

限をする法律があるので、それさえ守れば解雇できる、こういうようなことを言っている使用者が約七割、そして労働者が六六%というような調査もあるくらいでありまして、そういう意味で、今回御審議いただいている解雇ルールをいかに多くの方々に知っていただくかは極めて重要なことだろうと思います。

厚生労働省としましては、これはリーフレット等を作成するのはもちろんでありますけれども、さらに、都道府県の労働局を初めとする関係の機関に、解雇権濫用法理を確立した最高裁の判決を初めとする判例を周知していただく、こういうようなこととか、また、例えば集団指導等のあらゆる機会をとらえまして、この規定の周知を図っていく、こういうようなことで、先生御指摘の規定の趣旨について多くの使用者の皆様は理解をいただいで、安易な解雇や不当な解雇がなされないように、こういうようなことに努めてまいりたい、かように考えております。

○鎌田委員 きょう成立します内容について周知徹底がされますように、ぜひともお願いをしたいと思ひます。

それから、今回、二十二条の中で解雇理由の証明ということが出ておりますが、衆議院の調査室の資料で見ましても、本条の効果として、使用者が解雇理由の文書による明示を拒否した場合に、実体法上の解雇の客観的かつ合理的な理由を欠くものとみなされることになろう、また、一たん文書で明示した解雇理由を後から変えたりつけ加えたりすることが制限されることになろうというふうな説明されておるのですが、これにつきましては、厚生労働省としましてそのような理解でよろしいんでしょうか。

○松崎政府参考人 今御質問の改正案の二十二条二項でございまして、ここは、文章にございまして、労働者が解雇の理由についての証明書を請求した場合には、使用者は遅滞なくこれを交付しなければならぬと規定してございまして、したがって、ほかの労働基準法におきま

す多くの規定と同じように、刑罰をもって使用者に一定の行為をすることあるいはしないことを義務づけているという、行為を強制するといった条文になっております。したがって、この規定からは、直接的には、御指摘のような法律効果は発生しないんじゃないかというふうに考えております。

しかしながら、今御質問のように、使用者が解雇理由を明示しなかった場合でございまして、また、一たん明示をいたしました解雇の理由、そういったものを後で変更したといったような場合、結局、解雇の効力というものは、もう御案内のように民事裁判において判断されるわけでございまして、そういう場合におきまして、やはりその解雇の合理性の判断をかなり否定する有力な要素にはなるんじゃないかというふうに考えております。

○鎌田委員 それじゃ次に、二十二条と八十九条の持つております効果につきましてお聞きをしたいというふうに思ひます。

今回の改正案で、退職に関する事項の中に解雇の事由を含むことが明記されました。解雇された労働者が、第二十二條の規定に基づいて、使用者から解雇の理由についての証明書を交付された場合、当該証明書に記載されている解雇理由と当該企業の就業規則に記載されている解雇事由とが合致しているか否かについて労働基準監督署はチェックをすることができ、そのことが本改正案の持つ大きな効果と考えておりますけれども、これは間違いないでしょうか。

○松崎政府参考人 就業規則に解雇事由をはっきり明示して記載することを法律上義務づけるという点、さらに、今御質問ございましたように、二十二条二項で解雇の理由というものを証明書として交付するという点、こういった点があるわけでございまして、こういったところに絡みます解雇の効力といえますか、そういったものにつきましては、先ほど御説明させていただきましたように、最終的には民事裁判で判断されるわけでござ

いますけれども、これまでの裁判を見てまいりますと、就業規則の問題がまずございまして、もとより、就業規則に記載された解雇事由、そういったものについて、これはやはり当該就業規則で解雇の事由を限定したというものと解される場合がほとんどでございまして、したがって、そういった場合には、当然、その解雇事由に該当しない場合には当該解雇は無効ということで判断されている裁判がほとんどでございまして、したがって、証明書に記載されております解雇の理由、これが就業規則の解雇事由に該当しないということが明らかになれば、裁判でございまして、今申し上げましたような裁判例、そういったものの傾向を考えると、みますれば、当然その解雇というものは無効と判断される可能性が非常に高いというふうに思われます。

それで、監督署の窓口でございまして、民事上の問題でございまして、監督署の窓口におきまして権限的にどうだあだと言ふことは職務上できないわけでございまして、実際問題として、労働者の方からの相談でございまして、使用者の方からの相談もございまして、そういった場合がございまして、今申し上げました裁判例の周知徹底、こういったものに努めまして、使用者それから労働者の理解というものを深めていきたいと思ひております。

なお、具体的に、個別の、実際に起きて今紛争になっている問題、そういったものについての御相談があった場合には、これは、御案内のように、個別労働紛争解決促進制度というものがございまして、そういった制度を活用しながら迅速な解決というものを図っていきたいというふうな考えています。

○鎌田委員 すべての事案が訴訟によって解決するということではないわけですから、今おっしゃられたように、個別紛争処理で処理する場合にもそのような姿勢で指導するということをぜひともお願いをしておきたいと思ひます。

それから、有期雇用の問題について質疑をいたしますが、若年定年制とか常用代替をもたすことのないように、また、不安定雇用労働者を増大させるのではないかとというような質問が数多く出ておりました。昨日の参考人質疑の中でも出ておりました。

こういう課題が、例えばパートの場合でも、三年で雇われるというふうなことはまず考えられないわけではございまして、一年という契約期間でありまして、三カ月単位とか六カ月単位で細切れで更新が行われているというふうな事例がたまたまあるわけではございまして、そういう意味では、例えばフランスでありますとか、その他、フィンランドやギリシャ、イタリア、スペイン、スウェーデンというふうなところでも、これらの有期雇用につきましても有期雇用とするべき理由の明示を行うことが大切だと。すなわち、入り口で一定の縛りをする必要があるのではないかと。うふうに思ひますけれども、それらのことについて、今後の課題としてどのようにお考えになっているのか、ひとつお聞かせいただきたいと思ひます。

○松崎政府参考人 有期労働契約を締結する場合に、有期契約とするべき理由を明示することを使用者に義務づけるというところでございまして、これは、基本的な労働条件、賃金でございまして、労働時間の締結に際しまして、労働者に明示しなければならぬということを現行法でも確保しているところでございまして。

そういった中で、この有期労働契約の場合に限りますと、雇入れの際に、その理由の明示というものを労働基準法の中で義務づけるということについては、なかなか御議論がまとまっておらないわけではございまして、やはり慎重な検討が必要じゃないかというふうな考えております。

いずれにしても、私どもとしましては、委員の御指摘を踏まえながら、有期労働契約の果たす役割、そういったものを含めまして、有期労働

契約のあり方全般につきまして、今後引き続き検討をしていきたいというふうに考えています。

○鍵田委員　ぜひとも検討のほど、よろしくお願いをしたいと思います。

それから、有期雇用の件で、引き続き。

一定の期間を超えた場合のみなし規定の問題について、皆さんの方々から質疑がございました。既に一定の期間を経過した労働者については、期間を定めたということに合理的な根拠はなくなつたということになるわけでありまして、そういう場合には、みなし規定によって、期間を定めた労働者ではなくなるということが必要なのではないかというふうに考えております。

それからもう一点、均等待遇の問題で、お答えと一緒にいただきたいと思いますけれども、

有期雇用の労働者というのは、やはりどうしても代替のような形で安い賃金で雇用しようというふうなことが起こってくるわけでございます。一般の労働者とは現実に労働条件に大きな格差があるということでございまして、審議会の中でも均等待遇というふうなことが盛んに議論をされておりますけれども、今後、これらの問題につきまして、審議会などで具体的にどのような議論をされようとしているのか、そして、本当に均等待遇についての実現を図るための施策が講じられるのかどうか、それらにつきましてお答えをいただきたいと思ひます。

○松崎政府参考人　二点御質問がございまして、まず一点目の、有期労働契約の更新に際して、一定期間が過ぎた場合、期間の定めのない契約とみなすということでございますけれども、現在の取り扱いでございますか、裁判上の取り扱いをちょっと御説明させていただきますと、現在では、有期労働契約が反復更新されまして、期間の定めのない契約と実質的に異ならない状態となつた場合などで、更新拒否という問題で扱われているわけでございますけれども、この契約更新の拒否というものには、解雇に関する法理が類推適用されるといった判例が定着しているというふうに考えています。

ます。

これは、御案内のように、昭和四十九年のいわゆる東芝柳町工場事件の最高裁判決でございまして、けれども、こういったものがございまして、これ以降、こういった考え方が定着しているというふうに私も理解しております。

なお、こういった判例でも、今申し上げましたように、更新拒否には解雇に関する法理が類推適用という考え方でございすけれども、こういった考え方が確立する前は、いろいろございまして、御案内のように、有期労働契約が反復更新された場合には期間の定めのない契約に転化するという、いわゆる転化説という言葉を使ったりしますけれども、転化説をとつた判決もあつたわけでございますけれども、現在では、転化説ではなくて、今申し上げましたように、解雇に関する法理は類推適用という格好で定着しているというふうに考えておられて、具体的にどういった場合に類推適用されるかというところは、一律に、更新の回数だけとか、また期間の長さだけとかいうものではなくて、やはり個別の事情にかなり詳しく見て判断されているということになっております。

したがって、御指摘のように、一定期間以上契約が継続した場合、反復更新された場合といたつたものにつきまして期間の定めのない契約とみなすということにつきましては、やはり、基本的に契約の自由の民法原則の修正ということになることに加えて、今申し上げましたいわゆる転化説を否定しております現在の判例法理とはちよつと方向が違ふんじゃないかということで、これはなかなか直ちにということにはいかないかと思つております。

いずれにしても、こういった問題につきましては、私どもも問題点を整理いたしまして、先ほど申し上げましたこの有期労働契約のあり方全般、この中で、今後も引き続き検討していきたいというふうに考えております。

また、二点目の均等待遇でございすけれども、この均等待遇という問題は、確かに、御指摘

のように、審議会でもいろいろな御意見等ございました。ただ、この均等待遇につきましては、有期契約の労働者というのは、企業の中でいろいろな仕事をしている。中核を担うものから、補助的な業務とか、いろいろなものがありまして、それが人事労務管理上いろいろな位置づけをされているといった現状がございす。

そういったことから、やはり、均等待遇というものも一律に図っていくというのは、こういった状況を考えるとなかなか困難ではないかというふうに考えておりますが、これは繰り返すになりますが、審議会の中でも御議論がございまして、今後の検討課題ではないかというところでございますので、先ほど申し上げました有期労働契約のあり方全般について、今後も引き続き検討していくということをしていきたいというふうに考えております。

○鍵田委員　今後、いろいろテクニカルな課題もあろうかと思ひますから、労働条件分科会などでも十分な議論をしていただきたいと思つておりますし、均等待遇がとられるような措置につきましても、十分な検討をお願いしたいと思ひます。

それから、トラブルがやはりたくさん起こってくるんではないかというふうに思ひますが、このトラブルの解決ということにつきましても、実際に労働条件分科会に報告をするということになつておるうちに聞いておりますけれども、これは、どのぐらいの時期が経過したときに、これらをまとめて議論をされようとしておるのか。

このトラブルの把握を踏まえて、雇用形態のあり方が就業構造全体に及ぼす影響を考慮しつつ、今後引き続き検討していくことが適当ということ、建議の方でもされておるわけでございますが、それらにつきまして、今後引き続き議論をしていただくということにつきましても、お答えをいただきたいと思います。

○松崎政府参考人　ただいま御質問のように、昨年末の労働政策審議会の建議におきまして、「有期労働契約の期間の上限を延長した場合において、トラブルの発生について状況を把握し、当分科会に報告することとされたい。」また、全般的なものとして、先ほど御質問の中にございましたように、こういった状況把握を踏まえて、雇用形態のあり方が就業構造全体に及ぼす影響を考慮しつつ、引き続き検討していくことが適当であるというふうに建議されております。

したがって、私ども、改正法の施行後トラブルが発生しないように、いろいろ基準等をつくりまして指導をしていくわけでございますけれども、こういったトラブルにつきましても、例えば、第一線でございす労働基準監督署に寄せられます相談でありますとかそこにおける指導、さらに個別労働問題の紛争処理、こういったものの状況、それから、各都道府県にございす労働局でありますとか労働基準監督署、そういったところにおきまして、今申し上げましたような業務において把握する方法など、ほかにどういう方法があるか、また検討させていただきたいと思つておりますけれども、いろいろな手段により把握した上で審議会の方に報告していきたいということを考えておられて、施行後何カ月以内とかいったことはまだこの段階では言えませんが、ある程度その事例というものが集積された段階で御報告させていただきたいというふうに考えております。

○鍵田委員　一年なり二年なりの状況を見ながら検討するということのようにとらえていいでしょうか。ではそういうことで、できるだけ速やかにそれらの状況を把握しながら、今後の取り組みについて十分検討をお願いしたいと思ひます。

次に、裁量労働の問題とそれにかかわりますサービス残業といふもの、不払い残業といふものですか、それらにつきましてお聞きをしたいと思います。

まず、裁量労働の問題につきましては、平成十年の改正のときには事業場を限定して、本社機能ぐらいを対象としようということにしておつたんですが、今回はその対象事業場というものを大幅

に拡大しようということになっておるわけでございまして、そういうことになってまいりますと、それぞれのそういう企画業務型の裁量労働の場におきますサービス残業、いわゆる賃金不払い残業を避けるための裁量労働の採用ということにならないかどうかという懸念があるわけでござい

す。今後どういう範囲まで裁量労働が広がっていくということを見込んでやられているのか、またそこまでやらなきゃならないという根拠はどこにあるのかというようにつきまして、お考えをお聞きたいと思ひます。

○松崎政府参考人 特に裁量労働制の中の企画型のものだと思ひますけれども、これにつきましては、平成十四年、昨年末現在でございすけれども、導入状況を申し上げますと、事業場の数で百八十二、適用労働者の数で六千七百四十四名という、まだまだ非常に小規模となっておりますのでございす。

また、これから、この企画型の裁量労働制をどのくらいを目指すとか、どのくらいになるかというようにつきましては、確かに、今回お願いしている改正におきまして要件なり手続を若干緩和するということでございますので、ある程度もう少しとふえるとは思ひますけれども、やはり基本的には、企画業務型の裁量労働制の趣旨でございすとか基本的な枠組み、これを変えるものではございせんので、これが無限定にといひますか、格段に拡大するといったようなことはないんじゃないかと考えております。

また、今回の拡大といひますか要件緩和、そういったものの趣旨でございすけれども、これはもう御案内のように、平成十年にこの制度ができたわけでございすけれども、これは、基本的には仕事の進め方それから時間配分、そういったものに関しまして、やはり労働者一人一人が主体性を持って働きたいという意識が高まってきた、こういったものは、私どもの立場からしても、やはり主体的に働くということで、会社人間ではな

くて、自分でもって家庭、地域それから職場、そういったものの生活を調和を持ったものとしていけるということの一つの入り口になるんじゃないかという期待といひますか、そういったものにも資するといふふうにも考えられるわけでござい

す。また、企業の側から、企業活動におきまして、やはり企業活動の企画の中枢、そういったところにある労働者の方にとっては、時間を管理されるというよりも、創造的な能力を十分に発揮するといふ上で、自分で管理してやっていただいた方が効果が上がると思ひますか、中身がよいものになると思ひましたようなことから、労使双方といひますか、また私どもを含めた各方面からのニーズがあつてこういうものができたといふふうにご

ております。今回の見直しにつきましても、こういった趣旨というものは変わっておりませんで、こういった制度がより有効に機能するようにということ、特に事業場要件のところにつきましては、やはりいろいろ我が国の企業活動といひますか、そういったものの現状を見据えまして、ぎりぎりのところでこの要件なり手続を緩和していこうというものでございす。

その場合に、先ほども申し上げましたように、制度の基本的な考え方、枠組み、そういったものは変えておりませんので、基本的に労使委員会の中できちんとやっていただくということを通じて、一人一人の労働者にとって不利益にならないようにということが守られていくのではないかと

いふふうにご考慮しております。○鍵田委員 この裁量労働というものは、先ほども申し上げましたけれども、企画業務型のところで裁量労働がどんどん広がって、そして不払い残業隠しになったり、それから過労死のような問題が起こってきたりといふようなことが懸念されておるわけでございまして、実際にそれぞれの企業でも多くの不払い残業なんか現在指摘されておる、そういう実態からいたしまして、十分な監

督ができるのかという懸念があるわけでございまして、現在の態勢で実際に監督官の臨検でありま

すとか、そういう監督行政が適切に行えるのかどうかということにつきまして、どのようにお考えになっておられるのか、お聞きしたいと思ひます。○松崎政府参考人 企画業務型の裁量労働制に限りませんで、やはり働く人の命と健康を守るとい

