやたらいいかというのを定めて少しやばり政策展開をしないといけないんだというふうに思っています。

有給休暇等の問題がなかなか思うようにとれていないといったようなこともございますので、例えばそうしたところのしっかりと目を据えて、そうした有給休暇等をもう少しとっていただくようにするためにどうしたらいいのか、各企業の中におきますとやりやすさ申しますか、とるとはかの人に迷惑をかけるのではないかとといったような思いもあるようでございますし、いたしますから、全体の意識改革も含めましてそうした問題をどう変えていくかといったことも含めて取り組んでいかなければならないと、決意を新たにしているところでございます。

○長谷川清君 ただいまの決意につきまして、ありがたく思っております。

そもそもこのいわゆる時間短縮ということと週休二日制の確立ということが一番最初にスタートを切りしたのは昭和六十一年でして、それから、前川レポートによりましてこれが日本の社会に火がついてきたと思います。その翌年の昭和六十二年にさらに新前川レポートが出されました。この中におきましても、いわゆる日本の社会全体、国家の新しい国家像、そういう視点に立ってこの問題がその一部として不可欠であると提起をされ、当時は欧米先進諸国並みの年間総労働時間に短縮しなければならないし、その実現と週休二日制を早期に完全実施するという文言でこれが決まっております。

ここまではどちらかといいますと、いわゆる審議会における前川レポートという一つのある意味ではスローガ的な時代であったかと思いますが、その時代背景をいたしましては、右肩上りの大量生産大量消費がずっと続いている中にありまして、その後半の時期にこれが提起をされ、これから日本は転換しなければならぬぞという状況が時代背景としてあったと思うんです。

政府は、これらの前川レポートや新前川レポートというものを受けてまして、昭和六十三年に「世界とともに生きる日本」というテーマで経済計画を、その中の重要な問題として千八百時間、週休二日制というものがうたわれてまいりました。今日までの間にはそういう大きな国家像という中における労使の部門としてこの二つの課題が鮮明になってきて、以後ずっと三回にわたりまして経済計画というものは変遷をしながらバトンタッチがされてまいりました。

この二つの課題に対する当初の状況からいいますと、この「世界とともに生きる日本」の経済計画の中にありましては、この二つの目標に向けて限りなく短縮することを努力していくという、そういう表現の状況でございました。

二度目の、平成四年六月に出しました「生活大綱五カ年計画」という経済計画の方針は、それを受けまして千八百時間を達成することを目標とす

るという、「目標とする」という表現で、いわゆる第一次の経済計画においては未達でございました。その未達を受けてさらに「千八百時間を目標とする」という表現で、しかもそれは平成四年から平成八年にかけて完成させるんだという目標の徹底をしたわけでございます。その際に、労働基準法は改正をしまして早期に週四十時間の労働制というものを確立したわけでございます。

さらに、これを受けてまして、平成七年の十二月に経済計画第三弾としまして「構造改革のための経済社会計画」、全体を見直す、そういう中にあって総労働時間は千八百時間の達成、定着を図ると。逐次バトンがタッチされてくるたびに文言もずっと変わって階段を上ってきて今日を迎えてきております。

その間にはいろいろ弊害になっておりました中小企業の中における幾つかの特例措置もしてございました。そういう部分については二年間の限定で、その二年間の間に何とかしようという期限限定もついたりもしましたし、さらに今日はそれから二年が経過をして、今ここに来ているわけでございます。

こういう一つの日本における時間の短縮という問題と週休二日制というものを確立するという二つのテーマは、単に労働省の範疇ではなくして、日本の国全体をどうマネジメントするか、どのようから日本像を描いていくのかという全体の中の重要な部分としてこれが位置づけられて、今日、継承されてきております。

したがって、私が、大臣が今回で本当に最終駅とする、今回のこの五年間を使ってここで完全に完成させるよというこの決意を評価するのは、今申し上げましたような歴史認識に立って私は評価するものであり、その具体的な認識に立ってこれから具体的にそれぞれのパートにおいてそれが果たして本当に言葉どおり実行できるかどうか。

これまで多くの言葉があり方針があり、その方針は間違っていないかと思う。しかし、未

達、未達、未達で来たことも事実でございます。今提案されている政府方針に対してこれを果たあらしめるためには、過去の、今までの状況でいいますと、これからは本当に達成計画であったと思うんです。これからは本当に完結させようというのですから、実行計画を持たなければ大臣の決意も絵にかいたもちになってしまふ。私は、大臣に対していろいろな意味において支持をしたいし、大臣と同じ周波数で問題を受けとめているつもりでございます。

そういう意味において、基本の認識についてこれから具体的に質問をしていきたいと思います。例えば今の答弁の中にも週休二日制というものが定着をいつとあると。確かにそうだと思います。上つ面の数字でいきますと九一％まで来ておりますけれども、九一％というのは平成八年の段階においてもほぼ同様の数字であります。

平成八年の段階では、完全な週休二日というものと、週四週ある中の三週は二日制、あるいは一週だけはと、そういうものも入っておりますが、九年、十年、十一年と来る過程の中で収められ、九一％というのは、どこからかという、完全に四週を実施しているところと、それから隔週、月二回は休んでいるが二日は出ている、そういうものを全部含めて九一％と。

その分布については、どちらかといいますと、事業場の規模におけるベースで見ても、完全週休二日制というものは三三・四％、隔週または月二日しかやっていない、それでも週休二日制である、これが五七・八％で、合わせて九一％。こういう状況になっておるといことは、確かに成績は上がってきておりますけれども、見かけより内容はかなり、半分以上の五七・八％がまだ週に二回しか休んでいないことを意味しております。

もう一方におけるデータでは、企業別ではなくて労働者の数を基礎において調査をしてみますと、これは完全週休二日制が五八・七％、その

半分のところが三七・一％、こういう数字になっており、成績はもっとよくなっております。

このいわゆる規模別というもの、それから従業員の数、労働者の数というものであれば成績に差がありますけれども、概して言えば完全な週休二日制にはまだなっていない、実質では、一人一人の働いている人々という中で大手の企業においては完全週休二日制が定着をしているが、中小零細の企業においてはなかなかそうはいっていない、五七％のところは半分以上しか休んでいない。それで見かけは週休二日制は九一％まで来ていると、こういうのが正しい見方だと思いますから、まだまだすべてよしという状況ではないと思います。

そういう点についてはどのように認識をされているか。

○副大臣(増田敏男君) 完全週休二日制につきましては、労働時間の短縮を政府目標として掲げた昭和六十三年以後、その促進を図ってきた以来、着実な進展が見られていると思えます。

しかしながら、先生御指摘のように、企業規模で見ますと、千人以上規模の企業では八一・九％の労働者に適用されているのに対して、三十人から九十九人規模の企業ではこれまで先生おっしゃいましたように三三・四％の労働者の適用にとどまっております。

中小企業においては、業種等によっては週五日制をとることが困難な状況にある企業も多いものと考えますが、そこで関連企業、取引先等の理解と協力を得よう努める、また同業種、同一地域内における連携をとることににより一斉導入を行う、あるいは要員の見直しを行うなどの工夫によりまして、完全週休二日制を採用する余地はまだあるものと考えております。

個々の事業場の状況に応じたきめ細かな指導、援助を図ることにより、完全週休二日制の普及促進により一層努めてまいりたいと思えます。

○長谷川清君 認識は正しいと思えます。同様に、勘どころというのは、表の数字だけを

追いかけたのではわかりづらくなる場合があります。年間のいわゆる総労働時間というものを考える場合においても同様だと思います。

例えば、今、政府がとっております数字、データは、一般労働者の総労働時間というものとパートの総労働時間というものと全部合せて数字を出しておりますけれども、その働いている一般労働者の一人一人から見ると、パート労働というものは、我々がというよりは前川レポートにあった当時のあの十数年前まではほとんど存在をしない程度の、ほとんど問題にならなかった。ところが、この十数年の間にパート労働はどんな数値をふやしております。

パート労働の年間における労働総実働時間というのは千五百五十時間。つまり、パート労働というのは、定時から始まって退社時間が正社員と同じだというのはまずありません。所定内労働を見ましてもこれは千二百二十二時間でございます。一般労働の場合の所定内は千八百三十四時間、一般労働者の総労働時間は千九百九十時間でありまして、それを足して二で割るわけではありませんが、パートという低い労働時間と一緒に込み込みにしますと、見かけの数字というのは千八百に近いといいくんです。

そういう点においては、いわゆる本来の一人一人の働いている本当の実総労働時間というのは、実際は千九百九十時間であるということになります。非常にわかりづらい数字がひとり歩きすることになりますから、その辺の問題は、今指摘をいたしましたような週休二日の段階においても一人一人が肝心なのであります。

問題は、その点について、千八百時間というものを我々が目指していく場合に、今後においてもますますふえるであろうパート労働、そこがふえればふえるほど、実際の一人一人の働いている時間が短縮されなくても数字だけは短縮されるという、そういう結果を生むわけでございしますが、その点についてはどう考えていますか。

○国務大臣(坂口力君) 労働環境というものがだんだんと変わってまいりました。非常に多様化をしております。そしていわゆるパート労働と云われております労働形態の人たちも一千万人を超えてきたわけでございします。

それで、諸外国の場合を見ましても、諸外国の場合には労働形態が非常に多様化をしておりますので、一般労働者と申しますか正規の職員の皆さんあるいはパート労働というような分け方がございまして、非常にその辺のところは多様化のあらわれが出てくるというふうに思っています。しかし、日本の場合には非常に極端にと申しますか、一般の正社員の皆さんとパート労働の皆さんというふうになく二極分化を今までして今日を迎えておりますが、そのパート労働という中身も最近ではかなり変化をしております。そしてさまざまな労働のあり方、その中に現在パート労働の中に新しく入っておみえになる人もあるわけでございします。

そうした状況でございしますので、これから将来どういうふうになるのかの統計をとっていくのはいかというのには、いろいろ検討をしておりますが、過去の状況だけを見ますと、先生が御指摘になりましたことも一つの真理であるというふうに私は思います。

国際競争時代というふうに言いますが、国際競争時代というのは世界と同じルールで勝負をするということでございますから、やはり世界がこれだけの労働時間の短縮をしてやっているわけでございますから、その同じルールの中で、同じ環境の中で勝負をして勝ち抜いていくということになればならないというふうに思っております。そういう点で、やはり日本はまだこの努力をしなければならぬというふうに思っています。とりわけ、中小企業においていろいろの問題点がございしますが、その場合には、大きい企業が中小企業に対していろいろの仕事を渡しますときに、も、そうした中小企業の労働環境ということも視

野に入れたら大きな企業と中小企業との間の仕事関係を結んでいくとか、そうしたルールというものも新しくこれからつくっていくかなければならないというふうに思っています。今までのようにいつか幾日までこれだけのことをとただ言うだけでは、これはいけないのではないかと気がいたしたます。

そうした問題も含めて、やはりこれからの日本の企業のある方、これはそこに働く人たちの労働条件、労働環境というものを十分に視野に入れてやっていかなければなりませんし、諸外国との間の勝負に勝てなければならぬ、そういう勝てる企業というものををつくり上げていかなければならない、政治も行政もそういう企業を育成することのバックアップをしなければならぬ、そういう時代ではないかというふうに認識をいたします。

少し先生の御質問から答弁がそれてしまいましたけれども、このパートの問題につきましてはよく認識をいたしております。これから先、統計のとおり方等がいろいろあるというふうに思いますけれども、しかし私は、今までの一般の正規の労働者、パートの労働者という分け方よりも、もっとも多様化をされていくの動きが出てまいりますので、なかなか分けるのが分けにくくなる方向に時代は進みつつあるように思っております。第でございします。

○長谷川清君 大臣おっしゃるように、この問題もやはり社会全体との問題ということはあると思います。それから、日本固有のいろいろの仕組みという今日までの生い立ちというものもありましよう。私は、数字がどんどん千八百や、そして週休完全二日制の達成という方向に向かっていけばいいけど、それは数字だけがひとり歩きして、実態は長時間労働が残っているということをちゃんと意識しておくことの大切さを今申し上げたので、その点については大臣もそう答えられていると思います。

間、いわゆるサービス残業というものが加わっていくわけでございしますから、そこで働いている人々の時間というものが年間にわたってだらだら延びていく傾向というものもございします。

そこで、中央労働基準審議会の時間部会というのと検討した検討結果というのがあるはずでございますし、そこで求められて、政府としては一体どういう取り組みをされたのか、またこれからしようとしているのか。いわゆるサービス残業という問題についてお答えをいただきたい。

○政府参考人(日比徹君) ただいまのサービス残業の件でございしますが、平成十二年、昨年十一月の中央労働基準審議会の建議におきまして、始業、終業の時刻の把握について、事業主が講ずべき措置を明らかにした上で適切な指導を行うなど、所要の措置を講ずることが適当であると、そういう建議が出されております。この建議を踏まえまして、厚生労働省としましては、個々人の始業終業時刻の把握の確に行われるよう使用者が講ずべき措置を具体的に示すべく近々通達を発出することといたしております。

今後、適正な時間管理が行われるよう事業主を指導してまいります。同時に、時間外労働を行わせた場合に割増し賃金を支払わないことは労働基準法違反であり、当然のことでございますけれども、その点でございますので、先ほど申し上げました通達による指導は指導としまして、労働基準法違反という点で的確な監督指導をあわせて実施してまいりたいと考えております。

○長谷川清君 この時間短縮という問題については、時短推進計画というものを掲げております。この時短推進計画という中にも明記されておりますが、所定外労働削減要綱というものがいわゆる平成三年の中央労働基準審議会が策定をされて、それをやっていくということがこのいわゆる時短推進計画の中に明記されております。