うことは、おっしゃった労働基準行政の最大の目的でございす。したがしまして、全般的に、過労死を中心とした働き過ぎといひますか、過重労働防止対策ということを進めておりまして、これは第一線におきましても重点的に行っているわけでございす。

そういった中で、企画業務型の裁量労働制につきましても、これがやはり自己管理ということになりますので、使用者が本人にすべて任せきりといふことになっては困りますので、やはりきちんと使用者としての責任を果たしてもらわなければいけないといふことで、この企画業務型につきましても、御案内のように、健康・福祉確保措置といふものを労使委員会で決議し、実施していただくということにしております。

その前提として、労働時間の状況等の勤務状況についても使用者がきちんと把握するということにしたいといひたいわけでございまして、こういった制度でございすので、監督指導を行う場合におきましても、こういった内容を決めております指針、その中身につきましてきちんとチェックをし、それに違反しないように指導し、特に労働者一人一人が自己管理によって働き過ぎにならないようにということに努力していきたいといふふうにご考慮しております。

○鍵田委員 一人一人の労働者では十分自己管理ができないという職場の実態が数多くあるといふことを局長もよく知っておられるのではないかと

いふふうに思ひます。そういうものを踏まえて、やはり監督行政といふのは非常に大切なのではないかといふふうに思ひますので、よろしく願ひたいと思ひます。それで、ちょっと二、三問まとめてお聞きを

したいと思ひますが、一つは、裁量労働は本人同意ということも一つの条件になっておるんですが、裁量労働に一人入って、それからいろいろな事情で、途中で自分は裁量労働からおりたいといった場合に、それが不利益な取り扱いになつたりすることがないのかどうかということにつ

いて、どのようにお考えでしょうか。○松崎政府参考人 現在の企画業務型の裁量労働制に当たりましては、この対象の労働者一人一人の同意が必要だということになっております。また、同意をしなかつた労働者に対していろいろな不利益取り扱いをしてはならないといふこと、そ

ういうことが決められてございす。ただ、一たん同意をした方が撤回するといひますか、そういった場合について、これはあり得ることでございますけれども、これは現在の制度におきましては、対象労働者から同意を撤回することを認める場合には、その要件なり手続、そういったものを労使委員会の決議で具体的に定めておくことが適当であるといふことで、指針で決めておりまして、そういった指導をしております。また、同意をしなかつた場合の不利益取り扱い、これは当然本来禁止されておりますので、そういった趣旨を考えれば、今申し上げました労使委員会において同意撤回の場合の手続とか要件、そういったものが決められて運用されている場合には、その撤回の申し出をしたことによつて不利益な取り扱いをしてはならないといふことは当然かと思ひております。

○鍵田委員 なお、専門業務型につきましても、この裁量労働といふものの目的からしまして、やはり本人の同意を得た方がより効果は上がるのじゃないかといふふうな東大の菅野教授の論文なども出ておるわけであります、これらにつきましても今後の課題として十分検討していただきたいといふふうに思ひます。これはまた後ほどお答えいただきたいと思います。あと、サービス残業の問題につきまして、大臣

なおかつ減らないということになれば、一遍考え直さなきゃいかぬと私個人は思っているところでございます。いろいろとまた御指導をいただきましたと思います。

〔委員長退席、宮腰委員長代理着席〕

○鍵田委員 それでは質問を終わります。ありがとうございます。ありがとうございました。

○宮腰委員長代理 次に、大島敦君。

○大島敦委員 おはようございます。民主党の大島敦でございます。

先般の質疑に引き続き、裁量労働について何点かお聞かせをください。

昨日の当委員会の参考人の審議の中で、参考人の方から非常にいい意見の陳述がございました。私、社団法人日本経済団体連合会の紀陸常任理事の方に、ホワイトカラーエグゼンプションの具体

う御発言がございました。

先日、の当委員会での私と坂口大臣あるいは政府参考人であります松崎局長との議論の中で、日本におけるホワイトカラーエグゼンプションの対象になる人、あるいは、恐らくその意味するところは企画業務型の裁量労働の対象者かなと思っております。私が審議の中で理解したところであります。厚生労働省の方でもおつくりになっております「企画業務型裁量労働制」というこの小冊子でも、労使委員会の「決議例」として、「企画業務型裁量労働制を適用する労働者は」、「入社して七年以上でかつ職務の級が主事六級以上である者とする。」などという、このような記述がございます。意味するところは、労働組合員なんですけれども、先日もこの場で触れましたけれども、大体三十歳、三十二、三歳から四十歳ぐらいの方が対象なのかなと思った次第なんです。

そうしますと、企画業務型の裁量労働制とホワイトカラーエグゼンプション、前回の松崎局長のお話ですと、これは全社的に影響を及ぼす仕事で

なくてもいいんですよ、そういった、何も企業全体ではなく、権限を与えられておって、そこで独自の経営戦略とかそういったものを作成することができる事業単位といえますか、これが複数かつかは別なんですか、それは対象になってきますので、企業全体というところは修正していくことになると思いますという御発言がございまして、イメージ的には、これまでの本社、役員がいるところからさまざまな事業場でも採用されて、拡大解釈すれば、日本経済団体連合会さんが考えていらっしゃるホワイトカラーエグゼンプションの対象になる方が企画業務型の裁量労働の対象になるのかなと考えるのですけれども、その点について、まず松崎局長のお考えを再度お聞かせください。

○松崎政府参考人 まず、現行の企画業務型の裁量労働制でございますけれども、これは御案内のように、本社、本店という場所において、具体的には、企業全体といえますか、企業全体に影響を与えるような事業運営上の重要な決定を行う権限を分享する事業本部、そういったところで事業運営上の重要な決定に関する企画、立案、調査を行うということになっております。

今回の見直しにおいて検討されましたのは、従来、事業場で限定しておりました、本社、本店等ということ、原則としては企業全体の経営戦略というところを考える部門ということで本社、本店というふうに限定しておったと思うんですけれども、実態を見てまいりますと、実質上の分社化といえますか、権限を分散いたしまして、大きな事業場につきましては、本店機能まではいくつかも独自の経営戦略といえますか、そういったものを任せて独立採算のもとでやらせるといったようなことが出てきているということでございます。趣旨からいえば、従来はそういった点は少なかったかもしれませんが、現在あるということから、今後、基本的な枠組みを変えないで、業務とかについては変えないで、その部分だけは拡大してもいいんじゃないかといった御議論だっ

たというふうに考えております。したがって、アメリカにおけるホワイトカラーエグゼンプション、これはもう御案内のように、あれを見ても非常に幅が広くて、いわゆるホワイトカラーと言われる中でも、外勤の営業マンでありますとかほかの会社のコンサルタントをやるとか、いろいろな方が入っています。そういったこと、基本的に企画業務型裁量労働制の対象となります労働者の方というのは、唯一のホワイトカラーというところでは近いのかもしれませんが、業務の内容というところで全く違っておるもので、これはいわゆるホワイトカラーエグゼンプションの代替になるといったようなものにはならないというふうに考えております。

○大島政務委員 昨日の参考人の意見陳述の中で、私、確認したことがあります、川口先生の方に、諸外国における裁量労働、あるいは企業の中での幹部職員、どのような要件を備えている方が幹部職員になるのかなと。川口先生はフランスが御専門でしたから、私はドイツの例を引いて、向こうの、ドイツの企業ですとディプロマあるいはドクター、日本の学部卒ではなく事務系でも大学院あるいはドクターの資格を取られた方が二十七八とか三十で会社に入っているという、個室をもらって、その方たちは、指揮命令です、指示すること、企画することが仕事ですから、その人たちが企業の部長になりボードに入っている。これがヨーロッパの社会でして、非常に機能的なんです。私のイメージというのは、今回の企画業務型の裁量労働制の対象になる日本におけるホワイトカラーというのは、そのようなことが期待されている方かな。

まだ日本の会社ですと能力に応じた給与がなかなか払われていなくて、二十代、三十代、四十代前半ぐらいまでの働き方というのは、企業内での出世、昇進というのは余り差を開かないようにしているんですよ。それは企業としては非常にいい戦略でして、君はもう一選抜じゃないんですよと

明確に言ってしまうと働く気がなくなってしまうから。日本の会社の中は、役所でも同じだと思うのです、皆さん二十代でも三十代でも大体同じように出世して、周りから見れば役員になれるとは思えないのだけれども、自分としては役員になれると思ってる一生懸命働くんですよ。これが日本の社会なんです。

ですから、僕は、企画業務型の裁量労働制を考える場合に、どうも今回のこの拡大というのは、将来的にボードあるいは部長、役員に入っている方たちももちろん対象になると思うのだけれども、そうじゃない方も対象にしてさらに一生懸命働かせてしまうのかなということを考えるわけなんです。

これは、日本ですと、私の最初に入った会社というのは、八年から九年でもう役職で、時間管理から外れますから、それは企画業務型の裁量労働に非常に近い形になる。しかしながら、商社さんとかあるいは幾つかのメーカーですと四十歳まで、役職、課長になるまで、時間管理から外れるまでかかるわけですから、そこに残業という扱いがあるわけですよ。日本の会社の場合ですと、二十代、三十代に、今は若干変わってきましたけれども、一生懸命働いたそれを、賃金カーブですと四十代、五十代で返してもらうということが今まではあったわけです。

残業というところでちゃんとしっかりと働いた分を評価してもらわないと、自分は一生懸命役員になれると思って働いたのだけれども、会社としてはそうじゃないんですよというところをしっかりと人事考課の中でつけられていて、それが四十五歳ぐらいで、部長になれる人、なれない人でサラリーマンの人生が分岐点となって変わっていく。そうしますと、企画業務型の裁量労働の業務の対象というのはヨーロッパ並みに厳格に絞った方がいいと私は思っているのです。

私は、今回の改定について、前回も申し上げましたけれども、制度を始めてから三年目で、ここでのような間口を広げる意味はあるのか、もう

二年間待った方が、制度として成熟していろいろな論点が出てくるから無難なのかなという思いがあるんです。

ですから、坂口厚生労働大臣の方にお願したいのは、それは皆さんの書きぶりになるわけです。これは告示と聞いているんで、どのような業務対象にするかというのは、厚生労働省の職員の要は告示の書きぶりになるものですから、そのところで、大臣としては、ぜひ、現行のところを十分配慮しながら、まずは限定的に始めていただくことをお願いしたいんですけれども、いかがでしょうか。

○坂口国務大臣 裁量労働にいたしましたも、先ほどの有期雇用にいたしましたも、大体どういふ人をどういふふうにするのかという基準が大事でございまして、そこが不明確でございますと、非常に多くの皆さん方に不安を与えるということに私はなるといふふうに思っております。

裁量労働の方につきましては、労使委員会でそれぞれ、かり御議論をいただくという前提になっておりますけれども、それにいたしまして、どういふ方をするのかということに対する基準の一つを示しながら、そこで、我が社においてはどうかというのを御議論いただくんだらうというふうに思います。私は余りそういう人事にタッチしたことはありませんので、大島先生ほど詳しくはありませんが、大島先生は多分配を振る方に回っておみえになったんでしようから、私よりもお詳しいんじゃないかというふうに思います。

やはりその辺のところの基準というのは、これは明らかにしておく。それぞれの企業によってそれぞれやってもいいというところではないんだらう。どの企業であれ、将来のコースを歩まれる方の中で、こういうコースのところまでは、これはまあ少し無理だよとか、これ以上のところならば許されるんじゃないかといったようなところは、やはり一つ基準をつくっておかないといけないというふうに思っています。

こうした問題、審議会でもよく議論をしていただきますし、この委員会でも御議論をいただきますことも十分取り入れていきたいというふうに思っておりますが、有期雇用にいたしましては裁量の問題にいたしまして、もしも必要ならば、少し専門的な先生方にお寄りをいただいて、いろいろと検討をしていただくといったようなことも、審議会にさらにつけ加えていく必要があるのではないかとこのように思っている次第でございます。よく検討させていただきますと思います。

○大島(教)委員 ありがとうございます。

局長の方に確認なんですけれども、前回の答弁の中で、企業全体ではなく、エリアの中の事業運営全体についてトータルとして相互に関連し合いながらやっていく業務も、企業全体に影響を与えるとなされるように言っていたんですけれども、告示の百四十九号の第二というのは変える予定なんですか、どうなんでしょうか。

○松崎政府参考人 冒頭申し上げましたように、今回の見直しにおきまして、基本的なこの企画業務型の裁量労働制の趣旨でございますとか目的、また仕組み、そういったものは維持していくということが前提でございます。

ただ、唯一、申し上げましたように、従来、対象の事業場というものを本社、本店等に限定していたということでございましたので、本社、本店等と同じような言い方は、事実上分社化等で、実際に独自の経営戦略、そういったものが立てられる権限、事業を進められる権限というものを保持している事業場については、従来の本社、本店等よりも拡大するという部分だけでございますので、基本的な枠組みの部分ではなくて、業務の中身、そういったものについては基本的には変わらないと思っております。

ただ、対象事業場が拡大することによりまして、文言の書き方といいますか、従来でありますと企業全体というふうな感じで言ったと思うんですけれども、それが、企業全体だけではなくて、権限がある場合にはその事業場というふうにな

り得るのかなということ、ただいま大臣からも御答弁ございましたように、労働政策審議会においてそういう方向での御議論をお願いしたいというふうに考えています。

○大島(教)委員 別の質問なんですけれども、今まで触れておりませんでした、これは労使委員会について伺いたいんです。

労使委員会のメンバーというのは、労働側委員でも使用者側委員でもないんですけれども、当該事業場に属していなければいけないのか、ほかの事業場から来ていいのか、あるいは、弁護士さんとか労働組合の本部の方とか、使用者側でコンサルタントの方とか、そういう方が労使委員会のメンバーとして所属してもいいんでしょうか。

○松崎政府参考人 労使委員会のメンバー、これは、例えばこの企画業務型に限定しまして、そういうものを当該事業場で導入しきちんと運営していくことのための決議機関でございますから、労働者の側からいけば、当該事業場の労働者を代表する方ということでございますから、その事業場の労働者の方がどういう方を代表として認めるかということですから、その事業場に属しておいても、ほかの外部の方であっても、それは制限はしてありません。

○大島(教)委員 そうしますと、もう一つ確認なんですけれども、この労使委員会の人数構成なんですか。労使委員会の人数構成で、事業場によって、小さな事業場、二十人、三十人の事業場もありますし、千人、二千人で、千人単位の事業場もございいます。その事業場の数と労使委員会の構成、委員の数というのは、これは無関係なんじゃないでしょうか。

○松崎政府参考人 この労使委員会の労使の人数でございますけれども、これは労使委員会を設置する前の話でございますので、労使委員会を設置するに先立って労使で当然話し合いが行われるということが前提でございますので、具体的には指針におきまして、その事業場の実態、実情という

ものを考えて、労使でよく相談をして決めてほしいということにしております。

したがって、一律に、規模に応じて、これだけの規模以上だったら何人以上要するとかいうものではなくて、基本的には労使をそれぞれ代表する方という意味でございますから、それは労使の方で決めていただく。ただ、一名では、これは協議機関にもなりませんので、一名ずつじゃなくて二名以上でございますけれども、その具体的な数については、その事業場の労使で相談していただくということにしております。

○大島(教)委員 労使委員会では、働き方、時間管理について、フレックス制の導入等決められる点が多々あると思うんです。その代表的なところをお述べいただいて、ちょっと時間がないものですか、今のお話ですと、労使委員会のメンバーというのは、別に事業場の従業員である必要もないし、その経営者である必要もないという御発言がございました。もう一つは、その人数についても縛りがないという話がございました。そこそこは、私はもうちょっと慎重にあつてよろしいのかなと思うんです。

それは、労働側であっても、あるいは使用者側であっても、企業全体のメンバーであればいいと思うんです。本社からその事業場にいらっしゃって労使委員会のメンバーになる方とかだったらいと思うんですけれども、外部の方を労使委員会のメンバーとして指名するというのはちょっと適格ではないのかなと思うところが一点。

もう一点が、委員の数なんですけれども、例えば千人の事業場で四人とか六人とか、少ない数というのはいくら公平ではないのかな。事業場の数によつて、労使委員会の労使のメンバーの数というの、何人以上でなければいけないとか、ある程度制限を設けてもいいと思うんですけれども、その点についてお考えをお聞かせください。

○松崎政府参考人 まず、労使委員会の役割でございますけれども、基本的には、企画業務型の裁量労働制を導入して適正に運営されることを

チェックするというところでございますけれども、いわゆる協定代替機能といえますか、そういったことで、労使委員会におきましては、そこでの決議というものにつきましては、当該事業場における労使協定にかえることができるというふうにされております。例えば、一カ月単位の變形労働時間制でございますとか、御質問がございましたフレックスタイム制、それから年次有給休暇の計画の付与、ざっと教えますと十ぐらいございますけれども、当該事業場の労使協定にかえることができるというふうにされております。

したがって、先ほどの労使委員会、特に労働側の委員の数でございますけれども、実際に労使委員会にどういった機能を持たせるか。これは先ほど申し上げた事前の話し合いによると思うんですけれども、協定代替機能というものを保持するということであれば、そういった方面に詳しい方というわけで、それはおのずと人数がふえていくだろうし、また、極めて限定的に企画業務型の裁量制だけやるのであれば、それはおのずと少なくていいんじゃないかというふうな思っております。

事業場の規模によってというよりも、労使委員会がどういった機能を持って動くかということによつてそれぞれ関係労使で相談がされるんじゃないかというふうなことを考えておまして、そのところの規模要件とか、そういうものによつて人数の規制といえますか何人以上とかということには必要はないんじゃないかというふうな考えています。

○大島(教)委員 ただいま局長がおっしゃられたとおり、労使委員会が決議できる事項というのは労使協定に代替するものが非常に多いでございます。そのメンバーの中にその会社に属している人以外の方が入ること、あるいは人数について制限がないというのは一定の歯どめがあつていいかなと私は思っているんです。そこを今後とも厚生労働省の中で御議論していただければと思います。

最後に、坂口厚生労働大臣の方から、そこところだけ一点、簡単に触れていただいて、私の質問を終わりにいたします。

○坂口国務大臣 今局長から御答弁申し上げましたが、今のところの考え方というのはそういうことなんでございましょう。しかし、先生から御指摘をいただきましたこともなかなか大事な点でございまして、よく検討をさせていただきたいと存じます。

○大島(教)委員 どうもありがとうございます。

○宮腰委員長代理 次に、城島正光君。

○城島委員 民主党の城島でございます。

きょうは、何点かにわたりまして、確認をしておきたい点について質問をさせていただきたいと思ひます。

まず、解雇に関する点についてお尋ねをしたいと思ひます。これは内閣法制局に御質問をさせていただきま。

今回の政府案の文言の趣旨について、次のように理解してよろしいかどうかということについてお尋ねをしたいと思ひます。

すなわち、第一に、この条文の文言は、日本食塩製造事件最高裁判決で確立した解雇権濫用法理と、これに基づく民事裁判実務の通例に則して作成されたものであること、第二に、この条文は、民法一条三項の権利濫用の規定を基礎にして、解雇の場面における特則を定めるものであり、条文にある「客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当であると認められない場合」という要件に該当しさえすれば直ちに民法一条三項の権利濫用の規定に該当することを明確にしたものであること、第三に、民法一条三項の権利濫用の規定に該当することに伴い、解雇無効という法律効果が生じることを明らかにしたものであること、以上のよう

に解してよろしいかどうかをお尋ねしたいと思ひます。

○石木政府参考人 御指摘のように、政府案の労働基準法第十八条の二の規定は、判例のいわゆる

解雇権濫用法理をそのまま条文上明確にしようとしたものであり、これまでの判例法理として裁判実務に定着していたものを法律に明記することとしたものであります。

また、この規定は、民法第一条第三項との関係でいえば、政府案の労働基準法第十八条の二に規定する「客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当であると認められない場合」という要件に当たる場合は民法第一条第三項の規定に該当することとなり、その法律効果として解雇が無効となることを明文化したものであります。

以上のとおりでありますので、先生の御指摘のとおりでございます。

○城島委員 ありがとうございます。それは、法制局、結構でございます。

それでは次に、建議に「これまでの代表的な判例及び裁判例の内容を周知すること等により、この規定の趣旨について十分な周知を図る」とありますけれども、どのような周知の仕方を考えられているのか、お尋ねしたいと思ひます。

○坂口国務大臣 建議を踏まえまして、都道府県労働局及び労働基準監督署において、判例及び整理解雇四要件に関するものを含めた裁判例の内容の周知を図ってまいりたいと思ひます。

○城島委員 次に、就業規則に解雇の事由を記載させるようにすること、どのような周知活動を行うのか、お尋ねしたいと思ひます。

○坂口国務大臣 モデル就業規則を新たに作成し、その普及を図るとともに、労働基準監督署における就業規則の届け出の受理に当たっては、解雇の事由ができる限り明確に記載されるよう、モデル就業規則を活用すること等により、使用者に

対して必要な相談、援助を行ってまいります。

○城島委員 建議に「労働条件の変更、出向、転籍、配置転換等の労働契約の展開を含め、労働契約に係る制度全般の在り方について」検討するとありますけれども、これについては、いつから、どこで検討を行うのか、お尋ねしたいと思ひま

す。

○坂口国務大臣 労働条件分科会の御意見を踏まえて、速やかに検討を開始したいと考えております。

○城島委員 続きまして、有期労働契約について質問をさせていただきます。

第十四条二項の厚生労働大臣が定める「使用者が講ずべき労働契約の期間の満了に係る通知に関する事項その他必要な事項についての基準」というのは、どこで、どのように定めるのか、また、建議の「一定期間」とはどれぐらいの期間を考えているのかをお尋ねしたいと思ひます。

○坂口国務大臣 当該基準につきましては、大臣告示で定めることを予定いたしております。告示の内容につきましては、現行の指針の内容を基礎として、労働条件分科会の御意見を踏まえて定めていきたいと考えております。

○城島委員 次に、第十四条三項を設けることで、労働基準監督署の指導において、どのようなところが変わるのかをお尋ねしたいと思ひます。

○坂口国務大臣 契約期間満了の通知を初め、基準の内容が遵守されるよう、集団指導等の場を通じて必要な助言指導を行うことといたします。

○城島委員 第十四条一項一号の「専門的な知識、技術又は経験であつて高度のものとして厚生労働大臣が定める基準に該当する専門的知識等」というのは、いつ、どこで定めるのか、またどのようなものかを考えているのかをお尋ねしたいと思ひます。

○坂口国務大臣 御指摘の基準につきましては、大臣告示で定めることとしております。

具体的には、弁護士、公認会計士など専門的な知識、技術または経験であつて高度なものを有しており、みずからの労働条件を決めるに当たり、交渉上、劣位に立つことのない労働者を当該専門的な知識、技術または経験を必要とする業務に従事させる場合に限定する方向で、労働条件分科会の御意見を踏まえて定めていきたいと考えております。

○城島委員 建議では、有期労働契約の果たす役割など有期労働契約のあり方について、「今後引き続き検討していく」とありますけれども、これについてはいつからどこで検討を行うのかをお尋ねしたいと思ひます。

○坂口国務大臣 有期五年の退職の自由、有期雇用の反復更新問題、期間の定めのない契約とするみなし規定の制定、有期雇用とすべき理由の明示の義務化、正社員との均等待遇など、有期労働契約のあり方について、労働条件分科会の御意見を踏まえて速やかに検討を始めていきたいと思ひます。

○城島委員 それでは、裁量労働制に関する質問をしたいと思ひます。

第三十八条の四の「事業運営上の重要な決定が行われる事業場において」との文言を削除すること、対象となる事業場の範囲はどこでどのように定めるのかをお尋ねしたいと思ひます。

○坂口国務大臣 「事業運営上の重要な決定が行われる事業場において」との文言を削除することにより安易な拡大にならないような規定を大臣告示で定めることとしており、具体的には、労働条件分科会の御意見を踏まえて定めていきたいと考えております。

○城島委員 労働基準法三十八条の四第一項第一号に言う、「事業の運営に関する事項」の意味が変わることはないのかをお尋ねしたいと思ひます。企業全体にかかわる事業の運営にかかわる企画等を行う業務という対象業務の本質が変わることではないのか、この点についてお尋ねしたいと思ひます。

○坂口国務大臣 現行の企業全体の運営に影響を及ぼすものについては変更する必要があると考えていますが、企画立案、調査、分析を相互に組み合わせて行うもの、業務の性質上、客観的に労働者の裁量にゆだねる必要があるもの、作業をい

つどのように行うかについて広範な裁量が労働者に認められているものであるとの要件について変更する必要はないと考えております。

○石木政府参考人 御指摘のように、政府案の労働基準法第十八条の二の規定は、判例のいわゆる

○城島委員 次に、裁量権がない労働者に対して適用されていることに何らかの指導を行うべきではないかというふうに考えておりますが、この点についてはいかがでしょうか。

○坂口国務大臣 適用対象となる労働者の範囲が裁量労働制の趣旨を逸脱することがないように指導を行ってまいります。

○城島委員 裁量労働制の緩和がサービス残業隠しに悪用されないために指導を徹底させるべきではないかと思いますが、いかがでしょうか。

○坂口国務大臣 裁量労働制を採用している事業場に対する指導監督を徹底してまいります。

○城島委員 建議で、「企画業務型裁量労働制の在り方に関連し、労使委員会の在り方について、今後検討していく」というふうにあります。そこで検討されるのかをお尋ねしたいと思います。

○坂口国務大臣 これは労働条件分科会で検討を行ってまいりたいと思います。

○城島委員 報告の時期について、最初は六カ月以内に、その後は一年以内ごとに一回行うということにしている施行規則二十四条の二の五第一項について、変えることはないのか、お尋ねをしたいと思っています。

〔宮腰委員長代理退席、委員長着席〕
○坂口国務大臣 報告の時期につきましては、健康・福祉確保措置に係る報告は重要なものと考えておりますので、施行規則について変更することは考えておりませんが、いずれにしても、報告の時期については労働条件分科会の御意見を踏まえまして定めていきたいと考えております。

○城島委員 決議の有効期間について、建議では、一年となっている暫定措置を緩和することとしていくわけですが、施行規則六十六条の二をどう変えようと考えているのか、また、これについてはどこでどのように決めていくのかをお尋ねしたいと思います。

○坂口国務大臣 決議の有効期間としては、無制限ではなくて、三年以下が適当であると考えておりますが、いずれにしても、労働条件分科会の御

意見を踏まえて定めていきたいと考えております。

○城島委員 労働時間の管理について、裁量労働制でも使用者が時間管理を行わなければならないことについて周知すべきではないかと思ひます。過重労働による健康障害を防止するため事業者が講ずべき措置について法制化するべきではないかと考えますが、これについてはいかがでしょうか。

○坂口国務大臣 使用者に健康管理義務があることにつきまして周知徹底させますとともに、特に裁量労働制を採用している事業場において、御指摘の措置に基づく指導を徹底してまいりたいと考えております。

○城島委員 以上について、私の方からの確認をさせていただきます。質問については終わりにさせていただきます。ありがとうございます。

○中山委員長 次に、武山百合子君。

○武山委員 自由党の武山百合子でございます。きょう、この労基法の改正に対しては最後の質問でございますけれども、まず、女性の立場から、今まで余り質問になかった、いわゆる育児・介護休業法とこの法案の中身の整合性、それについて、まず冒頭質問したいと思ひます。

まず、現在行われております育児・介護休業法では、有期雇用の労働者に育児・介護休業制度が適用されないんじゃないか、これはもう大変重要な問題点があるという、私の事務所にそういう問題提起がされたんですけれども、これは事実なんじゃないか。これをぜひお聞きしたいと思ひます。

○鴨下副大臣 育児休業につきましては、これは、育児を理由とした雇用の中断を防いで、その継続を図る、こういうようなことが目的であることは言うまでもないわけですが、その期間の長さにかかわらず、雇用期間が一定の期間に限られている期間雇用者をその対象から除外している、こういうようなことになっているわけ

あります。

ただ、本年の四月に、育児休業制度等の見直しにつきまして、これは労働政策審議会において検討を始めたところでありまして、同審議会におきましては、先生方からの御指摘もありませんし、本委員会でのさまざまな御議論を踏まえまして幅広い検討を行ってまいりたい、こういうようなところがございます。

○武山委員 それでは、検討を行うということですが、問題点としては、いわゆる有期雇用の労働者については育児・介護休業は労使にゆだねられるとされておりまして、義務化されておられないですね。それからまた、過半数の労働組合、または、それが無いときは、労働者の過半数の代表者と書面により、協定により引き続き雇用された期間が一年に満たない労働者ですね、これは適用しないというふうになっておるわけなんです。

それで、厚生労働省は、やはりこれらの契約の性質上、雇用の継続を確保するという制度の目的、これに照らしての説明ということですが、決めた女性の、いわゆる働く人がどんなふうにおられるわけでも、このことに対して、期間を定めて雇用される者は該当しない可能性が高いというふうにされておりますけれども、これは、育児・介護休業の対象とすることが望ましいということと事業主に対して助言するようにと、これは指示しておることなんですから、この件に対してはどうか。

○鴨下副大臣 今御指摘の件でありますけれども、育児・介護休業法の運用についてでありますけれども、これは労働契約の形式上の、言ってみれば期間を定めて雇用されている者でありまして、当該契約が、期間の定めのない契約と実質的に異ならない状態になっている、こういうような場合には育児休業の対象となるものとして、実際には取り扱っているわけでありまして、有期労働契約には、これは指針におきまして、有期労働契約の雇いどめの可否が争われた裁判例を踏まえて、それが期間の定めのない契約と実質的に異なるか否かの判断に当たって、留意すべき事項を示しているわけでありまして、一回の契約期間の長さのみをもって判断するというようなことは適当ではない、こういうふうに考えているところでありまして、

いろいろと検討すべきことはあるわけでありまして、先ほども申し上げたように、本年四月に労働政策審議会において検討をさせていただいているわけでありまして、今後は、その結果を見て、先生の御指摘等も踏まえまして、言ってみれば、より利用しやすいような仕組みになるように努めていきたい、そういうふうにご考えております。

○武山委員 それでは、検討が始まったということですが、今後、何回ぐらい検討しまして結論を得るのでしょうか。厚生労働省は、その審議会に丸投げして、それをお待ちするというような説明ですが、自分たちの主義主張はないんじゃないか。

○鴨下副大臣 労働政策審議会の中で御議論をいただいて、それぞれさまざまな分野の方々からの御意見を賜るわけでありまして、大体その御意見がまとまるのが本年じゅうぐらいというふうなことを予定しておりますけれども、これはあくまでも審議会の方々の御意見でありますから、これを受けて、厚生労働省としてどういうふうに判断するか、こういうような意味では、最終的には厚生労働省が主體的に判断をさせていただく、こういうようなことでございます。

○武山委員 何か、規定どおりの、丸投げして、それで最終的には厚生労働省が判断するということですが、ちょうど労基法の改正に当たるわけですから、伴うわけですから、有期雇用の期間を定めたものに対しても、やはりこういうところできちっと写真写を提案するというのが、厚生労働省の、国民が期待している、国民の代表の、

官僚主導ではない、国会議員同士で決める、そういう内容を決定するところじゃないでしょうか。そう思いませんか、副大臣。

○鴨下副大臣 御指摘はごもっともでありますし、本来的に大臣を中心に、審議会の御意見を賜った後は、政治家である大臣として副大臣を含めて、厚生省としての意見を取りまとめた、こういうふうと考えております。

○武山委員 審議会の話になりますとまた長くなりますけれども、審議会はもともと、できた経緯からしましたら、もう時代の役割を終えているんですよね。別に、人に意見を聞かなくなつて、厚生労働省も、そしてまた厚生労働大臣も副大臣も、何が問題点かというのは重々わかつておると思うのですよね。ですから、そういう体質から早く抜け出して、やはりみんなが期待している青写真をわかりやすい言葉で示すべきだと思います。

例えば、三年以内の特定の労働者について、育児・介護休業の適用がどうなっているかという実態なんか、つかんでおるのでしょうか。

○鴨下副大臣 突然の御質問でありますけれども、具体的なデータは多分、今の段階では把握できていないというふうに思いますけれども、また詳細、調べてみたいというふうに思います。

○武山委員 実態調査もされていないという状況だということも、こちらも実は知った上での質問なんですけれども、そういうこともやはり厚生労働省の仕事なわけですね。ですから、審議会の話のまとまりを待つのではないで、もうやらなければいけないことというのは目に見えてわかつていっているわけですから、そういうわかつていっているわけというのが厚生労働省の役割ですから、早急にやっていた方がいいと思います。