これについて、要綱は、所定外労働を当面、今後三年の間に毎年一〇％ずつ削減をするということ、サービス残業はなくすということ、休日労働

はやめるといふこと、具体的にそのように、いずれの点についても現実にはむしろ悪化しているんじゃないでしょうか。こういう問題についてはどのようにお考えになっておられますか。

○政府参考人(日比徹君) ただいまの所定外労働削減要綱でございますが、平成三年八月に策定されました、この削減要綱の中では、ただいま長谷川先生御指摘のように所定外労働なりサービス残業なり休日労働はやめるといふような点、これを所定外労働時間削減の目標としておったところでございます。まさに、御指摘のようにそれぞれ現時点で見ますと、策定以来十年近くたつておるわけでございますけれども、目標が目標のままといえますか、そういう状況であるのは御指摘のとおりでございます。

さて、この所定外労働削減要綱というものが、ではどういう意味を持つのかということになろうかと思いますが、これにつきましては、私の方から申し上げるのも恐縮でございますけれども、成立につきましては既に長谷川先生の方があるいは私よりもずっと承知されておられるかと思いますが、これを定めて労使にこの内容を強制していくというような性格のものでつくったわけではないと承知いたしております。

目標を定めつつ、これを労使で、そのほかにも「取り組むべき事項」というような点も掲げておりますが、一つの目標として労使間でもこれに向けて取り組んでいく、そういう意味で強制するというよりは、この目標に向かって現実的な取り組みをしていく、そういうベースにするものというような性格が全体としては強かったものと思えます。

もちろん、内容によっては、そうではなくて具体的にやっていくというようなものもございます。それで、先ほどの三点の点についてはそのようなことでございますけれども、特に「労使が取り組むべき事項」としまして、ノー残業デーあるいはノー残業ウィークの導入をやつてはと、その

他所定外労働を行う理由を限定してはというようなことで、「取り組むべき事項に関する指針」という部分もございまして、これにつきましても現状そのすべてがうまくいっているというふうにはもちろん思っておりませんが、ノー残業デー等につきまして、少なくとも労使あるいは社会全体としての取り組みの後押しといえますか、そういう役割は果たしてきたのではないかと考えております。

○長谷川清君 いろいろと方針がどんどん出てくるところを、きめ細かく方針自体を見るときに、問題は、事実上プラン・ドゥ・シーが機能していない、いわゆる結果としては不十分だと。感情を抜きにして、冷徹に事実だけはそうなってくるんです。

大臣、冒頭にも申し上げたとおり、少なくとも今提案されている、これからこの決議に基づいて五年の間にやり遂げるよと、この決議をそのまま実行に移していく場合、現在ございまして所定外の労働時間の削減という点について、労基法三十六条の上で上限を明記するといったようなことについて今後検討する必要があると私は思いますが、大臣はどうお考えか。また、そこで明記をするということになれば、現在の三百六十時間を百五十時間に下げていくという具体的な数字、百五十がいかにどうかかわりませんが、三百六十は高過ぎると思うんです。

この二点について、大臣、今ここでこの法案の中でどうやれと言っているのではありません、そこまで無理は申しませんが、今後五年間あるのですから、いわゆる実行計画を立てるというのなら、そういうことは十分検討をしなければならぬ、こう思いますが、いかがでしょうか。

○国務大臣(坂口力君) 初めに申しましたとおり、大目的を達成していくためにさまざまなことを考えていかなければならぬというふうなふうに思っています。私なども選挙区に帰りまして後援会の中小企業の皆さん方のところを回りますと、中小企業の皆

さん方は、なぜこんなに休日が多くなるんだと、こんなには休日をごんごんふやしていったら我々はやつていけないではないかという御苦情を次から次へとちょうだいするわけであります、その皆さん方に労働時間のことを説明申し上げるのは大変手間のかかる仕事でございます。

しかし一方、世界に目を開きましたときに、やはり大目的の立場でこの労働時間の問題はやり遂げていかなければならないことは事実でございます。そのときに、どうこのことを中心にしてこれをやり遂げていくかということにつきましては、先生が御指摘になりますようなこともあるいは考えなければならぬときが来るのかもしれないし、いろいろのことをやっぱり考えていかなければならぬというふうなふうに私も思います。

しかし、そのやり方につきましてはいろいろのやり方がございまして、達成をするための決意というものをしながら、進めていくためには、日本全体のやはりいろいろな改革もしなければならぬことだらうというふうに思います。ただ労働条件のことだけを見て進めていくということではなかなか達成できないだらうと思うんです。中小企業の経営者がおっしゃるように、現在の企業環境の中で労働時間の問題だけを言われたのでは我々は太刀打ちできぬというふうに御指摘になりますのも、私はそれはそれとおりではないかというふうに思うわけです。

と申しますのは、例えば電気代あるいは電話料あるいはまた土地代、さまざまな問題を現在のうちに諸外国に太刀打ちのできないような状況にこれを置いておいた中で、そして労働時間のことだけできしきし詰められたのでは我々はやれないというふうな御指摘になる中小企業の経営者の言い分というものが我々には耳を傾けなければならぬせん。したがって、日本の国の中におけるそうした問題の全体の改革を進めながら、この百八十時間の達成というのはいかなければならない問題であらうというふうに思います。ですから、労働環境あるいは労働時間の周辺の

問題について、先生が御指摘になりますようなことも考えなければならぬかもしれませうけれども、もう少しその外側の大きな社会改革ということにも目を向けて、同時にこれを引っ張っていくことでなければ、なかなかこれは言うはやすくして現実には達成できないところが出てくるのではないかと気がいたしまして、そうした言うならば厚生労働省の範囲内だけのことはなく、もっと広い意味での改革を同時にこれは決着をしていくんだという強い熱意を我々は示さなければなりません、労働時間のことがあからやっぱりこれはそういうふうな早くすべきだというサインも明確に皆さんに示さなければならぬというふうなふうに思っている次第でございます。

○長谷川清君 大きな改革とも関連をされている、そのとおりでございます。また、いわゆる一方における中小零細企業や商工会議所や、そういったところの意見というものが聞かなければならぬことも承知をいたしております。

客観的に、具体的に、青写真でさつと上から写し出したときの、あらゆる声を全部組み込んで、なおかつこの目的を達していこう、こういう視点が立つたときには、いつかどこかでこれらの問題が発生するはずでございます。大臣もそのことに触れていらつしやいました。したがって、大筋はこの質疑の中で大臣の気持ちは伝わっておりますけれども、いまだ少くやっぱりこの問題については避けて通れない課題になってくると思えます。

増田副大臣にもお聞きをしておきたいんですが、サービス残業というものがどうしても絶えないこの状況の中で、公正な競争に反するあらゆる悪質な企業と、だれが見てもそうだとおぼしきところに対して、これらを公表するという措置をとるべきではないかと思うんですが、副大臣、どうでしょうか。

○副大臣(増田敏男君) これまでも労働基準法第三十七条に違反するサービス残業につきましては監督指導を行い、その解消に努めてきたところで

ありますが、先生の御発言にもうかがえますように、残念ながら平成十一年において一万一千五百二十四件の違反が認められたところであり、これら違反事業場については企業名を公表することと一つの方法ではあると思いますが、厚生労働省としては、今後においても効果的な監督指導に努め、確實な是正をさせることとてまいりたいと考えております。

○長谷川清君 これから中小企業の問題にも質問が入ってまいりますけれども、そういうものも含めまして、これまでずっと歴史的に階段を上ってきました。その過程の中にありましては、特に中小零細のようなどころは大変であろうということもあって、優しく優しく運用してきたんですね、法的にもあるいは基準的にも、その結果が、実際の数字として本当に健全にそれらが解決をして、数字が効果をあらわしてきているのならその延長線上でこれからの五年もやればよいと思うんですが、私の判断からすれば、そういう優しさや強さがなければなりません、あめとむちじゃございませぬけれども、一方において、だれが見ても不正だというものについてはこれは厳しく強くさしこんで。

そういう問題について、サービス残業撲滅のためには通達を出すんですか、これから。

○副大臣(増田敏男君) まず、結論から申し上げまして、通達は出します。

そこで、ただいま御発言がございましたが、ちょっと戻って恐縮なんですけれども、中小企業に対する先生の御発言、あめとむちというようないい、あるいは温かい気持ちという御発言がございましたが、それらを踏まえながら、大臣の御発言にもありました、大きな時代の転機、総体的なことも考えながら、優しさの中にきちんとした指導をまず行っていきなさいという考え方がありますので、努めてまいりたいと思います。

そこで、時間外労働を行わせたのに割り増し賃金を支払わないことについては、先ほど申し上げましたとおり監督指導を行っていくことを基本と

して対処していくつもりであります。また、今後においては、労働時間の把握に關しましては、事業主の講ずべき措置に關してももちろん指導を行っていくこととしております。指導等を通じて把握した実情等を踏まえ効果的な監督指導に努めてまいりたい、このように考えております。

○長谷川清君 まずは正しい実態把握が必要で、その上に立って、一万一千以上のそれらの悪質と言われるそういう不正な状況というものについて、ケース・バイ・ケースがあるでしょうけれども公表する、こういうことをきちんと今後やっていきたいと思います。

そこで大臣に、中小企業の問題にも先ほどお答えの中にも含まれました中小企業の時短というものについて、大臣はどのようにお考えでしょうか。

○国務大臣(坂口力君) 先ほど若干触れさせていただきましたが、やはり中小企業の問題と申しますか中小企業に働く人たちが、その皆さん方の問題を解決することなしにこの千八百時間の達成というのとはなかなか難しいというふうに思いますし、また、それにまつわってまいります、先ほどから議論をしていただいておりますサービス残業の問題でございまして、あるいはその他の有給休暇の問題でございまして、そうした問題もなかなか解決がされていかなければいかんかというふうに思っております。

中小企業の問題は、最近は大分変わってまいりましたし、小さな企業ではありますけれども、大変世界的な活躍をしておみえになることもございますから、中小企業だからおやりになっている問題も下請関連だというふうな切り切り方はできないようにはなっておりますけれども、まだまだ現在の段階におきましては下請企業でありましたりそうした企業が多いことも事実でござい

ます。これらの中小企業に対して、そこに働く人たちに千八百時間を達成していただくようにどうしていくかということは、先ほど述べましたとお

り全体の企業環境というものを一つは整備していく、それから大きい企業と関連企業との間の関係を正しく整理していく、そうしたことが前提として必要ではないかというふうに思っているところでございます。

先ほど私が話をしました中で千八百時間を百八十時間と言いつたところでございまして訂正させていただきますが、千八百時間でござい

ます。そうしたことをまずやりながら、この中小企業の問題というのはいかにいかなければいけないというふうな思っております。

○長谷川清君 中小企業の時短の問題につきましては、十年前ですから六十二年のころ、労基法では週四十時間制度を導入したときです。その当時の中小企業に対しては、中小企業に配慮をしつつ漸次進める方針で当時は進んでおりました。その後、平成五年になりましたが改正して、翌六年の四月から週四十時間制が原則的に適用されるということになり、中小企業の猶予措置事業場というものについて平成九年の四月からこれが適用されるように明確化されてまいりましたです。

そういう経緯をたどりまして、平成八年、この猶予措置対象事業場の実際の達成率は三八%。もうこの状況で、どちらかといいますと適用延長を求める企業がほとんど続出をするという状況であると思っておりますが、その辺の傾向というものについては私の言いは間違っていますか。事実でしょうか。

○副大臣(増田敏男君) 時短促進法が制定されたことにより、中小企業の時短にとつてどういう効果が上がつてどういふふうな動いているというふうな意味に御発言の趣旨をとらえましたが、時短促進法制定以来、各事業場規模別に見ましてもそれぞれ労働時間は短縮をされてきたところであると思っております。その間、労働時間法制も改正されてまいりまして、時短促進法の効果を厳密に申し上げることはできませんけれども、例えば事業主団

体等労働時間短縮自主点検事業等により調べてまいりまして、おおむね先生の認識と同じように理解をいたしているところであります。

○長谷川清君 そうであるとするならば、その後引き続いて平成九年、百四十通常国会の臨時措置法の一部改正法案が出されましたが、そこでさきも申し上げた二年間の指導期間を設けると。中小企業については猶予期間について懇切丁寧な指導援助や負担軽減のための措置というものを講じて中小企業に対処していくという、こういう態度で来たと思っております。終始この問題が十年前から確かに、私もそうですよ、中小企業をいじめようとしているのではありません。中小企業があらゆるハンディを持っており、多くの課題がたくさんあるから克服できないでいる。中小企業だけの力では何ともしがたい部分もある。百も承知で、そういう上立って、だからこそそうやって優しく優しく包み込みながら今日まで来たと思っております。

私は、今日までを悪いと言っているわけではありませぬ。今日まではそれで正しかった育て方だと思ひます。しかし、最後にやはりこれは終着駅に今度は着くんだぞという列車に我々は乗っているからには、そういう優しさにプラス厳しさも必要だということをさっきから言っているわけでありませぬ。今までを否定しているのではありませんで、それにプラス、いわゆるそういうやり方です。その結果が今言うように達成率三六%。その後わざわざ二年間のいわゆる指導期間を設けたんです、法律上。一体その間、何をしていたのか。それからまた二年経過をして、今年たつてい

るわけでありませぬ。そういうことを言いますと何か批判がましくなりませぬけれども、やはりそこに実効が上がっていないことだけは客観的事実である。とするならば、今後においては、あめとむちという両面では健全に数字を上げていかなければならぬのではないかと、このように感ずる次第でござい