この話はこれで終わりにします。

きのう、この労基法の改正に対して参考人の方々に来ていただいて、いろいろな意見を開陳していただきました。その中で何点か、私、それをもとに質問したいと思います。

まず、有期労働契約なんですけれども、更新や

雇いどめですね、これは行政機関が指導助言を行うということですから、これはこの前私も質問いたしましたけれども、指針という形で、行政が介入するという形なんです。結局、根本の雇いどめということに対しては規制するという法律が全然ないわけですね。この雇いどめということに対して、今度新たな根拠規定を置くという程度です。ですから、この辺は、雇いどめは自由なんだという、前提が自由なんだという前提になっておる。これでは、行政が介入する限界が当然存在してくる。自由だといながら行政が介入するということなんですけれども、この雇いどめというものを規制する根拠規定、これはやはりきちっと置くべきじゃないかと思えますけれども、いかがでしょうか。

○鴨下副大臣 いろいろな意味で雇いどめの問題が労使の間で大きなトラブルになっている、これは実際、現状だろうというふうに思うわけでありますけれども、ただ、雇いどめそのものは、ある意味で契約の期間の満了というふうなことであります。ただ、そのときに、さらに更新するというようなニュアンスをある意味で労働者が持つていたにもかかわらず、契約がそこで終わる、こういうようなことでのさまざまな問題があるんだろうというふうなふうに思いますので、この問題につきましては、これからさらに、トラブルがないように、さまざまな方法で、できるだけ、雇いどめにおけるさまざまな問題について解決できるように工夫をしてまいりたいというふうに思っております。

○武山委員 ヨーロッパではとくに、多くの国々において雇いどめの規制というものをやっているというふうな、きのうは意見を開陳されたんですけれども、この規制をするということに対してはどうですか。

○鴨下副大臣 実際には、雇いどめというよりは、むしろ、有期労働契約を、どういうふうなときに、どういうふうな使用者、労働者の間で結ぶか、こういうようなことが重要なんだろうというふうな思っております。雇いどめというのは、

その後の結果というふうなことでありますので、最終的には、労使がそれこそ相互によく理解を合せて、雇いどめのトラブルがないようにというふうなことが重要なことなんだろうというふうな考えております。

○武山委員 例えば、今度の三年あるいは五年というものが、これで、きょうの採決で通るわけですから、既に五年を超えた場合、三年を超えた場合、もうこれは期間を定めない契約とみなすんだというぐらゐの規定はしてもいいんじゃないか、こういう意見も実は出たんです。もう五年を超え三年を超えという場合に、当然そうだと思うんですが、これに対してはいかがでしょうか。もうこれで期間を定めない契約だというふうな規定を設けるといふことに対しての意見はどうでしょうか。

○鴨下副大臣 契約更新と雇いどめの関係を明確にする、こういうようなことで、ある意味で契約期間の長さや更新回数について、言ってみれば、実質的に期間の定めのない労働契約とみなすべきだ、こういうようなことを先生は御主張なさっているわけでありますけれども、有期労働契約につきましては、これは、継続雇用期間の長さや更新回数の基準を設けて、その基準を超えた場合には、期間の定めのない労働契約とみなすこと、こういうようなことにつきましては、一つは、そのような判断を継続雇用期間の長さや更新回数によって、言ってみれば、一律に行っていくのが果たしていいんだろうかというようなことが一つございます。

そのことにつきましては、個々の事案に応じまして、これは、労使、当事者間の意思や、また同種のはかの労働者の方々の契約更新の状況等、さまざまな要因を勘案しないといけないところがあるわけでありまして、それぞれの事案について妥当な解決を図る、こういうようなことがなかなか困難になるのではないかと。こういうようなことから、単純にみなし雇用というふうなことを導入するのが果たしていいんだろうかというようなこと

につきましては、さまざまな議論があるところだろうというふうに思います。

○武山委員 やはり、ほとんどの人が雇用の安定を願っているわけですね。ところが、今、もう就職口がないわけですよ。仕事を選取できないわけですよ。選取の幅がこういふふうになっておるわけですね。この有期雇用の、例えば五年とか三年とかというのは、いわゆる裁量労働制を行う人とか特定の人のみでなければ、今は選取肢が何しろもうなくなつて、結局は一年、三年と更新していく、そういう選取肢しかないわけですね。それに対して、ケース・バイ・ケースで、一人一人、本当にその土合が、きちっと雇用の安定が基本的にあった上での実態がそうならないといふべきけれども、もうケース・バイ・ケース。今、本当に、一時的、臨時的雇用の、例えば、この前も私説明しましたように、十人ばつと寄ると、三人ぐらゐはパートで、三人ぐらゐが派遣で、あと正社員は三人ぐらゐだ。そのぐらゐ、もう本当に多種多様な仕事をする形態になっているわけですね。

そういうのを、今度、一人一人のケース・バイ・ケースのためにやるんだというんですと、非常にわかりにくくて、もうファジーなわけですよ。それで、今まさに、解雇の規制も非常にファジー。それで、司法制度改革も今ここで問題になっているわけですから、透視性という意味では、法制というものをきちっとこの辺でやはり導入すべきじゃないかと、きのう意見開陳の中でも出たんですよ。

これは、日本独特だということから、これからはやはり脱皮していくべきだと思うんですね。国際基準に照らしていこう、よい意味のグローバルスタンダードになっていくんだと。そして、もうボーダーレスの時代に入つて、社会も国ももう入ってくる、日本からも外国から人もどんどん入ってくる、日本からも外国にどんどん行く、そういう時代になっておるわけですね。

そういう中で、明確な規定というものを、そ

その制度をつくっていくべきじゃないかと思えますけれども、それに対しても、相変わらず今までの考えの中でやっていたということしか返ってこないですよ。

ですから、そういう厚生労働省に対して、前向きで、ああ、厚生労働省もみずみずしく変わっていったんだということがない、やはりみんな、もうあきらめて、仕方なく生きていくような人がほとんどふえていくと思うんですよ。そうすると、生産性も高まらないし、それによって税収もふえないし、新しいニュービジネスも生まれていかないと思うんですよ。

ですから、相変わらず古い体質の厚生労働行政じゃ、やはりだめだと思わなくては。審議会に丸投げして、結果的にはそれを待って、最終的には自分たちで決めるんですよと言っても、時間がかり過ぎますよ。それで、いつも審議会だ審議会だと理由にして、厚生労働省は、前向きな答えとて、ぜひ意見を聞きたいと思えます。それに対して、ぜひ意見を聞きたいと思えます。

○鴨下副大臣 先生がおっしゃっていることは、一つは、今のような経済状況をしてグローバル化の中で、ある意味で、経済的にも活力のある産業構造をつくっていくためには、さまざまな、それこそ使用者と労働者の間でお互いに協力しないといけない部分がたくさんあるわけでありまして、そういうところでできるだけルールを明確にして、こういうようなお話でありました。

それは、多分、解雇についてもそうでありまして、先ほどお話しになりました雇い入れの問題もそうでありまして、それからもう一つは、例えば、労働者の皆さんにとっても、多様な働き方を選択し、自分のライフスタイルに合わせて、その時々、最も自分にとってふさわしい働き方を選択できる、こういうような、言ってみれば、透明なといえますか、開かれたルールのもとでそういうことがやれるようにして、こういうようなお話なんだろうと思えますし、まことにそれはごもっともであります。

今回の基準法の改正におきましても、そういう意味で、今までなかなかできなかった解雇につきましても、さまざまなルールについて、これは、昭和五十年の最高裁判決以来、解雇権の濫用法理等も受けて、基準法の中に明記させていただいた。こういうようなことで、なかなか進まないというふうなお話がありますけれども、少しづつ前に進めていく、できるだけ、労使ともにわかりやすいようなルールのもとで、働きやすい環境をつくっていく、こういうようなことだろうというふうに思っております。

○武山委員 本日に、そういう意味では、日本の労働行政というのはおくられていると言わざるを得ないと思えます。解雇の問題に対してもやっと言葉だけが入った、中身はほとんど変わらない。労働行政が本日に世界に大変おくられているということとを指摘しておきたいと思えます。

それで、きょうは裁量労働制、今まで余り質問の量がなかったんですけども、きょうはちょっと詳しく裁量労働制について聞きたいと思えます。

今回の裁量労働制に係る改正、その導入の際の要件や手続を緩和するというところですけれども、これは例えば行政機関への報告、届け出を緩和するという措置なんですけれども、小さな効率化という政府を実現するという観点から一定の評価はできるといふふうな考えでございまして、裁量労働制は、一々国が関与するのではなく、労使の自主的な話し合いにより制度の導入や労働時間の設定等がなされるという制度の趣旨そのものは否定されるものではないと思っております。

それで、あくまでも適切に労使の自主的な話し合いが可能な場合に限定するのであって、今回の改正のように、裁量労働制が導入可能な事業場を事業運営上の重要な決定が行われる事業場に限定するというこの要件を削除してしまうというわけですね。

これは労使の自主的な話し合いが困難な事業場であっても制度の導入が可能となってしまうとい

うおそれがあるんですけども、この裁量労働制の対象事業場が無限定に拡大されるというおそれがあるわけですから、これはなくなってしまうわけですから、要件の緩和で削除してしまうというんです。そうしますと、拡大されるというおそれが問題意識として大変あるわけですから、この件に対しての見解をお聞きしたいと思えます。

○鴨下副大臣 先生のお話しになっているのは企画業務型裁量労働制についてというふうなことだろうというふうに思いますが、労働者が主体的に、言ってみれば、多様な働き方が選択できる可能性を拡大する、こういうような一つの選択肢としてこの制度が機能するように、こういうようなことで今回、導入、運用についての要件、手続を緩和していく、こういうようなことであります。

ただ、これは見直し後においても、例えば導入に当たりましては労使の十分な話し合いを必要とすることなど制度の基本的な枠組みは維持されている、こういうようなことでありますし、また、労使で十分な話し合いが行われているかどうかは、これは労使委員会による制度導入の決議の届け出を受理する際に監督署において必要な点についてはいわば詳細にチェックをしていく、こういうようなことであります。

ですから、対象事業場を本社等に限定している要件を廃止するとしても、対象事業場の無限定な拡大になるというようなことは考えられないといえますか、そういうようなことは考えられないだろう、こういうようなことで、制度の適正な運営が図れていくというようなことを考えている次第でございます。

○武山委員 私は、そういう答えが出てくると甘いとしか言いようがないと思えます、見方は、悪用が本当にはびこっているわけですよ。悪用に対してみんな心配しているから、質問の内容は、悪用が本当に多いわけですよ。

た時間を労働したものとするみなし制度ですね。それから、制度を悪用して、実際は長時間労働を行わせるけれども、賃金についてはみなし労働時間しか支払わない、それからこのような裁量労働制の導入によってサービス残業隠し、こういうのもやはりこれは制度の悪用ですよ。

ですから、こういうものに対して、やはり今のお話ですと、そんなことはないだろうというのは甘い考えだと思えますよ。それでは、そのようなことはどのように防止しようとするつもりなんですか。

○鴨下副大臣 先ほど申し上げましたように、今回の企画業務型裁量労働制を導入するに当たりましては、これは労使委員会の決議によりまして導入する云々というように決まるわけでありまして、この導入する具体的な業務の範囲も労使委員会等で確定をして、そして、かつ本人の同意を得た上で対象労働者にする、こういうようなことでありますので、ある意味で二重、三重にチェックができる、こういうようなことでございします。

○武山委員 厚生労働省は、悪用がなぜ行われるのか、悪用がどんな悪用なのかということをやや調べるべきだと思えますよ。二重、三重と表では言っても、現実には悪用されているわけですから、それで苦情が多いわけですよ。長時間労働だ、みなし労働だ、それからサービス残業だということですね。

それで、やはり厚生労働行政は雇用を守る立場に立つて進めるべきものでありますので、それはもう絶対にそこに視点を置くべきだと思います。

それから、もっと詳しくお聞きしたいと思えますけれども、今回の専門業務型裁量労働制の改正ですね、まず、どのような実態に基づいて行われるのか。この専門業務型裁量労働制の改正、どのような実態なのか。これ、ぜひ御説明していただきたいと思えます。

○鴨下副大臣 専門業務型裁量労働制の導入状況につきましては、これは平成十四年の就労条件の

総合調査によりますと、適用企業数が一・二％、そして適用労働者数の割合が〇・六％となっております。企業規模三十人以上の民営企業から対象を抽出した結果がそういうようなことであります。

そして、この裁量労働制の中で、特に専門業務型裁量労働制は、例えば研究開発の業務など特別な、いわば専門的な業務として確立しているものとして、これは厚生省令等で定める業務を対象として、この厚生省令等である業務を適用しているわけでありまして、この専門業務型裁量労働制の中で、先生がおっしゃっているような、いわゆるみなし労働時間等について定めた労使協定の締結により導入することとされている、こういうようなことでございます。

〇武山委員 私は、どのような実態に基づいて行われるのかというのを聞いたんです。この専門業務型裁量労働制の改正のポイントはそのような実態で、こういう実態だからこう改正されるというわかりやすい説明をしていただきたいと思う。今の話聞いても、ちょっとわかりません。

〇鴨下副大臣 これは裁量労働制に関する調査結果を見ますと、直近の健康診断で異常がありというふうにされた方の割合が二一％強と、専門業務型のケースの場合には、ある意味で異常ありのケースが比較的多い。こういうようなことで、健康状態が悪くなったというような方々、それから、企画業務型の裁量労働制の方々と比べても、そういうような人たちが多く、こういうようなことと、それからもう一つは、これは直接、御本人たちの苦情の有無についても、どちらかというと企画業務型裁量労働制に比べて専門業務型の方が苦情も多い、こういうようなことで、専門業務型の裁量労働制の適用労働者にはその健康状態に問題がある、こういうようなことが実態だろうというふうに思っています。裁量労働制が多様な働き方の選択肢の一つとして有効に機能するということがメリットでありますけれども、働き過ぎにつながるのではないかと、こういうようなことから、特に労使協定で定める健康・福祉確保措置それから

苦情処理措置を使用者が講ずる、こういうようなことが、言ってみれば一番の要点でございます。

〇武山委員 そうしますと、企画業務型と専門業務型、二つあるわけですが、企画業務型裁量労働制はもう既に健康・福祉確保措置というものは導入されているわけですね。

今回この専門業務型に導入される理由、この中身は何らか異なる点があるのでしょうか。差はあります。これは同じですか、中身は。

〇鴨下副大臣 今回の改正案は、裁量労働制が働き過ぎにつながらないというふうなことで、先生おっしゃるよう健康・福祉確保措置を定める、こういうようなことでありますけれども、具体的な措置内容については、これは現行の、先生のおっしゃっている、企画業務型裁量労働制と同様の取り扱いをすることが適当である、こういうふうに考えているところであります。

〇武山委員 そうしますと、今回、専門業務型の方は新たに企画業務型と同じように健康・福祉確保という措置が行われるようですね。今回の報告は必要がないようなんですか。これは必要ないということですね。なぜ企画業務型裁量労働制と同じように報告はないんですか。同じように義務づけるべきじゃないかと思えますけれども、なぜないのか。

〇鴨下副大臣 今回の改正におきましては、これは専門業務型の裁量労働制について、先ほどから申し上げていますように働き過ぎにつながらないように、こういうようなことで労使協定によりまして健康・福祉確保措置の導入を要することとして、健康・福祉確保措置の導入に関する書類の保存を義務づける、こういうようなことであります。

このように、書類の保存の義務づけによりまして、これが例えば労働基準監督署においても、その保存された記録を調査すること等により使用者が講じた措置の状況を把握することが可能である、

こういうようなことから労働基準監督署への報告まで義務づける必要は今のところないのではないかと、こういうような判断でございます。

〇武山委員 何となく、お話を聞いていますと、苦情の数が少ないからみたいな申しようですね。でも、やはりこれはこれからどんどんふえていくと思います。皆さんが御指摘しておりましたように、サービス残業とかいろいろな問題がこれからこの導入によってふえていく可能性があるわけですね。

ですから、いわゆる専門業務型裁量労働制についても、労使協定ではなく労使委員会によって制度の導入を行うことや、本人同意により制度を適用するということが必要じゃないかと思えますけれども、まだそこで行っていないというのが今の厚生労働省の労働行政ですね。それを指摘しておきたいと思えます。

〇鴨下副大臣 労働基準法におきましては、これは労働条件の基準の適用に当たりまして一部の適用を除外して、または弾力化する場合には、個々の労働者の交渉力には限界がある、こういうようなことから、事業場の労働者の集団の代表と使用者が合意して協定を締結する、これが大原則であります。

一方、企画業務型裁量労働制につきましては、その対象業務が企業の事務部門の業務として広がりを持つ、それから、専門業務型に比べて対象業務の範囲が明確でない、こういうようなことから、職場の実態を熟知している労使委員会の決議により、導入する具体的な業務の範囲を確定して、これに従事する労働者が業務遂行に当たり大幅に時間配分の裁量があることを前提として、裁量労働制が適用される、こういうようなことを本人の同意を得た上で適用するのが適切である、こういうようなことであります。

一方、専門業務型の裁量労働制の対象業務は、言ってみれば特別の専門的な業務として確立しているというように前提としているものでありますので、その業務に従事する労働者の範囲は

ある意味で明確であるというところから、労使協定の締結があれば導入することができる、こういうようなことにしたわけでありまして、さきに述べた労働基準法の体系的な原則に照らしますと、本人同意までというようなことは現在のところには必要ではないのではなからうか、こういうふうな考え方をしております。

〇武山委員 やはり机上の空論を議論してつくったというのが実態のように思えます。現場を知らない人たちがつくったというふうに私には聞こえます。

それで、原則そのようにつくったということですね。では、そうさせないための方策はどのようなにしていますか。それでは、そういうふうなサービス残業とか長時間労働とか、そういうものをさせないために、その担保は、そうさせないための方策はありますか。

〇鴨下副大臣 多分先生が御懸念になっているのは、働き過ぎで健康を害するということになりかねない、こういうようなことについてどういうふうな歯どめがあるのかというふうなことだろうというふうな思いですが、見直し後におきまして、導入に当たっては労使の十分な話し合いを必要とすることというのが最も基本的な枠組みとして維持されているわけでありまして、長時間労働やサービス残業を、仮にそれが増幅するような場合には、これは労使の話し合いの中で、最も現場に近い方々が十分にそのあたりのことについてさまざまな意味で御検討いただけるだろうというふうに思っています。

いづれにしても、企画業務型の裁量労働制の導入事業場につきましては、重点対象として計画的にある意味で監督指導を行っていく、こういうようなことが一つでありますし、みなし労働時間の適切な設定も含めて、この制度が入っていった後に適正な運営が確保できるように、厚生労働省としてもしっかりと指導してまいりたいというふうに思っております。

○武山委員長 最後になりますけれども、これは労働時間の管理を労働者の裁量にゆだねるという制度でありますから、労働者の健康を確保するという点ではやはり使用者が労働時間を把握すべきであると思います。これを最後に申し述べまして、私の質問を終わります。

○中山委員長 午後一時から委員会を再開することとし、この際、休憩いたします。

午後零時九分休憩

午後一時三分開議

○中山委員長 休憩前に引き続き会議を開きます。

質疑を続行いたします。小沢和秋君。

○小沢(和)委員 日本共産党の小沢和秋でございます。

私は、去る五月二十八日の本委員会、木村副大臣に対する疑惑を説明するために、昨年十二月十八日の厚生労働省医療課の会議内容を資料として提出していただくように要求いたしました。その後の理事会では私の要求が認められ、委員長から厚生労働省に提出方を要求していただきました。その資料が一週間たってもいまだに提出されておられません。改めて、直ちにその資料を提出するように要求いたします。この問題については、次回以降、引き続き追及をいたします。

さて、本題である労働基準法改正案について質問をいたします。

先日、我が党の山口議員が取り上げました、NECでは、裁量労働、とりわけ企画業務型の導入では全国の大企業の中でも突出しておりますが、ここでは、本社勤務の人社四、五年以上の主任級、約千名が企画型裁量労働者になっております。昨年の日経新聞によれば、NECは、コスト上昇を抑えるため、裁量労働をホワイトカラー全体に広げることを見込んで入れているとのことであります。

厚生労働省は、こういう企業の動きや日本経団

連の要求にこたえて、今回、裁量労働の対象を広げ、手続を簡素化する改正案を提出したのかどうか、お尋ねをいたします。

○鴨下副大臣 お答えいたします。

企画業務型裁量労働制につきましては、これは労働者が主體的に多様な働き方を選択できる可能性を拡大していく、こういうような選択肢の一つとして導入されたものであります。今回の改正に当たりましては、この制度がより有効に機能するように、同制度の導入、運用についての要件、手続を緩和しよう、こういうようなことでございます。この制度の見直しに当たりましては、企画業務型裁量労働制の導入に当たって労使の十分な話し合いを必要とすることなど、制度の基本的な枠組みは維持する、こういうようなことでございます。

ということ、今回の見直しは、昨年末の労働政策審議会の建議におきまして、この制度が多様な働き方の選択肢の一つとして有効に機能するように、その導入、運用に係る手続について、制度の趣旨を損なわない程度に簡素化することが求められる、こういうようなことで、公労使三者一致の認識のもとで、具体的に提言された要件、手続の緩和を行おう、こういうようなことでありまして、御指摘のような、民間の企業の特定の要望にこたえる、こういうようなことではないというように、このことを御理解いただきたいと思います。

○小沢(和)委員 このNECのような考え方が他の大企業にも広がれば、全国で何十万という企画型労働者があつという間に生まれてくるのではないのでしょうか。

NECで裁量労働問題を担当している丸山誠常務は、賃金は労働時間の対価という概念を一掃すると言っております。もう今後は、何時間残業しようとか会社は知らぬ、やった仕事だけを評価して、その分の賃金を支払うということでしょうが、これは、今の、労働時間に対して賃金を支払うという労働基準法の大原則を真っ向から否定する考え方はないでしょうか。私は、企画型の裁

量労働者になっても、賃金はみなし労働時間という時間に対して支払われるという点では労働基準法の考え方は維持されているというふうに理解しておりますが、いかがでしょうか。

○松崎政府参考人 確かに、企業において賃金制度をどうするかといった問題につきましては、いろいろ、企業の人事戦略、そういったものを初めとしていろいろ考えられていることだと思っております。ただ、労働基準法上の労働時間と賃金という問題、これは、必ずすべての場合についてそれがリンクしなきゃならないというわけではございませんで、やはり賃金の考え方にはいろいろあるかと思っております。

ただ、企画業務型の裁量労働制につきましては、賃金とリンクというんじゃなくて、働き方という点、労働時間の配分でございまして、出勤時間、そういったものを自分で主體的にいろいろ考えて柔軟に働く、そういった働き方で、労働時間規制の部分を弾力化しようというものでございまして、先生おっしゃいますような、賃金と労働時間のイコールといった問題ではないというふうに考えています。

○小沢(和)委員 しかし、みなし労働時間を決め、それに対して一定の手当を支払うというやり方には矛盾があると思ふんです。それは、実際の運用の中で早速あらわれます。それは、裁量労働者が決議された時間を超えて働いた場合に、その時間に対し賃金が支払われないという形であらわれてまいります。

私が調べたところでは、多くのところでは、裁量労働者のみなし手当は残業二十時間分程度であります。しかし、実際は、四、五十時間残業している労働者が多い。だから、二、三十時間の残業分は恒常的にただ働きになっている。これはやむを得ない、支払わなくてよいということなんではないでしょうか。

○松崎政府参考人 企画業務型の裁量労働制でございすけれども、これは、御案内のように、企業の実態、それから企画業務型裁量労働制の対象

となる業務でありますとか、対象となる労働者の方、そういった範囲について一番実情を知っておられる労使委員会において、きちんとその範囲を確定し、また、実態に応じて、そういった実態をベースにしまして、みなし労働時間をどう決めていくかといった点、さらには、企業の中におきまして賃金制度のどういった部分を適用していくかといった点を考えていただくものでございまして、みなし労働時間を超えても、あるいはまた下回っても、これについて賃金がリンクするというものではないというふうな制度でございす。

○小沢(和)委員 しかし現実には、今私が言いましたように、大抵のところでは、このみなしの時間を大幅に超えているわけですね。

裁量労働者にこれだけ公然とただ働きを認めれば、通常の労働者のサービス残業はいかぬということももう言えなくなるんじゃないですか。きのうは生熊参考人が、これでは残業という概念そのものをなくして、不払い労働をなくそうとしているとも言えるというふうに述べましたが、まさにそのとおり、残業という概念そのものをなくすことになるんじゃないでしょうか。

○松崎政府参考人 まず、基本的な考えでございすけれども、これは労働基準法の考えでございすけれども、労働時間の管理というものはまず使用者の責務であるということ。したがって、一般的に事業に対しましては、使用者はきちんと労働者の時間管理をしなければならぬ。具体的には、自分がみずから現認するとか、それからタイムレコーダーやタイムカードでありますとかIDカードでありますとか、そういった客観的にわかるものによってきちんとしようというのが原則でございす。

ただ、裁量労働制といひますのは、そうではなくて、具体的な時間管理というものを労働者の主体性に任せるといふものでございすから、この制度が活用されるのか、この制度があることによつて、一般的な原則であります使用者の労働時間管理なり法定労働時間を超えた場合の時間外労働

働手当を支払う責任、そういったものに影響があるというものではございません。

○小沢(和)委員 しかし、このみなし労働時間と現実の労働時間のギャップを、それじゃはっておいていいのかという問題であります。

もともと、労使でみなし時間を設定するときには、大体平均すればこれくらいの労働時間になるというふうに見込んで決めているはずだと思うんです。だから、やってみて、見込みと大幅に違っていたら、実績に基づいて、みなし時間そのものを事態に合うように修正して、それに見合う手当というんでしょうか、支払うようにしていくというのが当然じゃないんですか。局長は、そういう指導をすべきだと思いませんか。

○松崎政府参考人 これは、先ほど制度の仕組みのところ御説明いたしましたように、こういう制度を事業場の中で設けた場合に、どういうふうな事態に即して制度をつくり運営していくかという問題でございます。これはやはり、企業の中の実態を一番よく知っております労使委員会、ここでもってきちんと議論されて決まったものでありましようし、また、決めたものが確かに実態に合わないということであれば、例えば労働者の側から苦情処理、苦情申し出といったものもございます。

そういった制度を使いながら、まさにこの労使委員会、みなし労働時間を定めました労使委員会の中で、きちんとその実態を把握して、どういふふうに反映させていくかということを考えていただくべき問題だと思っております。

○小沢(和)委員 だから、端的に言えば、そういうギャップがあるという状態は望ましくない。だから、それを埋めていくようにしてもらいたいというところで、指導するということですね。

○松崎政府参考人 これは、何回も申し上げておりますように、企画業務型の裁量労働制でございますので、実労働時間というのは、まさに御本人で管理するわけでございます。

使用者につきましては、健康・福祉確保措置を

行うという観点から、例えば、いわゆる拘束時間といえますか、出勤時刻と退社時刻の把握といったような、そういった枠の把握を前提として行っていたかのようにしておりますけれども、実際に実労働時間がどうかということについては御本人に任せているわけでございますので、そういった実労働時間がどうかということについてはまさに企業内で考えていただくべきことで、それについてどうこうせいということを指導する考えは、今のところございません。

○小沢(和)委員 指導する考えはないというふうな言われたけれども、それでは今言ったようなギャップはほっておくというんだったら、もう、おおよそ、サービス残業とかいって盛んに問題になっているけれども、そういうことを指導することもできなくなるんじゃないですか。こういう大穴があいていても、それは手当てする気はありま

せんと言っているでしょう。

○松崎政府参考人 個別の事業場につきましても、うこうということはできないわけでございますけれども、趣旨としては、冒頭申し上げましたように、労使委員会の中できちんと実態を踏まえて決めていただくのが趣旨でございますから、ちゃんと実態を踏まえて決めていただきたいというところは従来からお願ひし……(小沢(和)委員「決めたやつがずれたらどうするんだ」ということと呼ぶ)また、指導もしておりますし、ずれたかどうかという判断は、それは企業の中で、労使委員会なり御本人からの苦情の申し出、そういったものにどう対応していくかという問題がございまして、それは誠実に対応していただきたいということで、方向性についてどうこうという問題ではないと考えています。

また、こういったことによりましても、繰り返すしになりますけれども、一般の労働時間管理の適正化、使用者の責任について影響を与えるものでもございまして、また、それによりまして、法定労働時間を超えた場合の超勤手当の支払い責任について影響を及ぼすというものではないという

ふうに考えています。

○小沢(和)委員 ギャップを埋めていけという指導上の方向性も示せないというふうなお話では、それは私は納得できないということをもう一度申し上げて、次に行きたいと思うのです。

私は、今でも裁量労働者について、出退勤時刻などをあいまいにしてはならないという仕組みになっていると思うのです。現に、ここに私、厚生労働省が発行した「企画業務型裁量労働制」というパンフレットを持ってまいりましたが、この十二ページを見ますと、裁量労働者でも「法定休日や深夜に労働させた場合には、みなし労働時間に

関わらず、実際に働いた時間の割増賃金を支給する必要があります。」と書いてあります。時間を把握しなければ、休日、深夜の割り増しを払え

るはずがないわけですね。このことを考えただけでも、使用者には裁量労働者の労働時間の把握責任が明確にあるというふうには私は理解しておりますが、それでいいですか。

○松崎政府参考人 法定休日なり深夜労働といいますが、これは客観的に何時からとか決まっておりますので、これは把握しやすいと思っておりますけれども、具体的な通常の勤務日の実労働時間については、まさにこの裁量労働制の趣旨からいいますと、御本人に、どうやって配分するか、どれだけその日働くかということが任されておりますので、その部分の把握というのを使用者に求めることはできないと思っております。

○小沢(和)委員 休日の話だけされたけれども、深夜も割り増し手当を払わなきゃいけないということになっているんですよ。じゃ、深夜はどうするんですよ。

○松崎政府参考人 労働基準法上の深夜は午後十時から午前五時ということでございますので、客観的にわかっておりますので、出退勤時刻、そういった枠の管理、それから、必要によれば御本人からの申告、そういったものにより、手当の部分

は把握できるというふうに考えています。

○小沢(和)委員 私は、使用者の労働時間把握の責任はやはりしっかりあるというふうな考えておりますけれども、厚生労働省の調査によっても、企画型の労働時間をICカードなどによってきちんと把握しているのはわずか一・一％だけで、六九・八％、約七割は自己申告であります。そうなっている原因は、大臣の定めた裁量労働制に関する指針そのものに原因があると思うのです。

指針では、勤務状況を把握する方法として、第三の4の(1)イで「当該対象事業場の実態に応じて適当なもの」と指示しております。そして、いかなる時間帯にどの程度の時間が在社し、勤務を提供し得る状態にあったかを明らかにし得る出退勤時刻、入退室時刻の記録によるものであることとしております。しかし、指針が「実態に応じて適当なもの」というあいまいな表現になっているために、七割も自己申告で済ませる結果になっているんじゃないでしょうか。

○松崎政府参考人 今御質問ございましたのは、裁量労働制の指針でございますが、平成十一年のときのものです。でございますけれども、これはまさに、何回も繰り返しておりますように、裁量労働制という制度を運用するに当たって、御本人に実際の労働時間の配分でありましか時間の長さ、そういったものを任せながら、それを枠として、労働者の方の健康・福祉措置、特に健康に問題が及ばないようといった観点から把握すべきものをきりぎりのところで決めておるものでございまして、出退勤時刻という、その枠を把握するということ。そうしないです、実際の労働時間を把握して管理することになりますと、これは実質的に裁量制ではなくなるということになりますので、そのところはこの制度の趣旨からいって、枠を、労働し得る時間帯、そういったものを把握しろということをお願いしたわけでござい

○小沢(和)委員 こういう皆さんの労働時間の把握が、裁量型だけでなく、全国の多くの職場に広がり、サービス残業の温床になっていると思うん

です。

先日厚生労働省から打ち出された「賃金不払残業総合対策要綱」の中でも「未だ労働時間の把握に係る自己申告制の不適正な運用など使用者が適正に労働時間を管理していないことを原因とする割増賃金の不払いなどの状況もみられるところである。」と述べられているとおりであります。

私がこの要綱を読んで気になったのは、「適正に労働時間の管理を行うためのシステムの整備」の項目で、せっかく「始業及び終業時刻の確認及び記録は使用者自らの現認又はタイムカード、ICカード等の客観的な記録によることが原則」と書きながら、「自己申告制によるのはやむを得ない場合に限られる」と、相変わらず例外として自己申告制を認めていることであります。全く同じ表現が一昨年の四・六通達にもありました。こういう形で自己申告を認めているから、何回通達を出し、要綱を決定してもサービス残業がなくなり、裁量労働者の不払い労働が続くのではないのでしょうか。

四・六通達以後、労働時間把握の問題で指導したことが全国で何件ありましたか。そのうち自己申告で済ませていたものをICカードなどに改めさせたケースが何件あったか。引き続き自己申告でやむを得ないと認めたものが何件あったか、それはどういうケースか。お尋ねをします。

○松崎政府参考人 一般労働者についての労働時間管理の適正化につきましては、御指摘のように、従来から通達を出し、また先般も大臣の御指示により通達を出しまして、厳格に行うということをやっております。それはもう、今おっしゃったように、原則として使用者みずからが現認する客観的な記録をベースとする。しかしながら、どうしてもそのとおりでなく、自己申告をとらざるを得ない場合にはそれを認めることとして、きちんとやれということで、条件をつけて今進めております。