○国務大臣(坂口力君) 先ほど御質問いただきましたが、私、ちょっと質問の内容を取り違えておりましたから、つけ加えさせていただきますというふうに思います。

この時短の問題、とりわけ猶予措置対象事業場というふうに言われておりますところは、今、先生御指摘のように、平成九年の四月から二年間の指導・援助期間というのを設けて指導してまいりました。そしてその後の二年間においてまたさらに取り組みを続けていくという、こういうふうになっているわけでございます。御指摘のとおりでございます。

この二年間におきましては、労働時間の短縮に努力する事業場への助成の支援でありますとか、あるいはまたいわゆる臨検監督の実施と申しますか、なかなかそこをきちっとやれなかったところに対する監督の強化、それを厳しく求めてきたところもあるわけでございまして、今御指摘をいただきましたように、いわゆるあめとむちのところもかなりやってきたというふうに思っております。

今後、しかしこれは企業対行政の間のあめとむちの話でございます。先生が今御指摘になりますのは、一般社会に対して、やっているところとやっていないところとをもう少し明確にして、やっていないところはこういうところだということをはっきりさせるような方法をとって、そしてそういうむちの当て方といえますか、そうしたことも大事ではないかということをお聞かせいただきたが、なるほどそうしたこともこれから先、これを実現していきますためにはやはりある程度取り入れながら、なかなかやらないところに対してはより厳しくやはり対応していくということも、これはやらなければならない場面も出てくるのかもしれないと思ひながら、私は今聞かせていただいた次第でございます。

小さなところでございますし、小さなところはそれなりに実現をするのに悩んでいるわけでございますが、ですから、できるだけここはむちというよりも温かく見守りながら、積極的にここが実現をしてもらえるように私たちはしていくことを一番中心にしなければならぬだろうと。

四名、五名のところの皆さん方をお願いをしますときには、週四十時間を達成してくれと言いましても、なかなかそれは無理だというふうになる。そのお気持ちも我々は理解をしながら、しかしさりとて、それじゃそのままですと行っているのかといえ、そうではない。猶予期間を設けながら、その間にいろいろなことを経営的にもお考えをいただいで、そして時間短縮に向けた努力をしていただく、しかしやはり猶予を与えていくという、そういう行き方を今までとってきたわけでありまして、この行き方そのものは決して間違っていないかというふうに思っている次第でございます。

○長谷川清君 サービス残業の問題につきましては、労働省がことしの二月二十八日に発表しているサービス残業の調査では、頻々にしているというのが一・八・九、たまにしているというのが三〇・一。まあそれほど深刻じゃないような数字。ところが、連合がやっている数字は、頻々にしているのは四五％、月の半分ぐらいはしているというのは三八・六％、たまにはしているというのは二・六％。もうほとんどこれ全部やっている。トータルすると大変な数字。これは二年の差があります。調査期間に。また、対象がどうであるかという差もあるでしょうが、いずれにいたしましても、サービス残業というものが非常に大きいウエイトをこの時短の問題で占めていることだけは事実であろうと思ひますから、答弁は要りませんが、ぜひひとつ今後の五年間の中できちっとこれはやっていただきたい。あめとむちは、要するに、いじめようとかたたこうとかいうことではないのでございまして、これは日本の経済を立て直す場合にも同質のことが言えるんです。だから

お金を使っているから失業、雇用問題は解決しない。

大きな構造の転換をしようというときですから失業はこれはやむを得ないんです、失業者が出るというところは。これは経済問題ですから別個にここでは議論いたしません、同質のことだと私は思っています。きちんとやるべきところはびしつとやる。そのかわり失業がだあっと出たとき、その失業に対する保障はきちつとし、それが滞留しないように半年でも一年でも、早期にそれが次に移れるように、集中的にいわゆる職業訓練、ミスマッチを解消するためにそこにとんとお金をつぎ込む。こういうことなくなるとは私は、この時短の問題についてもそういうことが同様に、質的には同じような処方が要ると、こう感じているわけでございます。

毎勤統計の平成十一年の調査が規模別に出ておりますけれども、三十人以上のところと三十人以下のところ、非常に時短という問題について働く時間に格差があります。月で大体平均三時間以上、年間で四十時間、格差があるということになります。

この問題について大臣は、いわゆるこういう格差については、この数字は大きいと思うか小さいと思うか、大臣の感想をお聞きしておきたいと思ひます。

○国務大臣(坂口力君) 御指摘をいただきましたように、この統計の結果を見ますと、三十人未満の企業とそれからそれ以上の企業との間の差というのは、御指摘のとおり数字が出ています。

五人から二十九人規模の事業所の所定内労働時間というのは、三十人以上規模の事業所に比べまして、今も御指摘がありましたように、年換算で四十時間近く長くなっているわけでございます。まあまあ大したことでないというふうに見るかは、これはまあ見方によって、人によってかなり違うであろうというふうに思ひますけれども、

我々の立場からすればこの差はやはり大きいというふうに見て対処しなければならぬだろうというふうに思ひます。だから、この四十時間というものを見過ごしてはいけません、ここをしっかりと見据えてやはり我々は考えていかなければならない、そういうことだろうというふうに思ひます。

○長谷川清君 通産省は見えておりますか。

通産省に質問をする前に大臣に一つお伺いしておきたいのは、中小企業の親子の関係ですね、親と子の企業の関係。非常に発注量が波を打つたり、金曜日に発注して月曜日に納品だとか、あるいは一どきにどかんと出すのではなくてちよろちよろちよろちよろ、いわゆる少量発注といったようなことがあったり、いろいろとそこに、この実績を調べてみますと、平成九年、十年、十一年と年を追うごとにそういう発注のあり方という問題が、好転しているのではなくてむしろ悪化している。現在の不況状況を反映しているという面もあるでしょうが、全部をこの時代のせいにするというのではないかと思います。

その中で最善を尽くさなければならぬと思ひますが、従来よりそういった発注のあり方という問題、親子の関係について、いわゆる受ける側の方のいましめようか、厚生労働大臣としてはそういうことについてはどのように考えていらっしゃるでしょうか。

○副大臣(増田敏男君) 私の方からお答えさせていただきます。

御指摘の調査によりますと、労働時間の短縮の障害といたしまして、日常の受発注に関する親企業による要因を回答している企業が年々増加しております。このような親企業等からの発注等取引上の問題は労働時間短縮の阻害要因となっている場合が少なからずあるものと考えております。したがって、発注方法の改善等取引慣行の是正につきましては、労働時間短縮推進計画の改定等を通じて、経済産業省その他の関係省庁と緊密な連携を図りつつ取り組んでまいりたいと考えて

おります。

○長谷川清君 経済産業省の方にお聞きをしますけれども、子会社の方から見ると時短という問題はコストがかかるわけですね。コストアップに対応できないという問題もありますし、それで下請中小企業振興法の四十六年、六十一年、平成三年と、この時短について妨げているいろんな弊害、そういう問題の抑制、親会社側の方の協力事項、そういうものがこの中に逐次追加され、盛り込まれてきたと思いますけれども、そういう点について一体その後は結果がどうなっているのか、今現在功を奏しているのか、そう判断されているのかどうか。そういう点について、今後こういう取り組みの状況いかんによっては強化が必要だと私は考えておりますが、その点、三點ばかり申しましたが、その点をひとつお伺いしておきたい。

○政府参考人(中村利雄君) 中小企業庁におきましては、毎年、全国下請企業振興協会を通じて、受注企業及び発注企業に対してアンケート調査を実施いたしております。その結果を発注方式等取引条件改善調査報告書という形で取りまとめしておりますけれども、その調査によりまして、やはり従業員の規模が小さいほど時短を進めることが困難な企業の割合が多くなっております。

その理由としまして、先生御指摘のとおり、時短によるコストアップに対応できない、あるいは受注量の変動が激しいこと、あるいは短納期の発注というものが指摘されております。この三年間の動向を見ましても、受注量の波が激しく生産が平準化できない、発注が短納期である、こういった障害を訴える方の割合というのは減少してないという状況でございます。

そういうものを受けまして、私も、平成三年に振興基準の改正を行っております。この中で、週末発注あるいは週初納入の、あるいは発注内容の頻繁な変更など、労働時間の短縮の妨げとなる発注等の抑制、下請中小企業の計画的生産、発注平準化への協力など、下請中小企業が時短を進め

ていく上で重要な事項を定めました。

振興基準の周知徹底につきましては、毎年全国十五の会場で下請取引改善講習会を開催しますとともに、年末には百六十の団体と八千八百の親事業者に対して通達を発出し、振興基準の周知を図っているところでございますが、先生御指摘のような状況が続いているということで、十三年度はこの下請取引改善講習会を十八回以上にふやすというような形でさらにその周知徹底の強化に努めてまいりたいと思っております。

○長谷川清君 どうしても中小企業の企業側だけでは自力でとても難しいという多くの問題があります。したがって、親会社側の方、これは日本企業の長いならわしのようなもので、横並び方式もありまして、それでいろいろ言いますが、浪花節的な関係もありますから言いたいことも言えないという、そういういろいろなことの弱みが中小側の方にはございますので、どうかひとつ、これは先ほどから議論しておりますように非常に大きなテーマの中の一つでございますから、両省庁がお互い連携し合って答えを出していかなければならない、実効を上げなければならぬということでございます。

きょうはもう時間の関係で、経済産業の方はこれで結構でございます。

戻りますけれども、例えば五人以下ぐらいの小さい規模の特例措置事業所の助成という問題について、今現在助成というものと奨励というものでお金を出しておりますが、私はこれは継続すべき、このように考えておりますが、この点はいかがでしょう。

○政府参考人(日比徹君) 今御指摘の特例措置対象事業場に対する助成金でございますが、これにつきまして、今、委員の方からこういうのをそのまま継続といえますか、そういう御指摘でございます。

これは御案内のとおりでございますけれども、特例事業場につきまして、現在は週四十六時間というところになっております、この三月までの

間、いろいろ助成をしてまいったわけでございます。これはいよいよ来月から四十六時間が四十四時間制に移行する。その場合に去年なりあるいはおとしなり、従来の労働時間四十六とか四十四がどれぐらい守れているか、その状況等も見つつ、果たしてこの助成をどうしていくかということであつたわけでございます。

現在のところ、昨年の年央において、ことしの四月、つまり当時から見ますと翌年の四月に週四十四時間に移行するときに、どの程度の見込み、四十四時間が自然体でどの程度行っているかどうか。努力分もございまして、そういうところを見ましたときに、比較的従来やっていた助成措置を活用されましてそれなりに行くだろうというふうなこともございまして、いよいよ四十四時間に踏み切った後につきまして、先ほどのいわば猶予措置のときの扱いと必ずしも同様に措置しなくてもいいのではなからうかというふうなことで、来年度からは経過措置的に支給する分は除きまして一応ここで区切りをつけて、いわば廃止をしましてということと考へたところでございます。

○長谷川清君 四十六時間が四十四時間になる、そこでこれを廃止、そこまではわかるんですが、現実の問題として、そういう小さいところで、だから特例措置を必要としておいて、そこで実際には四十六時間の状況の中でも四十四時間にしたり、四十四時間をさらに切つてあれやこれや省力化、機械化、あらゆるコストを出して努力をしてそういう成績を上げているところまで、私はそういうところこそ政府が支援するということがなければならぬと思うんです。

さっきからあめとむちという関係は、悪質なところはきちんと打ちって、きちとやっている自立型に一生懸命持っていくとする、大きな構造転換とそういう細かい部分の一つ一つの構造転換、ここが大事なのでありまして、そういう点はぜひこれはひとつ、総裁枠が何か今回切りかえて五十六億ぐらいでしょうか、予算が。新しくこれは切りかえていくんでしょう、時間短縮のための

いわゆる助成の金というのが。そういう中で、いわゆる今の特例措置事業場についてだけは助成金も廃止するし奨励金も廃止する、こういう姿のようになっておると聞いておりますから、この点はひとつ十分に考慮していただきたいと思うんです。

大臣、その辺の考慮をしてもらうという点についてひとつお答えをいただきたい。

○国務大臣(坂口力君) よく検討させていただきます。

○長谷川清君 もう時間がだんだん迫ってきておりますので、次に年休の取得率という問題についてお伺いします。

これは平成七年、八年、九年、十年、十一年と、どんどん取得率が落つてきていますね。平成七年のときには五五・二％、八年は五四・一％、九年五三・八％、十年五一・八％、平成十一年は五〇・五％。

この減っている理由というのは、答弁を聞くとまた長く時間がかりますから申し上げますと、いろいろあると思います。いろいろありますけれども、その中には国なり各事業者なりが取得率を高めるような環境をつくっているのかどうかという問題、そこだけお答えをいただきたい。

○政府参考人(日比徹君) ただいまの点でございますが、有給休暇取得促進という企業内の環境という点につきまして私どもは企業でもそれなりに取り組んでおられると思いますが、例えば企業内でそのための委員会とかを設けている状況等を必ずしも正確に把握はしておりませんけれども、どこでもかしこでもそういう委員会を設けて労働時間短縮に向けて何か話し合う、あるいは労使協議等で当然やっていくというところまで十分に行っていないのではないかと思います。

したがって、やはり有給休暇の取得が進まないということにつきまして、労働者側の事情もあろうかと思いますが、企業そのものがどう行動するか、あるいは企業内の職場の雰囲気というふうな点について十分環境整備を進める動きという

のは弱いのではないかと思っています。

○長谷川清君 この年次有給休暇の取得率を上げなければなりません、と同時に、いま一つは連続休暇、長期休暇、こういうものを早く制度化し、できればこれはILOの百三十二号条約を早急に批准する、そのための検討を始めるということが大事だと思ふんです。この点につきまして、後ほどこれについてお答えをいただきたい。

もう一つ提案がありますのは、労基法の三十九条第一項であります。現在では、有給休暇を与えなければならぬという権利条項から出発しております。有給休暇を与える必要はないと。それは有給休暇をとる権利を働く側が持っているからだと。この条項を有給休暇を取得させなければならぬと、義務条項に変えたらどうかと私は思っています。

要するに、権利という言葉はたくさんあちこちで使われておりますが、憲法でも九条所権利というのが使われております。そういう中における人権であるとか働く権利であるとか、勤労の権利を有する、そのかわり義務を負うといった権利というのはいっぱいありますけれども、要するに一年を通して現ナマでもらうやつがいゆる月例賃金であったり、賞与であったり、退職金であったりというのがあります。それ以外に、現ナマではないが、いろんな制度というのがありますね。そして、そこに休暇というものがあると。

車の運転でもそうですけども、ハンドル全部が全部動く時間だったら、これは運転できませんね。ちょっと切っただけであつと行っちゃう。必ず車にはここに遊びの部分があるからきちんと運転が安全にできるんですね。人間もそうでございまして、今日指そうとしている千八百時間、達成されるでしょう。そういう場合には年間これぐらいの休みをとらなければならぬという、そのことが先行する基準法に変えるべきではないのか。

先ほどの質問と今の質問、これを同時にお答えいただきたいわけですが、時間がございま

せんから簡単にお願ひしたいと思います。

○副大臣(増田敏男君) 大きくは三つあったと思います。

まず、長期休暇につきましては、労働生産性の向上、消費の拡大など経済面での効果が見込まれるが、さらには心身のリフレッシュや地域社会の活動への参加促進あるいは自己啓発など、職業能力の開発、向上も期待されているものと考えております。こうしたことから、長期休暇の普及促進は重要な政策課題と認識をいたしております。

次に、先生からお尋ねのILOの関係なんです。本条約は、年次有給休暇は一年につき三労働週以上とすべきこと、年次有給休暇の分割された部分の一つは少なくとも中断されない二労働週から成るものとすべきこと等々としているものであります。我が国の労働基準法の規定におきましては、年次有給休暇の最低付与日数は十日とされており、また年次有給休暇の連続付与についての規定はないため、ちょうどミスマッチの形になっておりまして、現在は批准は困難であると考えます。

それから、三番目のお尋ねの関係なんです。年次有給休暇の取得率を高めることにつきまして、今後重点的に取り組むべき課題と考えております。そのため、事業主に対して、労働者が年次有給休暇を取得しやすくなるよう環境の整備を促していくことは必要と考えております。

しかし、実際に年次有給休暇を取得するかどうかはあくまで労働者の意思によるものであることから、仮に労基法第三十九条を御指摘のように改正したとしても、労働者が年次有給休暇を取得するかどうかは不明であると実は考えております。

○長谷川清君 それでは話が逆さなものでして、むしろ諸外国においては、早いうちからお互いさまよと、ここの正月は私は何日休みたい、じゃ、Bさんはここで、計画的に年次有給休暇やそういうものを相談しながらお互いさまでとり合っているわけで、我が国の場合には、多少浪花節がありますから、自分が休んだら人に迷惑がか

かるんじゃないかと、自分が一たん病気になった場合にはいゆる病氣休暇になるし、その後は欠勤になっちゃうから有給休暇は残しておかないと心配だとか、さまたまなことが介在するから取得率が上がらないんですね。そういう意味においては、今までは権利主義でとれるんだということでは、やった結果が上がつていないんです。ならば義務化したらどうかということ、そこら辺のことがあります。

要は、年間の一人当たりの、働いている人や、ほとんどの人が働いているんですから、自分の時間が少しでも拡大をするということ、ここを踏み外してはいけない。表づらの数字だけを追いかけますと、そこが膨らんでまいりません。

それが果たされたときに初めてあらゆる効果が出るはずであります。家庭の中の団らんもとれましょう。子供の育児に対する重要な三歳までのしつけという問題もその時間で使われます。地域に対するあらゆる奉仕活動やボランティア活動や、そういうところにも参加する時間が生まれてまいります。自分が、今までのような終身雇用ではなくなっていますから、いっ리스트ラを受けるかわからない。そういう時間を、いつでも自分が対応できるように、自分はある程度のものにつきたいというところに職業訓練を受けることもできます。そこには場所がなければなりません。そうやって何よりも今のこの景気の消費に火がついてまいります。

あらゆるところに、さつきから言うように、日本の国をどうマネジメントするのか、国家像というものの重要な不可欠な中に働いている人々の時間の短縮というのがあるんだということが十三年も前から、前川レポートからずっとそういう数字だけでこの答えを出すことはできません。

そういう意味において、私は、日本の今の経済に活性化を与え、これからの日本というものの消費にも結びついて、あらゆる意味においてこれが本当に確保できるという願いを込めてこの審議

が今されていると認識しておりますから、余り上っ面の数字とか格好よさにとらわれなくて、一人一人が自分の自由な時間が確実に拡大されましよう私どもも努力いたしますので、ぜひそういう覚悟を決めていただきたい、こう思う次第でございます。

以上で終わります。

○沢たまき君 よろしくお願ひいたします。

今日、日本経済は、景気に足踏みが見られ、デフレ現象による先行きに対する不安がなかなかぬぐい切れないでおります。そして、雇用失業情勢も大変厳しいわけですが、私は、こういう時期だからこそ雇用の安定という課題に取り組むことに加えて、真剣に労働時間短縮を考えなくてはならないと思っております。また、これからの日本において、確実に到来する少子高齢化に対して今からしっかりと対応していくべき課題だと思っております。

そこで、まず坂口厚生労働大臣にお尋ねをいたします。

労働時間短縮の意義をどのようにお考えか。そして、政府の経済計画、平成十一年の閣議決定でございまして、においても労働時間短縮は「少子・高齢社会、人口減少社会への備え」という項目に挙げられておりますが、私は、労働時間の短縮は、今後さらに進展する少子高齢化のもとの労働力不足への対応策にもなると考えておりますが、坂口大臣のお考えをお聞かせいただきたいと思ひます。

○国務大臣(坂口力君) 労働時間の短縮の問題は重要な課題であることは今さら申し上げるまでもありません。

先生の質問に入りますまでの長谷川議員の八十分に及びます御質問もそれに尽きるわけでありまして、先ほどからずっと続いておりましたのをお聞きしております。長谷川議員の御指摘は、この時間短縮に対する施策にアクセントをつけろと、一言で言えばそういう御指摘ではなかったかというふうに思っております。そのアクセントの

つけ方が、東京弁の長谷川先生と関西弁の私とでアクセントが若干違うところもあるのかもしいというふうに思いながら、しかし御指摘はそのとおりだというふうに思いながら聞かせていただいていたわけでございますが、今改めて沢先生からのお話にございますように、時間短縮の意義というものを改めて考えながらこの問題に取り組んでいかなければならないであろうというふうに思っています。

これはいろいろの意味があるというふうに思いますが、やはり人間働くべきところは一生懸命に働きますけれども、しかし労働だけの時間では人間生きていく価値というものは半減するわけでありまして、やはり働くときには一生懸命に働き、そしてゆとりのある時間をつくり出すことによつて、その間に社会のために役立つことをするとか、あるいはまた自分が趣味とすることを一生懸命にやるとか、あるいはまた家族との団らんや時間を待つとか、そうした人間の多様な生き方に時間を振り向けるということができるようになってこそ本当の幸せというものが来るのであろう。

そうした意味で、働くべきときにはしっかり働こう、しかし労働時間そのものはできる限り短縮をしていこう、できる限りというの少し言い過ぎでございますけれども、一日に八時間、年間の千八百時間なら千八百時間という目標を立ててそこにおさまるようにしていこう、そしてそれ以外の時間をくり出してお互いに有意義な人生を送ろうと、こういうことに尽きるのではないかとこのように思います。

これから少子高齢化がだんだんと進んでまいりますし、やがて二〇〇五年を経過いたしますと労働人口というものがだんだん減ってまいります。五年から十年の間に百二十万ぐらいの労働人口が減るといことが言われておりますが、そうした状況の中で、これからの日本の経済をどのように確立していくかということの兼ね合いにおきましても考えていく必要があるだろうというふうに思います。

そうした中で、労働時間を短縮し、そして全体の労働人口が減少をしていきます中で、日本経済が活性化を取り戻したときに、じゃそれに対応できるのかという問題が起つてまいりますから、そのときには、中高年の皆さん方や、それから、当然のことながら女性の皆さん方がより多く働いていただけるような環境を準備しておかなければならない。より多くの皆さん方に働いていただき、そして大きな意味でのワークシェアリングというものを実現していく、結果としてそれをしていくということになるのであろうというふうに思っています。

○沢たまき君 ありがとうございます。

次に、政府は年間総実労働時間千八百時間を目標としてこれまで労働時間の短縮に取り組んでいらしてました。この数年の変化を見ても、週四十時間という労働時間法制がしかれましたし、千八百時間という目標に達成していないまでも着実に労働時間は減少していることは受けとめております。この千八百時間という目標が設定された当初はなかなか高いハードルだと言われてきたわけですが、近づくにつれてきているのは事実だと思っております。

ところで、以前の日本の労働環境は長時間労働、低賃金ということで、これは貿易摩擦の要因ともなっていたと思います。この千八百時間という目標が示された背景は、国際協調ということも重要な観点であったと思われまふ。

そこで、お尋ねをいたします。

現在の我が国の労働時間数は、諸外国との比較ではどのようになっていますでしょうか。

○副大臣(増田敏男君) 労働時間につきましては、労使による真摯な努力とこれに対する行政の指導等によりまして着実に減少してきているところでありまふ。すなわち、時短促進法が制定されました平成四年当時の年間総実労働時間は千九百五十八時間でありましたが、平成十一年度には千八百四十八時間となり、目標とする千八百時間にかなり近づいてきております。先生の御発言、御

認識と同じであります。

これを欧米先進国と比較すると、製造業生産労働者の年間総実労働時間は一九九八年時点で千九百四十七時間で、フランスの千六百七十二時間、ドイツの千五百十七時間よりは長くなっているものの、アメリカの千九百九十一時間より短く、イギリスの千九百二十五時間とはほぼ水準になってきているところであります。

○沢たまき君 ありがとうございます。

次に、政府目標であります千八百時間には到達していないわけですが、目標に近づいていますか、しかし業種別により格差があるんじゃないかと思っております。今日の雇用環境を見てみると、見通しは大変厳しいものがあります。今回の法案において五年の延長となっているわけですが、五年とされた理由、先ほど長谷川先生の中にもありました、もう一度お尋ねしたいと思います。

○政府参考人(日比徹君) 期間延長を五年という御提案を申し上げている事情でございますが、御案内のごとく千八百時間、現在未達成でございます。そこで、今後千八百時間という目標を掲げました経済計画、それを踏まえ、その経済計画の計画期間でございますのが十年間でございますが、その前半に集中して施策を講じることによりまして早期に目標を達成すると。そういう意味で、先ほど来なかなか困難な点があるんじゃないかという御指摘もございまして五年間と、そういうことでございましていたるところでございます。

○沢たまき君 わかりました。

ちょっと時間があれたので、通告いたしました四、五は時間があつたらまた改めてさせていただきます。

次に、今後の労働時間短縮のもう一つの重点課題であります年次有給休暇の取得に関して、与党三党の緊急経済対策に取り上げられた長期休暇についてお伺いいたします。

生活創造に資するものと考えておりますが、厚生労働省においては既に長期休暇制度の普及を初め施策の拡充も考えていらっしゃるという聞いております。

通告いたしました四、五はちょっと時間があつたらさせていただきますが、今、六番目をお伺いしております。長期休暇制度の意義を伺います。この長期休暇制度についてはどのような意義があるとお考えでしょうか、お聞きをしたいと思っております。

○国務大臣(坂口力君) 与党三党の緊急経済対策の中身、いろいろなことを書いてございしますが、その中にも長期休暇というのが入っております。これは、労働生産性の向上でありますとか消費の拡大など経済面を重視してのものだというふうに思っております。

長期休暇は、心身のリフレッシュをするということ、あるいはまたその間に次のエネルギーを蓄えるというようなこともございまして、あるいはまた中年以降になってまいりますと若干その辺で心身のひずみは正といたようなことも生まれてくるだろうというふうに思います。あるいは、若い皆さん方であれば、家庭の団らんあるいはまた家族旅行といったようなこともそこには含まれてくるだろうというふうに思いますし、年齢による格差というものがあつたというふうに思いますが、いずれにしても、この長期休暇の持つ意味というのは、それぞれの年齢層におきまして非常に大きいものがあるというふうに思っております。

ですから、この長期休暇をとるということによつて、これはその人個人の生活をリフレッシュするということもございまして、そのことによつて企業がまたリフレッシュされるということもございまして、そうした面だけではなくて、社会全体の経済効果というものが大きいものがある。そうしたことからこの問題が取り上げられたのではないかとこのように思います。

日本はここが非常に少ないのですから、もう少しこの長期休暇がとれるような環境の整備がで

きたら、やはりそれができるような体制もつくり上げなければならないのではないかとこのように思います。

○沢たまき君 ありがとうございます。

長期は、先ほど長谷川先生もおっしゃっていましたが、先生は浪花節とおっしゃったように、なかなかとりこいというものが実感でござい

ます。

では、最後になります。

過労死のことをちょっと伺いたいと思います。

近年、過労死とか過労自殺について遺族の方々から労災認定を求める請求がふえております。経済状況、雇用状況が厳しくなればなるほど労働者への負担は重くなってまいります。また、デフレ傾向の中で仕事の単価も安くなり、働いても働いても企業収入が低く、どうしても過労状態が多くなってまいります。