それで、具体的に従来から、いわゆるサービス残業といえますか、賃金不払残業の是正のため

の監督でございますとか、そういうことをやってきましたるわけでございますけれども、その中で、今おっしゃったように、自己申告制かどうかという点まで調べた資料は、私どもはとっておらない。要するに、件数とかそういうものは、今手元にございませぬけれども、全体としてはございませぬけれども、具体的に自己申告制の場合がどうだったか、それを直したかどうかといった点は、もうそれは現場の監督署が行っているわけでございますので、本省においては全国的には集めておらないということだと思っております。

○小沢(和)委員 いや、数字としてはつかないけれども、あなた方は、具体的な出入りからこういう場合はどうしたいでしょうとかいっていろいろな照会を受けているから、ケースをつかんでいるわけでしょう。だから、実際にそういう自己申告をちゃんと客観的な把握の仕方に改めることができるという場合には、そういう指導をしているわけでしょう。だから、そういう場合はどれぐらいあって、こういうふうにしたとかいうようなことについては、もう少し立ち入った説明、できるはずじゃないですか。

○松崎政府参考人 確かに、指導して、実際にいろいろ監督規制を行った場合に、自己申告制をとっているところで、例えばタイムレコーダーを設置してこれはできないかということで、実際に会社の方でそういうふうにしたという例はございますけれども、具体的に自己申告制がどういふような問題点があって、どうだったかということまで詳しい把握はしておりません。

○小沢(和)委員 そういう答弁を聞くと、余りそういうことが取り組まれて進んでいるというふうには思えないですね。労働時間の把握というのがそんなに難しいのかということですが、

昨年十二月に、広告会社の電通が汐留へ本社ビルを移転しましたが、それを機にJRなどの改札口にあるのと同じゲート型の出退勤管理システムを導入し、会社の入り口に設置いたしました。このことが新聞やテレビで何回も報じられたの

で、私は一昨日、電通本社に出向いて、このシステムを実際に見せていただいていたりました。

電通本社では、労働者は出退勤時にこのゲートで定められた場所にICカードを当てる。そうすれば、何時何分にだれが出退勤したかすべて自動的に記録されます。会社の話では、このシステムは直接には不審者の侵入を防ぐためにつくられたとのことでありまして、今は、労働者への時間管理としては、退出が午前零時を過ぎているとき、翌朝上司のところに連絡するという範囲で利用しているだけで、勤務時間の把握そのものは、各人がパソコンに直接入力していることであります。

入り口の出入りでも、あるいはパソコンへの入力でも、実に簡単な話じゃないでしょうか。時間の把握は、技術的には何の問題もない。この際、一般の労働者も裁量労働者も、自己申告などやめさせて、今例に挙げたような客観的な把握の方法に変えるようにもって強力に指導すべきではありませんか。

○松崎政府参考人 まず、一般労働者の場合でございますけれども、これは従来より、労働時間管理の適正化通達によりまして、繰り返しになりますけれども、使用者みずからが現認するか、また客観的な資料によつてやるということを原則に置きつつ、自己申告によらざるを得ない場合はこうだということで、原則としてはこれが望ましいというところで指導をし、中には、先ほど具体的な例までは申し上げられませんでしたけれども、そうやって直ったところもあるということは御報告いたしました。

また、企画型、これは専門型も一緒かもしれないですが、裁量労働制につきましては、まさに健康・福祉措置といったものをきちんとやっていくという前提での、いわば余りにも長い在社時間というものをチェックするという意味があるわけでございますけれども、具体的な労働時間につきましましてはまさに自分で管理をして自分で配分するということの趣旨からいいますと、その実労働時間の

管理というものを使用者に行わせることは、逆に制度の趣旨をないがしろにするものではないかというふうに考えています。

○小沢(和)委員 いや、私がお尋ねをした趣旨は、今技術的には、客観的に、労働者が何時に入って何時に出たとかいうような、あるいは何時から就業して何時にやめたとかいうようなことはもう簡単に把握できるじゃないか、そういう把握の仕方をもっと真剣に実現するようにしてもらいたいということを言っているわけですが、その点、どうなんですか。

○松崎政府参考人 これは、実労働時間の把握につきましては、今申し上げたような原則ということを進めておりますけれども、どういうタイムレコーダーを置くのかとか、具体的にどういう制度をとるのかというのは、やはり事業場の中でのいろいろな状況がありましようから、それはいろいろな方法がありまして、これがいい、これをやるべきだというふうには一概には言えないのではないかとこのように思っています。

○小沢(和)委員 しかし、客観的な把握の方法はとるべきだということを私は言っているんですよ。それは認めるんでしょう。

○松崎政府参考人 これは、繰り返しになりますけれども、その適正化通達にありますように、現認するか客観的なもので確認するというのがまず原則であるということですから、それを指導しているわけでございますけれども、それによらないで自己申告制によらざるを得ない場合、こういうこともあることを前提にし、そういう場合には、いろいろ要件を決めまして、これをきちんと守ってくださいますようにということをやっていることでございます。

○小沢(和)委員 こればかり時間をとっておれませぬけれども、自己申告というようなやり方じゃなくて、客観的な把握の方法をもっと推進していただきたい。重ねて申し上げておきます。

さて、大臣にお尋ねしたいんですが、二年前の二〇〇一年八月末に、国連の第五十六回社会権規

約委員会が、日本国政府が提出した報告書を審査した上で最終報告書を出しました。

その第十九項では、委員会は、締約国が公的部門及び私的部門の両方での過大な労働時間を容認していることに重大な疑念を表明するとしております。さらに、第二十項では、委員会は、労働者が四十五歳以降、十分な補償なしに、給与を削減され、あるいは解雇されるおそれがあることに懸念を表明するとも言っております。そして、この勧告に対する第三回報告を二〇〇六年六月末までに提出せよ、その報告の中にこの最終見解に含まれている勧告を実施するためにとった手段についての詳細な情報を含めることを要請すると言っております。

これについて、三年後には詳細に報告しなければなりません、大臣にお尋ねしたいのは、この勧告に対する検討はどのように進められているのか、今回のこの長時間労働をさらに広げようとするような法改正がこの勧告に対する我が国政府の回答なのか、お尋ねします。

○坂口国務大臣 労働時間につきましては、千八百時間という一つの目標設定をして、それにどう近づいていくか、その目標をどう達成するかというように向かっているわけでございます。

少し景気が低迷しているということも私は少し念頭に置かなきゃならないというふうに思いますが、けれども、千八百四十一時間というところに来ているわけでございまして、やはりここは乗り越えていかなければなりません。

これ乗り越えていきますためには、やはり有給休暇がもう少しとれるかそれないかが非常に大きな課題でございまして、なかなか全部の企業というわけにはいかないのだろうと思っておりますけれども、この有給休暇をどういうふうにして皆さんにとっていただけるようにするかということに対する考え方というものを私たちももう少し積極的に企業に対して指導もし、そして言っていないかきやいけないというふうには思っているところでございます。

さまざまな働き方に対して、労働時間というものがなかなか守られないではないかというお話、先ほどもあるわけでございしますが、裁量労働制にいたしましたも、やはり健康を守るということとは大事でございまして、健康を守るための物差しというのは幾つかあって、やはり労働時間というのも大きな物差しの一つだと私は思います。

そして、それだけではなくて、やはり労働の強度でありますとかさまざまな問題があるだろうというふうには思いますが、それらのことも含めて、この労使の委員会の中で労働時間というものをどうするかというのを決めていただくんだらうというふうには私は思います。したがって、裁量労働制の場合にも、時間的な要素が全くないかといえはそれはそんなことはなくて、そうしたことを念頭に入れながらやはりお話をさせていただくんだらうというふうには思っている次第でございします。

二〇〇六年までどうするかという話でございしますが、それまでにさまざまな解決策を模索いたしまして、そして二〇〇六年には立派に、こういうふうにはいたしましたと言えるようにしていきたいというふうには思っている次第でございします。

○小沢(和)委員 有期雇用の問題についてもお尋ねをしておきたいと思います。

ここで言う有期労働者の大部分は、パートであり契約社員であります。こういう労働者が、低賃金で簡単に首を切れるというので、使い勝手のよい労働力として今どんどんふやされております。

つい数日前、総務省が発表した労働力調査の詳細結果を見ると、常用三千四百四十四万人に対し、非常用千四百九十六万人。ついに非常用が三〇・三％、三〇％の割合を突破いたしました。女性だけを見ると、この一年で三・一％もふえ、五一・二％と五〇％の割合を超えております。女性労働者の過半数がパートなど非常用になってしまいました。今や女性性はパートなどが当たり前という大変な時代になってきました。今回の法改正で、この傾向はますます拍車がかかるのではない

でしょうか。

先日、大臣は、企業は基幹部分は今後も正社員でやっていくことに変わりはない、だから今後もそれほど大きな変化はないという趣旨の楽観的な見通しを述べられました。しかし、どこまでを基幹部分と考えるのか。企業が目で見れば、非常用に変えられる部分はまだまだたくさん残っているんじゃないか。今後もしばらく大きな変化はないという大臣の楽観的な見通しには根拠があるんじゃないか。

○坂口国務大臣 先日私が申し上げましたのは、今後の経済情勢を見た上でのお話を申し上げたというふうには思っておりますが、現在、確かに、女性の働く人数と申しますか、雇用希望というものが非常にふえてまいっております。そのふえてまいりましたところがパートという形になっておりますことは御指摘のとおりというふうに私も思っております。その一方で、さりとて、それじゃ、現在の常用雇用のところでどうかということとを最近の統計等で見ましても、割に、案外、中高年のところの皆さん方の常用雇用というのはそんなに変わっていないわけでございします。

若干変わってきておりますのは、若年のところ、若い皆さん方のところで雇用が十分に行き渡っていないということがございしますのと、若い女性の労働者がパートのところになってきているというところは事実としてあるというふうに私も思っております。

今後これが継続していくのかどうかということにつきましては一概に言えない、それは経済状況の動向によってかなり影響されるということをして先日も私は申し上げたわけでありまして、経済動向がかなり回復をしていくということになれば、私は、常用雇用というものにまた企業の目は向いていくだろうというふうに思っている次第でございします。その辺のところを多分その前申し上げたのではないかとこのように思っています。

○小沢(和)委員 有期労働者にも同一労働同一賃金を保障し、常用労働者と均等に待遇すべきこと

はだれが考えても当たり前のことだと思いが、どうしてパートなど非常用労働者は常用の半分程度という賃金水準に甘んじなければならぬのか。パートなどの賃金の抜本改善のために、当局として具体的にどう努力をされているのか、お尋ねをします。

○岩田政府参考人 パートタイム労働者の適正な労働条件の確保や正社員との処遇の均衡の問題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。

パートタイム労働対策は、パートタイム労働法に基づいてこれまで推進してまいりましたけれども、今後のあり方について、昨年来、労働政策審議会で議論していただき、ことしの三月に報告をまとめていただきました。その報告では、正社員とパートタイム労働者との間の均衡を考慮した処遇の考え方、すなわち、どのようなパートタイム労働者にどのような処遇をすれば均衡を考慮した処遇になるのかといったようなことについて、パートタイム労働法に基づく指針に具体的に示し、それを社会的に浸透、定着させることが必要である、そういう報告でございました。

厚生労働省としては、この報告を踏まえまして、指針の改正など必要な措置をなるべく早く講じてまいりたいと思っております。

○小沢(和)委員 労働者が契約更新を望むときには、更新を拒否する社会的に合理的な特別な理由がない限り、自動的に更新させるように指導していくべきではないかというふうに思いますが、その点、いかがですか。

○松崎政府参考人 これは有期労働契約でございしますから、期間でありますとか、更新するかしないかといった点、そういった点は、それぞれの契約当事者の合意によるものでございしますから、一概にそういうことは言えないと思っております。

また、裁判例におきましても、確かに、個々の事情によりまして、個別の判断によりまして、今手元にございませぬけれども、かつてその事業場におられた臨時の方については一人の例外もなく

更新されておったけれども、ある人についてだけ更新されなかったということが、解雇権濫用法理からの類推した格好で判断された例があったと思います。

こういったように、裁判例においても個々いろいろ、具体的な事例によってまちまちでございまして、そういったものを一律にやるということとは、まさに民法原則の大修正ということになるものでございまして、慎重な検討が要するというふうに考えています。

○小沢(和)委員 時間も迫ってまいりましたので、最後に、出向、転籍についても一言お尋ねをしたいと思います。

出向、転籍については、審議会でもこれまで検討され、引き続き検討されると聞いております。ぜひしっかりと審議して、企業の一方的横暴がまかり通ることのないようにしていただきたいと思えます。

最近、私が自分の出身職場である新日鉄の後輩たちから話を聞いた中で、特に訴えられたのが、出向、転籍が最近ますます会社のやりたい放題になっていくということでありました。以前は、出向、転籍の場合、賃金だけでなく、退職金の差額まで全額補償した上で本人の同意を求めてまいりました。ところが、だんだんその補償水準が切り下げられ、最近提案された、新日鉄化学の職場から同じ新日鉄の子会社である新日鉄高炉セメントへの転籍の場合は、賃金の補償は一割だけ。それも、五年たったら順次減らして、十年で打ち切りという内容です。残りの九割は移籍先の会社の業績次第というんですから、移籍後の賃金保障はほとんどないに等しい。形式的には同意を求めるといふんですが、本心では、だれも同意する者はいません。

しかし、新日鉄化学の職場では、出向に同意しなかった有本健次さんという労働者が、四年以上も一切仕事を与えられず隔離され、今も一人部屋に押し込まれている。そういうひどい扱いを見せつけられては、普通の労働者はノーと言えはす

がありません。

私は、こういう人権問題というべき深刻な状況が今日日本じゅうの多くの職場に広がっていることを指摘したい。昨年も私は、住友金属和歌山で出向、転籍の強制が行われていることを本委員会に指摘し、指導を求めたところ、すぐ強制の動きがとまり、上司に陳謝させるということもできず、大変喜ばれました。四年以上も職場から隔離されたまま、近く定年を迎えようとしている有本さんを直ちに一人部屋から出し、会社が人権侵害について謝罪すること、また、今回の出向、転籍についても、住友金属のときと同様に強要せず、本人の自由な意思表示を保障し、労働者が今後も安心して働ける職場にしてほしい、こういうことですが、そのために至急ぜひ指導していただきたいということをこの機会に要請します。

局長の考え方をお尋ねします。

○松嶋政府参考人 まず、一般論で申し上げますと、出向、転籍に係るトラブルという問題につきましては、これは御案内のように、例えば労働組合法上の不当労働行為に当たる場合でございまして、また労働基準法上の国籍、信条等による差別に当たる場合、こういった場合におきましては私も行政の中でも対応できるわけでございしますが、一般の事案につきましては、これは民事上の話になるんじゃないかと思っております。

また、個々具体的な問題につきましてお答えする立場じゃございせんけれども、こういった事例につきましては、やはり具体的な事情に応じたことがまず第一かと思っております。また、具体的なトラブルに当たりまして、援助するということもございまして、これは例の、御案内のように、個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律というのがございまして、いわゆる個別労働関係の解決促進制度というのがございまして、そういった制度へお申し出がある場合には、その制度の中でまた紛争の解決に努めていくことができるんじゃないかというふうに思っております。

○小沢(和)委員 もう時間も来ましたから、これ以上議論ができませんけれども、これは労使の同意ということで、成り行き任せにしておくことはできない問題なんだと、ぜひ国としても関心を持って取り組んでいただきたいということを重ねて申し上げて、質問を終わります。

○中山委員長 次に、阿部知子君。

○阿部委員 社会民主党・市民連合の阿部知子です。

本日までの審議を踏まえて、そしてこの間、修正案の作成に向けた、与党並びに野党民主党の皆さんを中心とした協議に敬意を払いながら、しかしながら、やはり私自身がこの法案について抱いている大きな危惧をどうしてもきょうは大臣並びに関係の実務担当者に御質疑したいと思ひ、十分のお時間をいただきます。

私がこの十分で伺いたいことは、主に女性たちの出産や育児にかかわる点でございまして。冒頭、質問予告をしておいせんが、坂口大臣にお伺いいたします。

私はこの法案を見ましたときに、一年の有期雇用が三年に延長される、また、三年は五年にというところを見たときに、一番最初に、もう直観的に危惧を抱きましたのは、ちょうど女性たちが子供を持つような、持つことを選択しようかな、一番そうした思いを抱く年齢に、その方たちの働き方が、有期で、今まで一年が上限であったものが三年に延長されるという事態が果たしてどのように影響するだろうかということでありました。