特に心配なのは、若年層に対してそのような現象が出ているということでございます。新入社員で、仕事に対する知識も不十分で、その中で責任を果たそうと大変な精神的緊張が伴っており、若年層の離職率が高いのは社員教育のあり方にも問題があるのではないかと考えております。新入社員に対する社内教育の充実を徹底すべきではないかと考えております。

そこで、平成十二年七月、過労死に関して最高裁で国側敗訴を受けて、過労死の認定基準について専門検討会が設置されておりますけれども、過労死の認定基準の見直しについてのお考えを厚生労働省に伺いたいと思います。

○政府参考人(日比徹君) ただいま先生から御紹介ございましたように、昨年七月に自動車の運転業務に携わっておられる方の二つの事案につきまして最高裁で判決が行われ、いずれも脳血管疾患の業務上外の判断でございしますが、国側が敗訴という事になっております。

その判決の内容、るるは申し上げませんが、よく特徴点ということで世の中でも言われている点、これは業務上かどうかの判断、業務の過重性

の評価、そういう点に關しまして、精神的緊張を伴う業務あるいは不規則な業務などのいろいろな要因を考慮すること、そうしまして、そういう業務に従事することによって生じます慢性疲労とか過度のストレスの持続についても考慮すること、そういうような考え方が判決では示されております。

私も、最高裁のこういう考え方というものは十分考慮する必要があるということで、現在認定基準の見直しに向けた検討作業を行っているところでございます。

具体的に申し上げますと、医学の専門の方々などにお集まりいただきまして御検討いただくこととしております。それを踏まえまして、認定基準については、これはもう結論を言うわけには、なかなか難しい点がございしますが、認定基準は恐らく見直すことになるだろうと思っております。

○沢たまき君 ありがとうございます。終わります。

○井上美代君 日本共産党の井上美代でございます。私は、まず初めに、きのう薬害エイズの問題の判決が出ました。安部被告の無罪判決とは余りにもひどいではありませんか。患者の視点に立っていないと国民は怒っております。厚生行政の責任は重大であることを指摘して、質問に入らせていただきます。

私は、きょう、サービス残業について質問いたします。

年一千八百時間がいまだに達成されていない中で、時短臨時措置法の期限を延長するということがもう当然のことであるというふうに思っています。しかし、一千八百時間を達成するためには労働時間短縮の努力と徹底した時間管理が必要です。

私は、ここに新日本婦人の会の昨年行いました調査を持っております。これはきょう、この後、記者会見をするんですけれども、毎日、一日一日、これは「私の、家族の九月のサービス残業

いっせいで調査」ということで全国を調査した結果でございます。国民全体に長時間とサービス残業が横行していることをこの調査結果は裏づけております。

新日本婦人の会は、子育てグループだとか職場のグループの女性たちが、自分の、そしてまた夫の、そして娘の、息子の、恋人の毎日の残業の状況を一日一日チェックしたもので、さまざまな業種にわたって、四十七都道府県、二千八百五十三人分を集計したものであります。九月というのは年間を通すと比較的残業が少ない時期であるにもかかわらず、大変な実態になっております。

残業している人は全体の八三%、二十歳代の娘では八六%、四十から五十歳代が中心の夫は八八%、そして二十歳から三十歳代の息子では九四%が残業をしております。そのうち、男性では七割、女性では六割が賃金未払いのサービス残業をやっているというこの実態。調査対象全体から見ても五四%がサービス残業をしているという驚くべき数字です。さらに、夫では全体の六二%、息子では全体の六四%がサービス残業をやっているというのです。これを日本の就業人口五千四百万人に当てはめると、三千万人以上がサービス残業をしている規模です。

そのサービス残業の時間がまた問題でございます。夫の場合、六割の人が二十時間以上の未払い残業を行っています。四十時間以上だと四割、六十時間以上では二割、そして八十時間以上が一割という状況です。娘の場合は、二十時間以上が四割、百時間以上という人も一割あります。ひどいのが息子の場合ですけれども、四割が四十時間以上、八十時間以上が一割を超え、そして百時間以上が八%もいるんです。百八十七時間という人もいました。一円も支払われない労働に百八十七時間を費やしているわけです。九月のたった一カ月間、これはサービス残業だけの数字なんです。本当にびっくりいたします。

二十五歳の息子の労働時間チェックをした神奈川県のある母親は、自動車メーカーに勤続して一年

半、胸が痛みます、休日はなく毎日十時、十一時の帰宅、食事もとらずに毎日九時ごろまで会社になくてはならない実態を聞き心配でたまらない、休みの日は死んだように寝ていると、このように告発をされております。

大臣、このような実態を聞かれて大臣はどのようにお考えになりますか、率直な感想を聞かせていただきたい。サービス残業、これは違法だということは大変御承知のとおりでございます。犯罪行為です。根絶しなくてはならないとお認めになつて思いますが、いかがでしょうか。

○国務大臣(坂口力君) 今御指摘になりましたその数字がすべてサービス残業なのか、それとも残業時間を御指摘になりましたのか、少しわかりにくい点もございましたが、いずれにいたしましてサービス残業であります限りこれは労働基準法第三十七条に違反するわけでありまして、定めるところの割り増し賃金の一部または全部が支払われなければならないわけでございますから、これが支払われていないわけでございますから、これは違法であることは当然でございます。

こうしたサービス残業をなくしていくためにどうしていったらいいかということをやはり我々は懸命に考えていかなければならない立場にあると思っております。

○井上美代君 四十歳代の卸売業で働く女性。仕事量は年々ふえていくけれども人員の増員がされない、正規を減らし契約社員にどんどんかわっていると言っている。解雇されるよりはましと、なれないコンピュターに向かい、残業を申請できない中高年男性の声もありました。

日本は、今、異常なリストラ、人減らしが進んでおり、その中で労働者の雇用不安を逆にするように残業、サービス残業、これが蔓延している。まさに私はリストラ・残業大国日本と、こういうふうには言いたいような様相なんです。サービス残業というのは、雇用形態の違いにかかわらず、パートや契約、臨時、そしてアルバイトという人でもサービス残業をやっているという現状が

あります。

そういう中で、子育ての中の家庭はどういう状況かと思ますと、京都の四十代の人はこう書いてあります。七月―九月は残業の少ない時期です。十月から六月はこの三、四倍あります。ほとんど毎日の夕食は母子家庭です。たまにお父さんも入って食べると何だか違和感があるって生活のリズムが狂ってしまいます。子供は、うれしいのか興奮きみで、就寝時間がいつもより遅くなってしまうと、このように言っています。神奈川の三十代の小売業の人は、朝も早く、夜はとも遅いので子供と会えない日が何日も続く。お父さんはなぜ帰ってこないのかと聞かれて、とても悲しくなる。泣いて恋しがる時にはたまに電話を職場にしますが、忙しいのですぐ切られてしまいます。思春期を迎えるのがとても不安。このままでいくと過労死や成人病になってしまうのではないかと、このように書いておられます。

今、日本の家族というのは、家族そろっての夕食は週に一、二回というのが普通の姿になってきているんです。家族あって家庭なし、こういう状況です。このような中でどうして結婚して子供を育てていくことができますか。少子化問題の要因は、このような長時間労働、サービス残業野放しの中で進んでいるんです。

ぜひ、岩田参考人にお聞きしたいと思います。少子化対策として政府や審議会などいろいろな文書や提言、そして答申などを出されております。その中で、労働時間についても年間総実労働時間一千八百時間の達成、そしてまた一日当たりの実労働時間の短縮などが取り上げられてきました。しかし、昨年末に出されました男女共同参画基本計画の中には何かちょっとトンダウンしているんじゃないかと心配をするくらいがあるわけなんですけれども、厚生労働省としては、少子化問題解決の上で重要な仕事をしなければいけない局長として、少子化問題を解決する上でも労働時間短縮が求められていると考えておりますけれども

も、参考人、いかがでございますでしょうか。

○政府参考人 岩田喜美枝君 近年の急速な少子化の進行は、我が国の経済や社会のさまざまな分野に深刻な影響を与えるのではないかと、このことが懸念されております。今、先生が御指摘の、働きながら子育てをしている家庭においては、少子化対策という観点からも労働時間短縮は大変重要な課題であるというふうに認識をいたしております。

【委員長退席、理事亀谷博昭君着席】

政府が定めました少子化対策推進基本方針や男女共同参画基本計画には、所定外労働の削減などによって年間の総実労働時間千八百時間を達成、定着させるということ、また子育てと仕事を両立できるような柔軟な勤務形態や多様な働き方を普及促進することなど、子育てのための時間の確保を推進するための施策を盛り込んでいるところでございまして、その実現に努めているところでございます。

あわせて、仕事と子育てを両立させるためには、子育ては女性だけの仕事であるといったような固定的な性別役割分業を是正する必要があるというふうに思いますし、家族の生活を犠牲にしてまで職場を優先するというような企業風土があるとなればそれも是正されるべきものであるというふうに思います。

これらとあわせて、当然のことではございますが、多様な保育サービスを整備するなどによりまして、働きながら父親、母親が子育てにかかわって安心してしっかり子供を育てることができるよう、そういった条件をつくっていくことが大変重要な課題であるというふうに認識しております。

○井上美代君 私は、ヨーロッパで三十五時間などという国があるわけなんですけれども、何とんでも時間短縮が少子化を乗り越える大きな力になるというふうに思っておりますので、ぜひよろしくお願いをしたいというふうに思っています。次に、大臣に質問をしたいんですけれども、九

八年の労基法の改正時に三十六条で時間外労働を男女共通、年三百六十時間というふうにされました。三百六十時間自身は長過ぎますけれども、しかし調査によると、九月の一月だけでサービス残業をやっている人の三割が三十時間以上やっている。サービス残業をやっていない人も含めた全体で見れば、六人に一人以上は年間三百六十時間を大幅に超えるということになるわけなんです。もうサービス残業だけでこれだけの時間をとっているんです。

もうこれは今までの延長線上での対応では私にだめなんだというふうに思っているわけなんです。むしろ大企業のリストラが進む中でサービス残業がふえているということはもう大臣もお見通しだと思いますけれども、裁量労働になった人が、仕事がつきつなくなって時間も長くなったというのが今の労働者たちの実感なんです。

私も日本共産党は、サービス残業根絶のための法案を国会にも提出しております。この賃金未払い、労基法違反の行為を根絶する政府の決意が私は求められていると思うんです。

今回の調査に参加することで、記録してみても手当なしが思った以上に多くてびっくりしたという言葉もありますし、夜九時、十時に帰宅するのが毎日なのでこんなものかと思っていたけれども、驚いた、数年前にタイムカードが職場で廃止されたのは労基法違反の証拠になるからと言われていると。

政府は、時間管理について、労働時間の把握として管理は事業主の当然の前提だと繰り返し言うてこられておりますけれども、この当然の前提が全く崩れている。それを政府は自覚すべきであると私は思っているんです。

この時間管理、始業時間から終業時間をきちんと労働時間管理台帳をもってやるべきである、そしてこれを法律の中で明文化すべきであるというふうに考えているのですけれども、大臣、これは私は当然のことだと思っているんですけれども、いかがでしょうか。

○国務大臣(坂口力君) 時間外労働、その中でとりわけサービス残業というのがこれは法律上違反であることは先ほど申し上げたとおりでございます。

これをなくしていきまするためには、やはり時間の管理というものが大事、すなわち何時に仕事を開始し何時に仕事を終わったかということの記録が残ることが基本であらうというふうに思いますし、それはやはり、今までそれがきちっとされていたところもありますが、されていなかったところもありますので、そこを明確にするように、通達でもそこはしたいというふうに思っています。ところでございまして、先日もお答えをいたしましたけれども、通達は四月の初めに出す予定にいたしましたというふうに思っております。

そうしたことを行いながらサービス残業を減らしていきたいというふうに思いますが、私たちは労働基準法で明確にしておりますから改めてまた別の法律をつくらなければならないとは思っていないわけでありまして、現在あります法律の範囲の中で私たちはやっていきたいというふうに思っているところでございます。

○井上美代君 私は別の法律をつくってほしいと思っておりますけれども、通達を四月の初めにだして明確に入れていかなければいけないんだというふうに思っております。だから、ぜひ私は通達の中身に入れていただきたいと。

私は重ねていかに大変かということをお話ししたいと思っておりますけれども、労働時間の管理も把握もしていない、それどころか、今月は〇〇時間以内でとか、そしてまた労働者になぜ残業をやったのかの理由を書かせて自己申告させることで自重させるという、こういう実態も調査の中では浮かび上がってきております。

私、ここに静岡のスルガ銀行の資料を持っています。昨年十一月、磐田支店において恒常的長時間残業が行われ、相当額の残業手当が不払いに

なっているということで、労働者が労基法違反の申告を労基署に出しています。九月だけでもそれぞれの労働者が三十二時間、二十一時間、十九時間など不払い残業があるということを出しているんですね。このスルガ銀行というところは、この三年間に各支店で労基署調査が四回も入っているところなんです。それでもサービス残業があらちの支店で起こっているという非常に悪質な銀行です。

ある女性社員が比較的早く帰った翌朝言われたんですけれども、要領ばかり言うのが仕事じゃないとほかの従業員の前で厳しくしかられて、また今度は支店長が支店長代理を呼び出し、そして時間外手当の請求が多いことについて、権利を主張する前に成果を上げるようにと、こういうふうにしかりつけたということなんです。従業員がもうとても時間外労働をやったことを請求できないと。そういう抑制心理状態に追い込まれ、そういう職場につくられているということですね。毎日八時ごろに帰る支店長より先に帰ると熱意がないと、こういうふうにご注意をされるということなんです。

私は、ここについても、勧告がどうなったのか、またバックペイがどういうふうになっているのかというの、きょうは時間がありますので、またお聞きしたいというふうに思っております。

先日からいろいろ答弁の中に通達というのが出てきているんですけれども、サービス残業については我が党の追及によって五年前の平成八年に当時労働省の労働基準局長の松原亘子局長が出したのが初めてなんですけれども、根絶どころか広がっている事態というのをおかしいと思うんです。既に通達を出していただいています。

松原通達は、事業主に「御協力をお願い申し上げます。」と、こういうふうに出て終わっているんです。私は、お願いするという通達ではだめなんだというふうに思っています。明らかに法律違反を目の前で行っている者に対してお願いしてど

うすることができるとしていいか。私は、きちんとやっぱ指導をしなければいけないと思うんです。

今度出される通達の内容ですけれども、労働時間の把握ということで、タイムカードとかICカードの適切な利用などの方法を示すということをお聞きしておりますけれども、私は、改ざんや不実記載を許さないことがサービス残業を根絶する上でのもう決定的な条件だというふうに思っています。

だから、衆議院で二十二日に我が党の木島議員に答えられたのがあるんですが、労働者がチェックできる仕組みをつくることを求めたのに対して、労働基準局長が、労働者がチェックする仕組みをつくらなくても問題は起こらない、それぐらいの責任を使用者に果たしていただくのが基本だと、こういうふうにご答弁をされているんですね。

でも、これで、じゃ今申し上げましたこの大変な状況が根絶できるかという、私はできないというふうにご答弁です。そのことは私もこの調査の中でもはっきりしているわけなんです。その一カ月の手当額が決まっています、その範囲内で申請しているのに、早朝はだめだとか三十分程度はだめというふうにして受け付けてもらえず、そしてサービス残業になっていくとか、それから残業代が五時間で打ち切り、特別な事情のときは請求すれば出るということで仕事をしています事務の係のところで打ち切られてしまうんですと、そういう声ももう本場にさまざま、各地から上がっているんです。これは六百三十三人の、自分が書いたそういう記録も一緒に上がってきているんです。

だから、そういう意味でも、こういうのがいろいろ出てくるんですけれども、労働者の自己申告ではだめだし、申告しても改ざんされるという事実があるわけですね。そのためには事業所が労働時間の始まりと終わりなどについて時間管理を行うことを義務づけ、せめて労働者がその時間管理台帳について自由に閲覧ができるようにする、こ

れがやはり改ざんを許さない仕組みをつくるということになるんだと思うんです。だから、私は、ただこの始業と終業の時間をきちんとするだけではなくて、改ざんを許さない仕組みを通達に盛り込んでいただきたいというふうに思いますが、大臣、いかがでございますでしょうか。

○副大臣(増田敏男君) お答え申し上げます。近々発出する予定の通達は、使用者が労働者の労働時間を把握する責務があることを改めて明確にし、そのために、使用者が講ずべき措置を示し、使用者がその責務を果たすこととさせようとするものであります。使用者が労働時間を正確に把握するために、労働時間に関する記録を労働者本人に開示することも一つの方法であります。したが、他にも方法があり得るところであります。したが、いまして、労働者本人に開示するか否かは労使間で話し合って決めるべき事項と考えます。

○井上美代君 私は、開示の問題についてもやはり大臣、厚生労働省のところではっきりさせていかなきゃいけないと思うんです。労働者本人に見せない、そういう時間管理台帳というのはいないというふうに思います。時間管理は労働者への開示がある、そういうものでなければ本当の時間管理というのはできないというふうに思っています。

ごまかす気が企業側にはないのならば見せるはずなんです。だから、私は労働者から請求があった場合には事業主が開示すべきだということを、これはもう当然のことですので、やはり通達に入れたほしい、入れるべきだというふうに思っています。

大臣の御答弁をお願いします。大臣にお願いいたします。

○国務大臣(坂口力君) 具体的な通達でありますからごまかすのかというところは、これは検討しなければならぬこととございます。しかし、問題は、正確にサービス残業というもののに対して使用者が対応していくということでありまして、そのことが正確に対応をされればこのサービス残業というものはなくなっていくわけでありま

から、それを正確に対応してもらおうように我々の方はその内容をしていくということになるんだらうというふうに思います。

(理事兼合博昭君退席、委員長着席)
そういう内容にする方法としてどういうことがあるかということこれは検討をしなければなりませんし、先ほどのタイムカードの問題等は、これは一つの基礎的なデータになるわけでありまして、当然のことというふうに思います。

しかし、それを内容が改ざんされるときかれないとかというようなこと、そこまで通達に書くということはなかなかそれは難しいんじゃないかというふうに私は思います。それは個々のケースの問題でありまして、個々のケースの問題としてそれは指導監督すべき問題であって、きちんとやる場所もあるのに、そのすべてを疑ってその通達で書くというところは、それはできないことだというふうに思います。

○井上美代君 大臣、私は改ざんのことを通達に書いてくださいと言っているんじゃないんです。そういう事実を示しまして、そういうことも企業の中ではやられているよということを申し上げました。そして、やはりこういうことがないよう、ただ始業と終業の時刻だけを握るだけではこのサービス残業をやめさせることはできませんよというのを申し上げているんです。だから、その改ざんも大臣の頭の中に入れてもらいながら、どうすればそれを防ぐことができるのかということを通達に入れたほしいということを言っているんです。いかがでしょうか、大臣。

○国務大臣(坂口力君) ですから、今申し上げておりますようにサービス残業をなくしていくためにどうしたらいいかという立場で通達は出すべきものだというふうに思うわけでありまして、個々のケースについて、こういうケースがあるからこういうケースがあるからというふうなことで、それに一々に対応できるような通達にはならない、だからそのことは個々のケースとしてそれは対応する以外にない、そう思います。

○井上美代君 大臣、私は個々の問題を言っているのではありません。例を挙げましたのは、調査の中身を言いました。これは全くの個々ではありませんが、統計も挙げましたでしょう。大臣、あなたがもし事業主だったら、労働者に時間管理の台帳を見せてくれというふうに請求されたらどうですか。きっと大臣だったならそれをお見せになると思います。いろんなものを隠して、悪いことをしていなければ私は出すと思いますよ。

だから、それを労働者が見せられと言ったときに、それを見せるといことは別に改ざんとは関係ないじゃないですか。そのことを聞いています。個々の問題ではありませんが、大臣は聞かれたら出しますか、労働者から僕の見せてくれ、私を見せられと言ったときに、それと隠しますか、どちらですか。

○国務大臣(坂口力君) 私はなかなか社長になれないものでございますから、どう答えていいかわかりませんが、それは私はいふに、もしも私が仮に社長になりまして、そして従業員の皆さんから私が何時間時間外をしたか、自分でチェックしているから自分でも大体わかってはいるけれども、しかしもう一度念のために見せてくれというふうに言われましたら、それは多分見せると思います。

○井上美代君 大臣は見せられるということですが、そのことが見せられるようにやはり企業に指導をされるべきだと思ふんです。だから、そのように通達に盛り込んでほしいということを私は申し上げておきます。

通達に四月の初めに出てくる、そこをどのよう書き添えてあるかということをお願いいたします。期待して私も待ちたいとは思いますが、必ずそこを、労働者の権利をきちんと認めてほしいんです。労働者は自分の給料に書いてあるのとは違ったものがそこにあたりするわけです。だから、見せてほしいんです。入れてほしいと思います。次に、監督官の問題について質問をいたします。

労働者の監督指導件数について資料をいただいております。この資料は、総事業場数が四百五十万五千六百二十六カ所、それに監督件数というのは昨年度で十四万六千六百六十、これをパーセンテージに直してみると三三・三％です。監督件数が前年より減少して見えます。監督官は平成十二年で三千五百九十二名おられます。全事業場を回るのにかかる年数は三十年以上です。もうこれは大変なこと、ヨーロッパ方面は大体一年か二年ぐらいいで一回りしていますから大変なおくれです。そして、労働時間違反が二万五千七百二十三カ所、割増し賃金違反が一万一千五百二十四カ所とふえておられます。

労働者全体の職員も十三年は六十二人減っております。だから、職員がやっている仕事を監督官がやっているとということにもなるわけです。非常に監督官の仕事は多忙をきわめております。私は、まず一つは大幅にこの監督官の増員が必要だといふふうに考えております。ぜひこれをお願いしたいと思っております。次のと一緒に答弁してほしいんですけれども。

もう一つは、新婦人の調査で、余りに息子が残業がひどいので直接家族が労働者に行きつけたいけれども、本人でなければ対応してもらえないといった訴えがあったんです。労働者は本人が行かないと取り合えないのかということをお聞きしたいんです。家族が訴えたいときはどうなるのか、そしてまた、家族の貴重な情報というのは、本当に身近にそれを見ているわけですから、やはり家族の貴重な情報を受け取ってほしいというふうな思ふわけなんですけれども、また申告は匿名でもいいのかということがありますので、これについて御答弁をお願いしたいと思います。

○政府参考人(日比徹君) まず、監督官の定員の問題でございます。先生もお触れになりましたけれども、労働基準行政の現場を支えておりますのは、監督官のほかには安全衛生に携わる者あるいは労働補償の事務に携わる者、いろいろございまして、お尋ねは監督官の点でございますのでこの点

申し上げますが、わずかず定員は伸びておりますけれども、先生御指摘のように、この監督業務を所管する立場の私としては定員をできるだけ確保したい、ふやしたいという気持ちでございます。そのための努力はいたすつもりでございます。一方に行政全体が置かれている状況、それからいろいろの制約が働いては御理解を賜わらばと思っております。所管局長としては、みずから業務のことでございまして、今後とも要員の確保に努めたいと思っております。

それから、申告につきまして、御家族からというお話でございます。これはもう私から申し上げるまでもございせんけれども、通常ですと労働者御本人から申告があった場合に動くということになっておりますが、御家族からの情報提供が行われますと、その情報内容、緊急性等が動かし監督指導を実施するなど適切に対応することによってやっております。

それから、匿名の問題でございますが、冒頭申し上げましたように、労働者御本人から申告があるというのを前提にいたしておりますので、匿名というこの意味でございまして、全くの匿名で申告ということと、どの程度の、まあ匿名性という問題があるかもしれないけれども、ほかにもいろいろな情報があるかとかその信頼性等を見ることにはなります。ただ、行政機関との関係では何のそれとということはあるけれども、事業場との関係では匿名を断固守ってくれということとでございます。名前を伏せることはもとより、申告自体があったこともその事業場側に知られないようにいたしますが、そういう慎重な配慮もしつつ受け付けて処理をするということにいたしているところでございます。

○委員長(中島眞人君) 時間がありません。時間がありません。もう来ていますから。○井上美代君 もうこれで終わりますが、私はこのサービス残業の問題というのはやはり国民的な問題だといふふうに思ふんです。だから、やはりサービス残業根絶の国民的なキャンペーンをして

いく、そして例えば監督署にはきちんとサービス残業の――〇番などもつくってやっていくということをしなれば、とても五年延期をしてもそれを実現することはできませんので、そうした国民運動も含めまして提言を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。時短促進法の改正案をめぐりまして、時短の進捗状況と課題についてお尋ねをしたいと思います。

そもそも一九八七年の労働基準法改正以来、国際的に我が国は九〇年代のできるだけ早い時期に年間総実労働時間千八百時間の達成というものを目標に掲げて、それが国際公約とされました。確かにその当時、千九百五十八時間であったものが千八百四十八時間というふうに短縮されてまいりました。この時間短縮が可能となった要因、これをどのように把握しておられるでしょうか。それから、いまだ未達成というところはござい

ますが、この未達成の要因と障害をどのように把握しておられるでしょうか。そして、過労死とサービス残業というものが我が国の労働状況をあらわす象徴的な言葉として語られていることに対してどのような感想とそれから対応をお持ちなのか、お尋ねをしたいと思います。

○国務大臣(坂口力君) 御指摘をいただきましたとおり、千八百時間を目標してまいりましたが、その千八百時間の達成はできませんでした。これはまことに遺憾なことだといふふうに思っております。しかし千八百四十八時間とかなり千八百時間に近づいてきたことは事実でございます。

これは、先ほどから、お昼からさまざまな御議論がございました。パート労働等の問題もございまして、トータルとして見ますと千八百四十八時間というふうに短縮をされてまいりました。これには各事業場、各企業等が大変御努力をいただいたということもございまして、それから一つの千八百時間という目標を掲げてやって

きたという効果があらわれてきたということもあるだろうというふうに思います。

しかし、その反面におきまして、そういうことを私が言っているわけでもないけれども、経済状況がこういう状況であって、時間外の問題等をそんなにやましく言わなくてもいい環境もひとつあってこういう状況の達成に効果があったことも、これは否めない事実だということに思っています。

ですから、我々はこの状況になりましたことを受けて、ただこれでいいんだというふうに、だんだんこれは下がってきたからいいんだというふうにするのではなくて、景気が回復をいたしたときにもこれ以上に伸びないように、さらにこれが進んでいけるような体制をどうつくり上げていくかということをお考えいただければならない問題であるというふうに思っているところでございます。

十分にお答えできたかどうか分かりませんが、もし落ちてくるような点がございましたら御指摘ください。

○大脇雅子君 確かに、これまで短縮されてきた要因と、それをシステムとして確保したいという御意見に対しては私も賛意を表する者ですが、私の二つ目の質問は、未達成の要因と障害というものをどのようにお考えかという点についてはどうでしょうか。

○政府参考人(日比徹君) 未達成の要因、この点は、私どもとしては、経済的要因その他のことはまずはおきまして、時短の場合に、何度も申し上げてしまふことになりましても、時短の要因というのは所定内、所定外、有給休暇、その三つの要因をどう見るかであろうと思います。