大臣は、直観としてという失礼ですが、この法案の提出に当たって、まず、そうした女性たちの出産あるいは育児にかかわる問題と今回のこの労働基準法の改正のクロスするところについては、御認識はいかがであったでしょうか、お願いします。

○坂口国務大臣 有期になる皆さん方が、どうい

やろうかという人もいるかもしれませんが、そこはいろいろあるだろうというふうに私は思っております。ですから、女性の方も多いでしょうし、その中の年齢もさまざまというふうに私は思います。したがって、その中に出産適齢期の皆さん方がお見えにならないと私も申し上げていくわけではなくて、確かにそういう皆さん方もお見えになるだろうというふうに思っています。

きょう午前中にも少し議論がございましたが、その皆さんの問題、例えば、一年というのであれば一年というところで決着がつくかもしれませんが、けれども、三年ということになってくると少し長くなってまいりますから、その中で、妊娠ということだつてあり得るというふうに思うわけです。そうしたときに一体どうするかということにつきましては、これはやはりあらあらのルールを少し決めておかないといけないだろうというふうに思っていますし、よく議論をしたいというふうに思っております。

また、それぞれの企業におかれましては、労使の間でのお話し合いというものもあるわけでございしますが、その前にやはりもう少し大きな立場からそれを、そうしたときにはどうするかというように、少なくとも少し尺度を決めておかないといけないのではないかとこのように思っている次第でございまして。

○阿部委員 いつも前向きな御答弁で大変ありがたいと思ひますが、私は、本来はこうした法案の提出に先立って、この問題がきちんと把握されるべきだと思うのです。

例えば、有期雇用の労働者七百二十万人のうち、女性たちの何歳ぐらいの年代がそうした形態で働いているのか。せんだって、派遣労働法のと

きも同じことを申しましたが、やはり派遣労働ですと、二十歳代、三十歳代が大変に多い。そして、今の育児休業法ですと、期限の定めなき労働者に対しての適用でございまして。

今の坂口大臣の御答弁を聞かれて、岩田局長に

伺いますが、今の大臣の御答弁は、こうした有期という働き方の拡大と合わせて、育児休業法の、ある意味での、大きな意味での見直しも必要ではないかという御意見と承りましたが、原局として、お考えを伺いたいと思います。

○岩田政府参考人 仕事と子育ての両立を保障するための就業条件の整備をするというのは、また大変大事な課題であるというふうに思っております。

現行の育児休業法は、育児を理由として雇用の中断が起ることがないように、その継続を図ることを目的といたしておりますので、したがって、雇用期間が一定の期間にあらかじめ限られている期間労働者は、その対象から除外をしているものでございます。しかしながら、労働基準法が改正され、期間雇用者の法制が変わるというところでございましたら、そのことがこの育児休業法の体系の中にどういった影響を及ぼすことになるのか、そういったような観点も含めて、検討する課題の一つであるというふうに考えております。

労働政策審議会で、四月から、育児休業法全般の見直しに入っておりますので、その中で、この委員会の御審議も踏まえて検討がなされるということをお願いいたしております。

○阿部委員 もう一点、岩田局長にお願いいたしますが、例えば、育児休業法の指針、通達の中に、そうした期限の定めなき労働者でなくとも、実態において業務内容がそれ相当であるということとあわせて、契約が更新されていることという一項がございます。そういったしますと、有期が三年になると、契約更新とは、三年、三年、六年、あるいは五年、五年、十年たっていないと、この指針、通達にはひっかかってこないということも、現実には、このとおりに解釈すれば起こってまいります。

私は、三年、三年、六年、その間に、女性たちが産むことを選べない、すごく重要な、本当に、生存権あるいは自分の生き方の制約になってくると思いますが、この一点をもつても、私は、原局

がみずから問題点を指摘して、労政審なら労政審に投げるくらいは覚悟がないと、女性たちの均等待遇というのは保障されていかなければならないと、今の私の一点、この契約が更新されていること、この通達そのままにお考えであるのかどうか、お願いします。

○岩田政府参考人 今、委員が触れられました指針は、有期労働契約が実質的には期間の定めのない契約となつていく状態かどうかということとを判断するときのための指針でございます。有期労働契約の雇いどめの可否が争われた過去の裁判例を踏まえまして、期間の定めのない契約と実質的に異なるかどうかの判断をするに当たって、幾つかの留意点を記しているわけでございます。

契約の更新だけではございまして、業務の内容がそもそも恒常的であるかどうかですとか、継続雇用を期待させるような事業主の言動があったかどうかとか、更新がされたか、あるいは更新の手続が形式的であるかどうか、そういったようなことを総合的に判断をするということになっております。

したがって、今先生が言われました点につきまして、契約法制が変わるということでしたら、そのことも含めて、これからの審議会の中で議論も踏まえて、指針のあり方もまた再度検討してみたいというふうに考えます。

○阿部委員 最後に、松崎局長にお願いいたします。

先ほど大臣答弁で、労働時間の短縮、わけでも有給休暇の取得は非常に重要である、そして、この法案提出に至る実態調査の中で、実は、先回の私の質問に、松崎局長は、有給休暇と育児について調査をされていないが、する必要もないと、あえて短絡的に、失礼な言い方ですが、おっしゃっていました。しかしながら、きょう、ここで大臣の御答弁を聞かれて心に変化が起きたのではないかと推察いたしますので、育児の状況、そして有給休暇の取得状況、この有期労働者たちの現状についてきちんと実態調査をすること、そして、七

百二十万人の年齢分布、特に女性たちのありようについてきちんとデータをお出しになることを要求したいと思いますが、簡潔に御答弁をお願いします。

○松崎政府参考人 有期労働者の問題につきましては、昨年暮れの労働政策審議会の建議におきまして、この場でもいろいろ御紹介があったと思えますけれども、トラブルの発生の状況を把握して審議会に報告しろ、さらに、もうちょっと全体的な有期労働契約のあり方について検討を行うということが述べられております。

したがって、そういった検討をこれから行っていくに当たりまして、こういったデータをもとに検討していくのがいいのかということになるのかと思えますけれども、そういった場合に、今御指摘の有給休暇なり育児休暇なり、そういったものがどの程度必要なのか、また、必要であるのかないのか、そういった点を含めまして、今後の検討の中で考えていきたいというふうに思います。

○阿部委員 有休も育休も必要なものですから、必要かどうかを検討されては困りますから、それを申し添えて、終わります。

○中山委員長 次に、金子哲夫君。

○金子(哲)委員 社会民主党・市民連合の金子です。この労基法の質問の最後になると思えますけれども、これまでの議論を聞きながら、やはり解けない幾つかの疑問について御質問したいと思えます。

三十日の日に閣議で、国民生活白書というのが決定をされた。ことしの国民生活白書は、「デフレと生活―若年フリーターの現在」というのを提出されたというところで、その中で、非常に若年のフリーターがふえたということが記載をされておりますが、同時に、この委員会でも、派遣労働、そして今回の有期雇用の期間延長の問題などを通じて指摘をされてきた、つまり、日本の基幹産業における労働構成のありようというものが問

題になってきたわけですが、その点についても、白書はどのように指摘をして記載されているか。

身分が安定しない就業者の増加は、生産性を押し下げ、社会を不安定にする可能性があると結論を出した。国民生活白書は、明確に、私たちが問題だと指摘してきたことを、今日のデフレ状況下における労働市場の問題として指摘をしておりますけれども、このことについて、厚生労働省としてはどのような見解をお持ちでしょうか。

○坂口国務大臣 突然のお話でございますが、国民生活白書でございましたが、あそこ上がっております数字は、フリーターの数が四百七十七万でございましたが、大変大きな数字でございました。我々が出しておりますのは、約二百万、百九十三万という数字を出しておりますので、非常に大きな違いがあるわけでございますが、これは、フリーターの定義の仕方が違う。

我々が言っておりますフリーターというのは、パート、それからアルバイトで働いている人、そしてさらに、今までの人は、パート、アルバイトを求めている人、探している人を含めてフリーターというふうに言っているわけです。年齢も、十五歳から三十四歳までという限定つきでございます。

今回出しました国民生活白書の方は、その他の働き方をしている人も、今、失業しておる人も、全部入れているわけでございまして、定義の仕方が非常に違いますので、ああいう結果になったというふうに思っているわけでございます。

現在のさまざまな働き方が将来を不安定にするというのには、私は、少し短絡過ぎた言い方ではないかというふうに思っております。

多様な働き方ということは、そのこと自身が現在の経済の打開に結びついていくというふうに私は思っております。現在の経済が打開をすれば正規の常用雇用がふえていくことは間違いないというふうに私は思っております。なぜなら、現在のこの状況の中で新しい産業を生み出す動きが非常

に活発に進められておりますが、そこで必要なのは何かと言え、専門的な知識を持った人が欲しいという、そういう人材の養成でありまして、その人材をどう構築していくかということとこれはかわってまいりますけれども、私は現状が続いていくとは思っておりません。現在の状況を打開する一つの段階として多様な働き方というのは必要なことだというふうに私は理解をしている次第でございます。

○金子(哲)委員 大臣が言われるように、客観的にそういうふうに見る見方も一つあると思います。しかし現実、この間、派遣労働も今回の労働基準法で提案されていることも、これは一時的なものではないわけですね。労働市場を、派遣労働も生産現場まで拡大をする、今回の有期雇用も一年を三年に拡大をするというところで、これは、少なくとも不安定な雇用の市場を拡大する方向を事実上やっているということじゃないですか。

そこで、国民生活白書は、今大臣は若年のフリーターの数字のことをおっしゃいましたけれども、私はそのことを申し上げているわけではなくて、身分が安定しない就業者の増加は生産性を押し下げ、社会を不安定にする可能性があるという結論を出している、こう指摘をしているわけですよ。そうしますと、この国民生活白書が言うような方向と厚生労働省が今回この国会に提出した法案とは、実は、実体上は離れている、むしろこういうことを加速させる中身を持っているということですよ。

それは、大臣のように楽観的に、景気がよくなったから正社員を雇用してくれるだろうなというところ、それは希望的観測であって、制度として拡大したら、それを安上がりで、そして使い放題、いわば首切りも自由だ、期限さえ来ればどこにでも行くような、そういう雇用を拡大しておけば、そこに手を染めれば企業がそういう方向を目指していくというのは紛れもない論理じゃないですか。そして企業の、いわば経営者側の規制緩和の論理によってこれをやったわけですね。

一方で、私は、政府の中にも、これは問題だという指摘をする、やはり正しい指摘をする人たちがいると思つてこの国民生活白書を読んだわけですが、結局のところ、国民生活白書が危惧しているような問題に対して厚生労働省は逆行する方向を実は示している、こう指摘をせざるを得ないわけです。

しかも、この中にフリーターのお話がありますけれども、最近では、若年層は多様な働き方を希望しているということが言われておりますが、私が調査した数字ではない、閣議で決定した国民生活白書に示された数字で、フリーターの七割以上は正社員希望だが、新卒時にフリーターだった人の半数以上がその後フリーターを続ける、企業は正社員として採用する年齢上限を二十代としており、フリーターの期間が長くなるほど正社員への道は狭くなるということを指摘して、みんな何も喜んでフリーターとか有期雇用とかをやっているというのには、閣議で決定した国民生活白書に示されているじゃないですか。(発言する者あり)閣議が間違っているなら、大臣も出席ですから、大臣も閣議で決定されたわけですから、坂口厚生労働大臣もこの国民生活白書を認められたということではないですか。

七割以上の正社員希望がある、つまり多様な働き方があるなどということを実にされているけれども、その多様な働き方は希望していても、本来一番重要なことは、正社員としてしっかりと、いつまでも働きたい、働き続ける条件を確保してほしい、そのことが一番強いと思えますけれども、その点についても一度確認したいと思えます。

○坂口国務大臣 私、フリーターをそのままにしておいていいと考えているわけではなくて、これはできるだけ早く、多くの皆さん方が正社員になりたいというふうに思っておみえになるわけでありまして、その皆さん方をどういうふうにして正社員に結びつけていくかということはやらないといけない、そう思っているわけでございます。

の中に含まれている失業者の皆さん方も、ちゃんと就職できるようにしていかねばならないといふふうに思っております。

ただ、私は、正社員を希望する人に対してはそういうふうにしていかねばならないけれども、そういうふうな働き方ではない働き方を望んでいる人たちがいるということも事実でありますから、そこまで否定をする必要はない。私は、その人たちにそういう働き方をしたいだいていのではないかとこのように思っています。

そのことと、先ほど申しましたように、現在のこの経済状況を打開していく雇用対策というのは一体何か。それは、現在常用雇用がたかさんあって、そうしたらそれはもう何も問題ないわけですよ。だけれどもそれがない。そのない状況のところをどう乗り越えていくかといえ、さまざま、契約雇用でありましたりあるいはまた有期雇用であったりというようにことも織りまぜて現状を乗り越えていく以外に方法はない。それで乗り越えることができるならば常用雇用がふえてくる。全部常用雇用なんて私は申し上げているわけではなくて、全体としてそういう傾向になってくるのではないかとこのことを私は申し上げているわけで、委員とそんなに違つたことを私は言っているつもりはございません。

○金子(哲)委員 今、多様な働き方ということをよくおっしゃいますけれども、それは、本当に労働者に選択の権利がある場合のことをいうと私は思ふんですよ。これだけ失業者がたかさんいて、とにかくどこでもいから働かなければならないという状況をつくつた上で多様な働き方を提供するというのはあつていい一つの方法だと私は思ひます。要望にこたえる道だと思ひます。しかし現実、三百五十万を超える完全失業者、五・四％という完全失業者がいる。しかし、潜在的にはもっと多い失業者がいると言われている中であつてこういうことを言つても、それは多様な働き方にこたえているとは到底言いがたいと思ひます。

さらに、本当の意味で多様な働き方、いわば労働者が本心に労働者としての生きざまといひますか働き、能力を發揮する条件をつくることすれば、少なくとも今ある有期や派遣労働者と正規職員とのいわば労働諸条件における待遇の差というものを解消していくということがなければならぬと思ふんですよ。そういう方向というのはどのようにこれから模索をされていくんでしょうか。

○坂口国務大臣 働き方によりましてそれは違つたといふふうに思ひます。例えば、派遣業なら派遣業のときに、今働いているところの賃金と同じかどうか、それはなかなか言いがたいところはあつたと思ふんです。中には、優秀な人は、派遣業で来た人の方が高いことだってあり得ると思ふんですよ。しかし低いこともあり得る。その派遣業の皆さんが幾つかの職場をかわられますときに、それでは、その行き先の賃金体系に合せていつともかえるのかといえ、そんなわけにもいかない。それは派遣元との契約で決まることでありますから、そこはそう一概には言えないだろうといふふうに思つております。

しかし、すべてがそうだとこのことを言っているわけではございませんで、パートタイム労働等におきましては、御指摘のように、審議会におきましても、常用雇用の人たちと同じ仕事の内容で、同じ時間をやっているというのであれば対等にいくように努力をしなければならぬということを指摘もされておりますし、私たちも実はそう思つていられるわけでございます。パートの皆さん方もいろいろございまして、そして、パートといへども非常に責任を持って仕事をなさつていらっしゃる皆さん方があります。こういう皆さん方にはやはりそれなりの評価をして、常用の皆さん方と大きな差があつてはならない、私たちも努力をしていかなきゃならない、そういうふうな経営者の皆さん方にも訴えていかなきゃいけないといふふうに思つていられるわけでございます。

いろいろ多様化してまいりましたから、一概に

一本にまとめてなかなか申し上げることはできませんけれども、そうしたことも念頭に置いてやっているというところは御理解をいただきたいと思えます。

○金子(哲)委員 今大臣は、パートは同じような仕事をしていれば正規の職員と同じような待遇をやはりやらなきゃいけないと極めて重要なことをおっしゃいまして、私もそのとおりだと思えます。そのように、少なくとも同じような仕事をしていれば同じような待遇に近づけていく、ほぼ同じような状況になっていくという大臣の今おっしゃった答弁を、均等局長いらっしゃるけれども、パート法の検討の際にはそのことを念頭に置いてぜひ検討していただきたいと思うんですよ。その点について、今大臣がそのようにおっしゃっていますから、そういう方向で検討されるんでしょうか。そのこととあわせて、三月にパート研の報告が出ておりますけれども、今後のこの検討の方向性が決まっておれば教えていただきたいと思えます。