所定内につきましては週休二日制が普及してきたと、これによってやはり前進しておるといふことであると思います。所定外労働の削減と年次有給休暇の取得、この点が労働時間短縮について足を引っ張っているという言い方はまずいかもしれませんが、時間短縮が進んでいない部分を見ますと、有給休暇の取得、所定外労働の点と

思います。

そこで、所定外労働の点につきましては、これはいろいろな要因もあらうかと思えますけれども、先ほど大臣の御答弁にもございましたように、経済的要因等もあらうかと思えますので、この点につきましては、所定外労働、長時間労働というものを含めざるべきだということについて、経済的事情はいろいろあったかもしれないけれども、その意識が十分浸透していない、あるいはそういう合意形成といえますかコンセンサスが得られていないということではないかと思っております。

その点につきましては、年次有給休暇の取得促進、この点の方は既にいろいろとアンケート調査の結果等も私どもも把握しておりますし、また国会の方でもいろいろな方々から私ども御教授も受けております。そして、本日の御議論でもございましたけれども、職場の雰囲気の問題なり、企業としての取り組みの問題なり、また私ども日本人の性格というのがあるかもしれない、みんなに迷惑がかかるかというのを職場の問題にするのか個人の問題にするのかあらうかと思えますが、そういうことで、年次有給休暇というものをとることについての環境整備、これが進んでいなかったというふうに思っております。

○大脇雅子君 今、平成十二年十一月三十日の中央労働審議会におけるさまざまな指摘を踏まえての御答弁であったと思えます。

完全週休二日制の普及促進に関しては、当然一週四十時間となっている適用事業場の規模別達成度についてお尋ねをしたいと思います。達成されていない事業場があった場合には、これは許されないとしますが、これはどう考えておられるのか、お尋ねします。

○政府参考人(日比徹君) ただいまのは四十時間制なりあるいは四月から行われる四十四時間制というものについて、諸調査等によると、例えば四十時間でも四十時間を超えているところがある、あるいは四十四時間となりまして四十四時間を超えているものがある、そういうことについての

御状況だと思えますが、平成十二年の五月から六月にかけての調査で、四十時間労働制が既に適用される事業場で四十時間が現実のものとなっていないものというものは九・二％、約九％あるということでございます。

○大脇雅子君 その九・二％に対する対策はどのようにお考えでしょうか。

○政府参考人(日比徹君) これにつきましては、今日時点で申し上げますと、労働基準法の適用の問題として考えますれば、四十時間制なのに四十時間を達成していないそのときに、当然賃金支払いの問題について恐らく連動的に労働基準法違反が起ってくるものと思えますので、四十時間労働制、日もたつてきておりますので、私どもは監督指導を実施してしかるべく是正を求めていくということでも対応すべきものと思っております。

○大脇雅子君 法違反が摘発、是正されない限り進歩もないということですので、十分な監督指導をお願いいたします。

先ほど長時間労働というものに対して、それをしていないというコンセンサスが必要だということですが、目安時間のときと比べて、九九年四月一日施行のいわゆる限度基準の適用という形に法が変わりましたけれども、三六協定の届けにおいて何か変化が生じているでしょうか。労使協定の限度が限度基準とほとんど同じだということについて見直しも必要であります、それより先に労働省としてはどういう指導をしてこられたのか、お尋ねいたします。

○政府参考人(日比徹君) 平成十年の改正によりまして御指摘のような改正が行われまして、限度基準というものが設けられております。その後で三六協定の内容の異同といえますか、これを見ますと、平成十年度には労使協定で労働時間の上限を三百六十時間以下としている事業場が八・九％ございましたが、平成十二年度には九四・六％ということで、限度時間以下の協定がふえているといえますか、そういうことでござい

なお、この点についての指導につきましては、労使協定の届け出時に窓口等において、協定が限度基準に適合しているかどうか、していなければ是正させようというふうなことで指導を行っておりますが、一〇〇％が三百六十時間となっていないのは、かなり強い指導をして先ほど申し上げましたように数％上がっておりますけれども、さらに絶対に受理しないというふうなことまでは今のところできない仕組みでございますので、そうっております。

それから、これは限度時間と直接の関係ではございませんけれども、休日労働につきましても同様受け付けておりますけれども、ちなみに一カ月の法定休日労働の限度日数の平均というのは近時一・八日というふうなことでございます。

○大脇雅子君 施行されてから見直しが必要だと思えますが、審議会ではまだ短時間であって見直しは必要でないというふうなことが出ておりますが、所定外労働の削減要項の適用と関連させて、見直しということは考えておられませんか。

○政府参考人(日比徹君) 限度基準につきましては、ただいま委員からも御指摘ございましたように、中央労働基準審議会では議論もあり、そうしまして平成十年の基準法改正の際こういうことで設けられ、その後、限度基準についてどうするかということでまた審議会の方でも御議論をいただき、昨年十一月でございましてけれども、限度基準については法律の規定に基づく限度基準が先ほど申し上げましたように十年の改正で施行されたばかりということ、それから時間外労働の実態等にかんがみまして、当面現行の基準を維持し、一定期間経過後それらの実態を見た上で見直しの必要性について検討することが適当であると、そういう建議を十一月にちょうだいいたしておりますので、私どもは今後この建議を踏まえまして適切に対処してまいりたいということと考えております。

○大脇雅子君 その一定程度というのについて何か議論がございましたでしょうか。労働省の見解

は、どのようなイメージというか考えを持っておられるのでしょうか。

○政府参考人(日比徹君) 審議会で御建議をいただく際のやりとり等から、必ずしも一定期間についてどのようなイメージというものは具体的にないか、平成十年の改正により施行された状況その他の実態等を見るというようなことで考えますと、年単位で多少の実態、実情を見るということとを委員の方々は念頭に置かれていたのではないかとありますが、具体的に先ほど申し上げましたように厳密な意味で歯どめといえますかどうかということになっておりませんので、当時の中央労働基準審議会は、現在は労働政策審議会ということになっておりますが、こういう経緯を踏まえまして、これはもともとが建議でございますので、しかるべく、御相談すべきところは御相談していくことになるかと思っております。

○大脇雅子君 限度基準が三百六十と決まったときにこれはかなり長時間であるということが議論されてきたこともあり、できるだけ早く審議に諮っていただきまして、この限度基準を見直していただきたいと思っております。

日本の労働状況の特色として過労死、そしてサービス残業ということが英語でもそのまま通ずるような形の特徴としてシンボリックに語られておりますが、この点についてはどのように考えておられるのか、そしてその解消のためにどのような努力をされるのかということを大臣にお尋ねしたいと思っております。

○国務大臣(坂口力君) 過労死につきましては、前回私が労働大臣をさせていただいたときにかなり勉強をさせていただいた経緯がございます。それから数年経過をいたしました、先ほどの局長の答弁にもございましたとおり、ただいままたその見直しにつきまして有識者の皆さん方へ今お願いをし、そしてことしの夏を目指しまして今議論をしていただいているところでございますから、それを余り先取りするようなことを私が申し上げるのはいささか失礼かというふうには思いま

すが、問題点はやはり慢性的な過労というものをどう見るかというところが一番大きな問題ではないかというふうに思っています。

短時間、短期間に仕事が増えまして、そして過労になる場合もございまして、そうではなくて、慢性的な過労が続いた場合にそれをどう見るか。以前に比べますと慢性的な問題もかなり幅広く過労死の対象になるようになってきておりますけれども、しかし、いま一つ論理的にこれを明確にどうするかということが問われることになるのではないかとこのように認識をいたしております。

○大脇雅子君 慢性的な過労ということとは、結局サービス残業の過重性ということと私は現場では関係があるかというふうな思っているのですが、サービス残業についてやはり国際的にも非常に問題だというふうな思いますが、どのようにお考えでしょうか。そこを解消していただくことがすべての根幹ではないかと日本の労使関係のもとは思っておりますが、いかがでしょうか。

○国務大臣(坂口力君) 御指摘をいただきますように、サービス残業をなくしていくということが過労死の解消にも結びついていくわけでございまして、このサービス残業をどのように解消していくか、サービス残業だけではなくて時間外労働をどう整理していくかという問題になってくるんだらうというふうに思っています。先ほどから議論をさせていただいておりますように、さまざまな点でここにアプローチを今させていただきますところでございます。千八百時間の達成も一にかかりましてここをどうやうに乗り越えるかにもかかってまいりました。

いろいろの議論がございましたように、ここはかなりアクセントをつけて、プッシュすべきところは明確にプッシュをするということをやらないとなかなか達成できないことも事実でございます。それらの点をひとつしっかりとやっていくというふうな思っております。

○委員長(中島眞人君) この際、委員の異動について御報告いたします。

本日、田浦直君が委員を辞任され、その補欠として仲道俊哉君が選任されました。

○西川きよし君 よろしくお願いたします。

本日、私の方からは助成金のあり方に関連をしてお伺いをいたします。

まず、労働時間短縮実施計画推進援助団体助成金、長いタイトルでございますが、これについて、まずこの制度の内容とこれまでの支給対象団体数、支給金額、予算額を年度別に政府参考人の方にお伺いしたいと思います。

○政府参考人(日比徹君) ただいまの助成金でございますが、時短法第八条で定められております労働時間短縮実施計画の円滑な実施を図るために、実施計画の承認を受けた事業主、これは中小企業限定でございますが、の団体が労働時間の短縮に関する指導その他の援助を行う場合に支給するということになっております。

そこで、支給団体数、支給金額、予算額でございますが、平成五年度から十二年度で申し上げますが、支給対象団体数は二十八、五十七、八十七、七十二、九、それから平成十、十一、十二は、一、三、二団体となっております。

なお、支給金額でございますが、平成五年度は一億八千万、平成六年度一億七千二百五十四万、平成七年度二億四千七百九十九万、平成八年度二億三千二百八十四万、平成九年度二千八百九十九万、平成十年度三千八百七十七万、平成十一年度一千二百二万、平成十二年度が二百五十一万、以上、円でございます。

それから予算額でございますが、予算額につきましては平成五年度から平成九年度までが各年度とも九億四千万円でございます。それから、平成十年度から十二年度までが、予算額で各年度八千万円でございます。

○西川きよし君 ありがとうございます。

年で七十二団体で二億三千万円。ところが、今御答弁いただきました中で、平成九年度九団体で二千八百九十九万円、これは前年度から継続団体で九というところで、実質、新規の団体はゼロになるわけですね。平成十年度一、平成十一年度三、そして平成九年度から極端に、ただいま御答弁いただきましたように数字が少なくなっているわけですから、この理由を賃金時間課の担当者にお伺いいたしました。当初はPRの問題、宣伝です、つまりPRの問題とおっしゃっておられたんですけれども、その他の理由はわからないということでございます。

まず、PRの問題からいいますと、現在の厚生労働省のホームページ「主な制度紹介」の中に「週四十時間労働制」という項目がございまして、そこを開きまして「事業主団体等に対する助成制度」という項目を開きますと、ここには、ただ一つですけれども、事業主団体等労働時間短縮自主点検事業助成金の紹介がございまして、この制度について御答弁をいただきたいと思っております。政府参考人の方、お願いいたします。

○政府参考人(日比徹君) 御指摘の助成金は、労働基準法の労働時間法制度の変更に伴う関係がございまして、平成九年三月三十一日までに週四十時間労働制の適用が猶予されていた事業主団体等労働時間の定着を図るために、その構成事業主に対して労働時間の自主点検を行い、これに基づきまして労働時間制度の改善について、団体がその構成員をいうことでございまして、指導等を行った場合に一定の助成をするという内容のものでございます。

なお、この制度が実施されておりましたのは平成九年度と十年度の二年度でございます。

○西川きよし君 ありがとうございます。

そのPRの問題があるのではないかとおっしゃっておられました。今の制度は、今御答弁いただきましたとおり平成九年度そして十年度で終わっているということでございますが、現在、既

に存在をしない制度が二年間も放置されているということになります。これ自体、PR云々というよりも、行政としてのその姿勢が問題であるのではないかなというふうに僕は非常に残念に思うわけですけれども、こんなことがもし民間であったようなことがあったら大臣、大変なことだと思っ
 ちゃいますけれども、まず坂口厚生労働大臣の御答弁をいただきたいと思います。

○国務大臣(坂口力君) 御指摘を受けましたとおり、既になくなっていると申しますか、既にもう存在をしない制度をホームページに開いておくというのは大変これは怠慢でありまして、御指摘を受けまして、早速これは削除をいたしました。言われまして、本当のことを申しますと、昨日、削除をさせていただきました。おわびを申し上げます。

○西川きよし君 御丁寧にもう大臣に頭まで下げ
ていただいて、大変恐縮でございます。

なせその平成九年度から利用実績が極端に下がったのか、こちらでもわからないという説明を事務所の方で聞きました。わからないという説明ではこちらでもわかりませんので理解のしようがないわけで、もう少し真心というんですか、紳士的に御指導いただきましたかたなのというのが、今こうして質問させていただいている間でもそんな思いがいたします。

労働時間短縮支援センターというところに、直接それではみんなで手分けしてでも勉強して聞いてみようということでも説明をお伺いいたしました。この労働時間短縮支援センターというところでは、平成九年度から、今説明がありました事業主団体等労働時間短縮自主点検事業助成金の方へかなり流れたというふうに御説明を受けました。この流れたということは、利用者からしますと、いわゆる二つの制度が同じような内容だったといふふうに思ったと思うわけです。

この自主点検事業助成金の利用実績についてはどうであったのか、政府参考人に御答弁をいただきたいと思います。

○政府参考人(日比徹君) 平成九年度は四百八十二団体に対して合計十二億四千二百三十六万円、それから平成十年度は八百七十団体に対して二十四億一千三十二万円の支給となっております。

○西川きよし君　ありがとうございます。

平成九年度そして十年度につきましては、この二つの制度がよく似た内容で同時に実施されていたわけですが、しかしその利用実績にはこれだけける大きな差があるというのは、手続が複雑である等々、やはりその背景にはいろいろな問題があるんだろうと思います。しかも、そうした中でも、労働時間短縮実施計画推進援助団体助成金につきましては毎年八千万円という予算額が組まれているというわけですけれども、国民の目から見ましたら、大変これは理解をしにくいものではないかなというふうに思います。

現実、今年度につきましても、利用実績は二です。しかも、いずれも前年度からの継続となっておりますので、この助成金のあり方につきましては現状の問題点の分析をぜひ行っていただければ、改善が必要であれば改善をしていただく、あるいは必要がないのであれば廃止も含めた検討が本当に必要ではないかなというふうに思います。

再度、この問題につきまして厚生労働大臣の御答弁をいただいて、私の質問を終わりたいと思います。よろしくお願いいたします。

○国務大臣(坂口力君) 結論は、御指摘のとおり
にさせていただきますというふうに思います。

確かに、毎年八千万円以上の予算が組まれているがそれが十分に利用されていないということがあれば、それは問題でございます。今日におきまして、いわゆる同業他社の横並び意識の問題でありますとか、複数の事業主が営業時間等に關して共同して時短を進めることも大切であるといふふうに考えられること等がございますけれども、いずれにいたしましてもこの時短がいま一歩進んでいないという現実があることも事実でございまして、長い名前でございますけれども、この

団体の助成金が有効に活用される道はないのかということもとし一年、一遍考える必要があるというふうに思いますし、これを利用してさらに時短を進めることができればいいし、もしも、ことしそれが十分にやばりできないということになれば、これも結論を出さなければならないというふうに思います。

ありがとうございました。

○西川きよし君　　ありがとうございました。

○黒岩秩子君 初めて質問をさせていただきま
す。

私は、社会に出まして六年間、高校の教員をやつてまいりまして、その後十九年間保育所で保育をやつてまいりました。その後、登校拒否児とかあるいは障害児、障害者を含めた塾を経営してまいりました。実は、私自身、子供が七人おりまして、フルタイムで働きながら七人の子育てをやつてまいりました。そういう環境にありましたので、この時間短縮の問題には大変関心を深く寄せておりまして、私の立場からの意見を言わせていただきたいと思います。

して、母の方から家事一般をやってもらっていたんですから、大変恵まれた環境にあって、仕事と子守だけに専念できたんですけれども、たまに母が旅行などに出ますと、上の子供たちに家事を手伝わせ、また夫にも家事に協力してもらって、そんな環境にあっても、さて御飯をつくらうとなると、やはり手を抜いてなるべく簡単なものにと、いうことになりました。

最近問題になっておりますのは、外食と内食の間にある中食ということが問題になっておりまして、できたものを買ってきてテーブルの上に並べて食べるだけというような家庭が多い。もちろんそれは孤食と言われるような、一人一人がみんな一人で食べているという状態に比べればまだ状況がいいのかも知れませんが、そういう共食が家庭の中における家族団らんの問題、今までた

くさん出されてきましたけれども、私は、ここで議論になっていることが、いつも年間通して千八百時間とかあるいは一週間を通して四十時間とかいう形で問題になっているのはこの問題の解決に近づくかというふうに感じてきました。と申しますのは、今のような働き方をして、夕方帰ってきて御飯ということになると、一日の労働時間が短くなること、これが一番問題だというふうに思っております。

そこで質問したいんですけれども、年間千八百時間、一週間四十時間ということではなく、一日の労働時間を短くするという方向での短縮をお考えなのかどうか、局長さんに御質問させていただきます。

○政府参考人(日比徹君) お尋ねでございますが、労働時間短縮という観点で考えますと、一日の労働時間を短くという方向はとりづらいものと思っております。

と申しますのは、千八百時間あるいは週の四十時間、あるいは週の場合ですと所定内で四十というところでございますが、現在、一日の労働時間は八時間を超えてはならないといえますか、八時間が標準でございます。この八時間につきまして、法制度の問題を離れましてまず時間短縮を進めましょうと言えるかといえますと、恐らく個別の、日によって八であったりもつと短くてもいいじゃないかと、つまりいろんな御事情に依じてフレキシブルな形で働けるということが必要ではないかかと思われませんが、もしそういうことでございますと、変形労働時間制ということではいろいろな仕組みが可能にはなっております。その際も、換算的には一日八時間であるとか週四十時間であるという目安は立てております。ただ、各日についての労働時間の変動、あるいは始終業の時刻についての変動、これができる仕組みがございます。

いずれにいたしましても、法制の問題、あるいは時間短縮の目標を掲げる際にということと考えますと、一日単位というのはいかがかと思えますが、別途、先ほど来申し上げましたように、いろ

んな生活上の御都合その他あるわけでございますので、個別の問題として労働時間がフレキシブルになるという意味の方向というのはあらうかと思っております。

○黒岩秩子君 ありがとうございます。

実は私は大地塾という塾の中で、たくさんさんの不登校の子供たちあるいは引きこもりの子供たち、あるいはその御家族とつき合っていました。それで、今、育児時間とかあるいは育児休業という形で学齢前の子供たちを持つ家庭に対しては何かの措置がとられておりますけれども、実は十七歳の犯罪ということで世の中を驚かせたさまざまな事件がありました。私は新潟に住んでおりますけれども、柏崎市におきましては九年間監禁をされたというような大変恐るべき事件がありました。これが、これらについて私が考えているところでは、多くの子供たちが愛されているという実感を持っていないという現実、このことがかなり大きな問題であるというふうに考えております。

この愛されていないという問題について、実はさまざまなことが複合しているんですけれども、一つには親が忙し過ぎるという問題があると考えております。そのために、子供と一緒に御飯をつくるなんてとんでもない、とにかく子供はそこでテレビを見ていてという形で、親はさっさと御飯をつくれればいい方だけれども、買ってきて置いておくみたいな状態の中で子供たちはほうっておかれていて、愛されていないと思っている。そのことが十年先、二十年先にさまざまな事件につながっているというふうには感じられております。

そこで、大臣にお伺いしたいんですけれども、このような家族の団らんというのを、大型の連休ということ、あるいは週休二日、二日続けて連休をとるというような形ではなく、日々家族が団らんできるようにするには、一日の労働時間を短くするという方向性を持たなくてはならないと考えておりますけれども、大臣、どのようなお考えで

しょうか。

○国務大臣(坂口力君) 私などは週休二日制という考え方がもう身にしみておりまして、当然のことであるかのごとくずっと考えてきたものでございますから、そういうふうな頭がもう固定化をしております。今、先生の御指摘は、それ以外の日には労働時間を例えば六時間なら六時間、五時間なら、五時間ということはないでしようけれども、短くして満遍なく振り分けたらどうかという御発想のようにお聞きをいたしました。言われてみればそういうお考えもあるほどあるのかなと、改めて聞かせていただいたわけでございます。

いずれにいたしましても、時間を短縮していくということには同じでございますけれども、今までのように、今まで進めてまいりましたように、まとめでとってふだんの日は非常に労働時間が長いという考え方はなくて、もう少しゆとりのある労働時間を各曜日に割り振るという行き方もなるほど一つの考え方だというふうに聞かせていただいたわけでございます。

ただ、泊まりがけで行くというような計画を立てられる方にとりましては、日曜日だけということになりますとちょっと都合が悪いわけでございまして、そうしたことから大型の休みをとりたいというふうな思われるような皆さん方にとりてはそれはどうなのかなという気はいたします。

その辺の皆さん方のお考えのこれは結果と申しますか、それによって決まってくるのだというふうに思いますが、私のように、もう過去には土曜も日曜もなかった月火水木金で生きてまいりました人間にとりましては、それも一つの立派な考え方だという気がしますが、私は別に自分の生き方を皆さん方に強要するわけでは決してございませんで、そうした時代の働くことこそ美德であるみたいに、こう思っております。美徳であるならば、土曜日がなくてもそれはいいのではないかという気はいたしますけれども、しかし

現在の大きな流れといたしましては、週休二日制で土、日の二日間、あるいは何かの祝日がありまして三連休で休もうではないかという方向に流れていくことだけは間違いない事実だということに思っています。

○黒岩秩子君 ありがとうございます。

現状としてそうであるということは私も認識しておりますけれども、やはりこの国会という場所にも男の方が大多数で女が少ない、まして子供は入っていない。私は多くの子供たちの声を聞くとき、やはり親が家にいてほしい、これはもう切実な子供たちの声でありまして、この孤食という問題も大変大きな問題です。

もう一つお伺いしたいのは、先ほど局長さんは八時間労働であるとおっしゃいましたけれども、この八時間労働そのものを、大臣おっしゃいましたように七時間あるいは六時間という形で、法定労働時間そのものを減らしていくという方向性は考えられないのでしょうか。

そして、今回の質問をするに当たりまして、時短というんでしょうか、お役所の方が来てくださってお話を伺いましたら、フランスでは三十五時間制になったというのを伺いました。三十五時間制ということ、一日が七時間労働だということになると思っています。そういう世界の流れの中で、やはり一時間の法定時間を減らしていくという方向がこれからの長いスパンの中で考えられないものなのかどうか、もう一度大臣にお伺いしたいと思えます。

○国務大臣(坂口力君) それは考え方としては存在するんだろうと思えます。ですから、現在の八時間労働という形の中で週休二日制という形もあれば、七時間あるいは六時間半にしていくなという考え方のもとで六日間働くというような考え方、それはあるんだろうと思うんですが、どこで皆さん方が合意をされるかという問題だろうというふうには思っております。たくさんのお子さんがある、お子さんの面倒を見ながらといううな方にとりましては一時間毎日の働く時間が短

い方がいいのかもしれない。

ですから、これから先、そういう働き方というのは、みんなが同じ週休二日制で八時間というのはなくて、人によりましては一日六時間で六日間というのがあるという方は、例えばの話でございまして、そういう選択もできるという、そういう多様な働き方の時代が来るようにした方があるいはいいのかなという、そんな気持ちで今御指摘いただきましたことを聞かせていただいたところでございます。

先ほど井上先生でしたか、どなたでしたか、なぜお父さんはいないのという話がありましたけれども、私なんかはたまに帰るものですが、なぜお父さんがいるのといつてしかられたぐらいでございます。しかしいろいろな生き方がございまして、そのどれかを選択するかという選び方ができる社会というのは大変いい社会だということに思っています。

○黒岩秩子君 ありがとうございます。

これで終わらせていただきます。

○委員長(中島眞人君) 他に御発言もないようです。質疑は終了したものと認めます。これより討論に入ります。――別に御意見もないようです。これより直ちに採決に入ります。労働時間の短縮の促進に関する臨時措置法の一部を改正する法律案に賛成の方の挙手を願います。

(賛成者挙手)

○委員長(中島眞人君) 全会一致と認めます。よって、本案は全会一致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、柳田君から発言を求められておりますので、これを許します。柳田君。

○柳田君 私は、ただいま可決されました労働時間の短縮の促進に関する臨時措置法の一部を改正する法律案に対し、自由民主党・保守党、民主党・新緑風会、公明党、日本共産党、社会民主党・護憲連合、二院クラブ・自由連合及びさきがけ環境会議の各会派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。

労働時間の短縮の促進に関する臨時措置法の一部を改正する法律案に対する附帯決議(案)

政府は、累次の経済計画における国際公約ともなっている年間総実労働時間千八百時間が未だ達成されていないことも踏まえ、一日も早く国民がゆとりと豊かさを実感できる社会を実現できるよう、次の事項について適切な措置を講ずべきである。

一、政府目標である年間総実労働時間千八百時間を早期に実現するため、関係省庁間の連携・協力を一層強化し、本法に基づく実効性ある労働時間短縮推進計画を策定し、政府の強い指導により労働時間短縮対策を総合的に推進すること。

二、年次有給休暇の取得率向上に向けて、計画年休制度の導入促進や長期休暇制度の普及促進等実効性ある施策を推進すること。

三、時間外労働を削減するため、限度基準に基づく指導に努めるとともに、「所定外労働削減要綱」について、実効性を高めるよう見直しを行い、これに基づく周知を行うこと。また、いわゆる「サービス残業」は違法であることから、この解消に向けて、始業、終業時刻の把握等労働時間管理の徹底を指導するなど、重点的な監督指導を行うこと。

四、男女共同参画社会に向けた新しい働き方の実現のための時間外労働の限度基準の見直し、並びに、時間外・休日及び深夜労働の割増率の水準の見直しについて、検討を行うこと。

五、本年四月一日より一週四十四時間に短縮される特例措置対象事業場を含め中小零細企業における労働時間短縮の促進のための環境整備その他必要な援助等を行うこと。

六、変形労働時間制及び裁量労働制の運用に当たっては、長時間労働にならないよう適切な

監督指導を実施し、制度の趣旨を踏まえた適正な労働条件の確保を図るものとする。右決議する。

以上でございます。

何とぞ委員各位の御賛同をお願い申し上げます。

○委員長(中島眞人君) ただいま柳田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。

本附帯決議案に賛成の方の挙手を願います。

(賛成者挙手)

○委員長(中島眞人君) 全会一致と認めます。

よって、柳田君提出の附帯決議案は全会一致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、坂口厚生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。坂口厚生労働大臣。

○国務大臣(坂口力君) ただいま御決議のありました本法案に対する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ございます。

ありがとうございます。

○委員長(中島眞人君) 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(中島眞人君) 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。

午後四時十分散会