○岩田政府参考人 基本的な均衡処遇の考え方については、大臣がおっしゃったとおりだと思います。

審議会で三月に報告がまとまりましたけれども、その報告書の中では、さらにパートタイム労働者を幾つかグループニングをいたしております。仕事が同じかどうかというのがグループニングをするときの最初の基準でございます。その次には、いわば活用方針といいましうか、雇用管理区分、配置転換のさせ方などの活用方針が区分として、実態として同じかどうかというのも基準として考えようということも報告書に入っております。これらのことをわかりやすい形で、パートタイム労働法に基づきます指針で、これは大臣告示ですが、指針で示し、それを世の中に周知定着させるということがまず求められていることではないか、そういう報告でもございましたので、なるべく早急に指針の改正その他必要な対応をしていきたいというふうに考えております。

○金子(哲)委員 重ねてですけれども、大体目標はいつごろでしょうか。

○岩田政府参考人 指針の改正案を具体的に取りますと、審議会に諮問、答申するという手続がありますが、私としては、夏までにはそのことをやりたいというふうに考えております。

○金子(哲)委員 パートの問題については前々からいろいろ問題が指摘をされ、重要な検討事項だということになっていきますから、できるだけ早く方向性を出して、そして、今大臣が言われたように、同一労働、少なくとも同一の作業で同じような仕事をされている場合には、できるだけ均等に近づくようにぜひやっていただきたいと思えます。

私は今パートの話だけ出したんですけれども、有期も含めてすべてのところで、やはり大臣がおっしゃったように、確かに専門職、ごく限られた専門職では高い給料をもらっている。それは専門職という特殊な場合でありまして、ほとんどの場合、ほとんどの働いていらっしゃる皆さんの作業実態からいいますと、そういう状況ではないわけですね。そちらの方が数が多いわけですから、一般の場合の方が、パートの場合も。ですから、そこをやはり見ていかないと、そこはやはり明らかに劣っているわけですから、そこに対してやはり全体として均等待遇の方向を示していくということが私は重要だということに思っております。

実は、先般も一回質問しましたけれども、これは、本会議での小泉総理の答弁も、同一の業務内容によって賃金は定められるのであって、いわば正規職員だとか有期雇用だとかいうことで、雇用形態で決めるものではないということを指摘されているわけですね。逆に言いますと、そうであれば、同一の業務内容ということに、ほとんどの場合、例えば有期雇用でも一年のものが何回も繰り返し雇用されて、ほとんど社員と変わらない仕事をしているというケースがいろいろと指摘をされております。そうしてまいりますと、局長にお伺いしたいんですけれども、そういうケースという

のは同一業務内容に従事しているというふうに判断していいんじゃないでしょうか。

○松崎政府参考人 一般的に言われる同一労働同一賃金ということと同じかもしれませんけれども、結局、同一労働とは何か、職務内容が同じか、そういうことだと思いますけれども、職務内容が同一の仕事の中身が一緒かといった場合に、たまたま目の前で現象としてあらわれている、やっていることが同じかどうかというんじゃないかと、もちろんそれは前提ではあるでしょうけれども、それ以上に大きなものは、やはり御本人のその職場における責任でありますとか、異常が起こった場合に対応できるかどうか、対応の責務、それからまた、キャリア形成の中でどういうふうになるか、その仕事に位置づけられているかといったようなこと、考えただけでもそれだけのことがあろうかと思えます。

したがいまして、たまたま見たところ同じ仕事をしているからといって、直ちに、職務内容が同じ、同一労働ということにはならないということ、やはり、パート法、パートの関係でも議論になっておりますように、いろいろメルクマールといいますが、そういったものをきちんと整備していかねければならないんじゃないかというふうに思っています。

○金子(哲)委員 その整備していかねばならないというのを何度も聞くわけですが、本来、もう今までに整備してもらわなきゃいけないわけですよ、これだけ均等待遇の問題が大きな課題になっているわけですから。

例えば、責任問題のことをおっしゃいましたけれども、では、一、二具体的な例でお伺いしますけれども、これから、派遣労働も含めてですけれども、派遣労働をとりあえずおいて、製造業の、例えば自動車の製造業、同一のラインに入っただけという場合は責任も業務内容も同じだと思っておりますけれども、こういうものは同一業務内容と規定していいんですか。

○松崎政府参考人 同一のラインに入っておって同じような業務をたまたましておっても、やはり責任というのは職位とかそういうものによって違うと思えますし、また熟練の度合いにより、また異常時への対応というものの責務の重さといったもので違ってくると思えます。したがいまして、同じベルトコンベヤーの中のラインに同じように入っておるということによって、直ちに、同一の職務内容、同一労働ということは言えないと思えます。

○金子(哲)委員 それじゃもう一個お伺いしますけれども、今電話による販売が盛んになっておりますけれども、電話通信による。こういうところの受けている人たちは、正社員と派遣とか有期の人たちが併存して仕事をしているんですよ。そして、選択の自由もなく、コンピューターで管理をされて、あきの受信者に対してどんどん入ってくるんですよ、順番に。そして、作業をして、それを受けて受注をして、発送伝票を切るわけです。こういうのは、発送伝票を切る、受信をする、発送伝票を切る、もうすべて責任はその人に負わされているんですね。こういうのはどうですか。

○松崎政府参考人 それは、個人個人の請負ならそういうこともあり得ましようけれども、組織としてやっている以上、やはりその組織体としての責任者というものもあるでしょうから、そういった責任の度合いというののおのずと違いますし、また、異常な事態への対応ということで、苦情があった場合、それも非常に問題のある苦情、法律問題の場合はだれが対応するか、そういったことによっても変わってきますので、やはり一見やっていることが同じだからといって同一労働というわけにはいかないと思えます。

○金子(哲)委員 結局のところ、局長の答弁を聞いていたら、幾ら同じ作業を何年間も続けても同一労働としてはみなされないということなんですよ。結局、あなたがおっしゃったのは、正社員と有期雇用という身分関係によって決まるということをおっしゃっているんですよ。小泉さんはそう

ではないんですよ、小泉総理は。そういう雇用関係によって決まるのではなくて、同一の業務内容かどうかによって賃金は決定されるということを本会議で答弁されているんですよ。だけれども、今局長の答弁をずっと聞いていたら、結局、責任がどの範囲にあるのかないのかということだけが理由になる。それで、その責任というのとは何かという、雇用形態が正職員か有期かということに結局のところなっていくということになって、同じことを繰り返しているだけじゃないですか。結局、均等処遇というのは、いつまでたってもそれを進めることはできないということをおなた自身が認められていることじゃないですか。

では、もっと、具体的にどのようなことがあったら同一労働同一賃金ということが言えるわけですか。この総理がおっしゃったことはどういう意味ですか。

○松崎政府参考人 五月六日の本会議で総理大臣の答弁があったわけでございますけれども、これは、具体的にはこういうふうに答弁されております。「労働者の待遇は職務内容などに応じて決定されるものであり、有期契約労働者と常用労働者との間で待遇の均等化を一律に図ることは困難であります。こういうことを言っております。職務内容ということですから、その職務内容と申しますのは、先ほど申し上げましたように、いろいろ具体的にやっている職務だけではなくて、その背景にある責任でありますとか責務、キャリア形成などの位置づけ、そういったものすべてが絡んでくるということをお私を申し上げたわけでございます。

したがって、じゃ、例えばどういう場合が職務内容が一緒かということでございますけれども、ほかの、例えば責任の点でございます、最近マスコミなんかで取り上げられておりますように、コンビニとかスーパーの店長さんで、パートだけれどもきちんと店長としての責任を果たしている、その方についてはやはり待遇というのは一般のパートの方とは違うというふうな報道がございます。

いました。

したがって、短時間労働でありまして、責任の度合いが、一般の店長さんと同じような責任を持ち、権限を与えられるというのであれば、それは一つの例になるんじゃないかなというふうに思っております。

○金子(哲)委員 だから、私が言った例なんかをつぶさに調査してほしいと思うんですよ、それであれば、もっと、職場実態と作業実態をしっかりと見てほしいと思うんですよ。訴えられて、裁判所が言うたから、初めてそれを均等だ、支店長と同等の待遇だというようになくて、先ほど言いましたように、例えば、電話の、通信販売で受け付けている人たちなんか、本場に同じですよ。電話機何台か並んだところに席を同じくして、次々と呼ば順番に入ってくるんですよ、これは、あいたところに。そこに判断のしようがないんですよ。そういうところで、実際は、事実上、同一業務で同一内容で働かされているのが今の有期の雇用、派遣労働者の職場実態だということなんです。

そこを全く無視をして、働いたこともない、その現場を全く知らない人たちが机上でそういう精神的なものでかいうことでなくて、だれでもこれが同一労働だということがわかるような基準をやはり明確に作業としていかなければ、これはいつまでたっても、結局のところ、派遣労働も有期労働の人たちも待遇は落ちたままの状況で、均等処遇というのは進んでいかないと思うんですよ。それを放置したままになる、そのことを私は強く申し上げておきたいというふうに思います。

次に、有期雇用の雇い止めなどに対して、期限が来たときのトラブルを防止することが非常に重要な課題だというふうに言われておりますけれども、これに対してはどのように強化をされようとしているんでしょうか。改めてお伺いしたいと思います。

○鴨下副大臣 有期労働契約におきましては、契約更新の繰り返しによりまして一定期間雇用を継続したにもかかわらず、突然、契約更新をせずに期間満了をもって退職させる、いわゆる雇い止めのトラブルというのが一番多いというのは、先生おっしゃるとおりであります。

有期労働契約が、労使双方にとってより良好な雇用形態として活用されるようにするためには、このような有期労働契約等の雇い止めをめぐる紛争の防止、これはきちんとしていかなければいけないというのはいくらもなことでありうというふうに思います。

今回の改正におきましては、厚生労働大臣が、期間満了に係る通知に関する事項その他の必要な事項につきまして、有期労働契約の締結及び更新、雇い止めに係る基準を定める、こういうようなことにしているわけであります。これは、当該基準に基づきまして、労働基準監督署が必要となる助言をして指導を行う、こういうようなことであります。実際には大変な、雇い止めにいかかわるいろいろなトラブルがあるわけでありますから、できるだけそれが未然に、さらに少なくなるようにしてまいりたいというふうに思っております。

○金子(哲)委員 今おっしゃったことは、指針として、既に平成十二年の十二月二十八日に出されておりますね。その内容とどれぐらい変わるんでしょうか。短くお答えいただきたいと思っております。

○鴨下副大臣 短くお答えしますと、おっしゃるように、これは平成十二年の十二月二十八日に指針が定められているわけでありまして、これをある意味で土台にいたしますか、それに加えて、今先生から御指摘いただいているようなことを参考にしまして最終的に基準を定めてまいりたい、こういうようなことであります。

○金子(哲)委員 結局、私がなぜそのことを言ったかといいますと、既に私は、内容としては、この指針が、読んでみれば、かなり指導するための

指針の中身になっていると思うのですよ。ただ、しかし、これは使用者に対しては、努めるということになっていきますから、実際上、基準監督署の現場は、指導助言をするといっても、拘束力もほとんどないわけですね。今度大臣が出される基準のような形になると、基準監督署、監督官としては、この指針よりも強力な指導ができるんですか、できるようなものになるんですか。

○松崎政府参考人 法的な効果としては一緒でございますけれども、少なくとも基準法の中に指針の根拠規定があるということで、現場の監督官としてはもう一つ自信を持った指導ができるというふうに考えています。

○金子(哲)委員 ぜひ自信を持って現場はやっていただきたいというふうに思うのですけれども、ただ、やはり今回、罰則規定が何にもなくて、指導助言にとどまるわけですね、基準であっても。そうなりますと、強制力も何もないということと、本質的な問題は、私は、この平成十二年に出された指針の域をどれだけ超えるだろうかということをお極めて疑問に思っています。ですから、改めてこの問題に対しては、今度基準法の中にもそういう根拠規定が設けられたんだから、基準に基づいてしっかりと監督署の対応を行うということをお改め確認したいと思っております。

○松崎政府参考人 現在の指針もそうでございますけれども、これをベースにして新しく定めようとしている指針につきましても、やはりこれはトラブルの防止、そういったものから非常に重要なことと考えております。

したがって、従来にも増して、緻密な、ある一定の指導というものに努めたいと思っております。

○金子(哲)委員 時間になりましたので、終わります。

○中山委員長 以上で本案に対する質疑は終局いたしました。

○中山委員長 この際、本案に対し、長勢甚遠君外五名から、自由民主党・民主党・無所属クラブ、公明党、自由党及び保守新党の五派共同提案による修正案が提出されております。

提出者より趣旨の説明を聴取いたします。城島正光君。

労働基準法の一部を改正する法律案に対する修正案
正案

〔本号末尾に掲載〕

○城島委員 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つきまして、自由民主党、民主党・無所属クラブ、公明党、自由党及び保守新党を代表いたしまして、その提案理由を御説明申し上げます。

本修正案は、これまでの当委員会における審議を踏まえ、自由民主党、公明党及び保守新党の三党並びに民主党・無所属クラブ及び自由党の協議の結果、合意が得られたものであります。

修正案は、お手元に配付したとおりでございます。

以下、その内容を御説明申し上げます。

第一に、解雇に係る規定については、「解雇は、客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当であると認められない場合は、その権利を濫用したものとして、無効とする。」とすること。

第二に、政府は、この法律の施行後三年を経過した場合において、有期労働契約に係る規定について、その施行の状況を勘案しつつ検討を加え、その結果に基づいて必要な措置を講ずる旨の規定を追加すること。

第三に、有期労働契約を締結した労働者は、一定の場合を除き、当該労働契約の期間の初日から一年を経過した日以後においては、いつでも退職することができ旨の規定を追加すること。なお、この規定については有期労働契約に係る規定について必要な措置が講じられるまでの間の措置とされており、具体的には第二として追加すること。

とされている規定による検討とその結果に基づく措置として、この第三の規定の検討及び改正を行うまでの間の措置とするものであります。

以上であります。

何とぞ委員各位の御賛同をお願い申し上げます。（拍手）

○中山委員長 以上で趣旨の説明は終わりました。

○中山委員長 これより本案及び修正案を一括して討論に入ります。

討論の申し出がありますので、順次これを許します。山口富男君。

○山口（富）委員 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並びに自民党、民主党、公明党、自由党、保守新党共同提出による修正案について討論を行います。

まず、政府案への反対理由です。

反対する第一の理由は、有期雇用契約の期間を現行の一年から三年に、専門的知識を有する労働者と六十歳以上の労働者には三年を五年に延長すること、その範囲内の雇用期間であれば、契約期間満了を理由として、いわば合法的な解雇をできるようにするからです。これによって、労働者の雇用は一層不安定化され、事実上の若年定年制の復活につながるものです。

第二に、使用者は労働者を解雇することができるといふ解雇規定の新設です。これは、憲法二十一条に基づいて、契約自由の原則を修正し、労働者の最低の労働条件を法律で定めることによつて、国が労働者の保護を図るという労働基準法の性格を解雇自由法に変え、裁判での立証責任を労働者側に重くするものです。この規定が合理的理由のない解雇は濫用であり無効とする方向で修正されるのは、野党が求めてきたことであり、当然のことです。

第三に、裁量労働制の適用事業場の拡大、導入要件の大幅な緩和です。裁量労働制の拡大は、ホワイトカラー労働者全体への労働時間規制を適用除外にしていくなれば、サービス残業を合法化するだけでなく、労働者に長時間労働を押しつけ、過労死をふやすこととなります。

労働基準法改悪法案には、全労連、連合、全労協などの労働団体のみならず、日弁連、労働弁護団、自由法曹団などの法曹団体からも厳しい批判が寄せられ、改悪反対の運動は全国に広がりました。

日本共産党は、このような各界の意見と運動を踏まえ、民主党、自由党、社民党とともに野党四党で、三回にわたる法案修正の協議を重ね、解雇規定と有期雇用の部分を修正することで一致いたしました。

よって、五党派共同提出の修正案に賛成であることを表明し、修正部分を除く政府案には反対するものです。

とりわけ、裁量労働制の拡大と導入要件の緩和、有期雇用期間の延長については認めることはできません。この部分の撤回を強く要求し、討論といたします。（拍手）

○中山委員長 次に、金子哲夫君。

○金子（哲）委員 私は、社会民主党・市民連合を代表して、労働基準法の一部を改正する法律案の修正案に賛成し、政府案に反対の討論を行います。

本改正案は、本来、労働者の権利を守るための最低条件を定めた労働基準法の基本理念を覆す内容を持つていたものであると言えます。

修正案に賛成する理由は、原案で示された解雇ルールでは、使用者は解雇できるとし、いわば解雇の自由を認めかねないものであります。これに対して修正案は、これまでの最高裁判例で示された解雇権濫用法理に基づいており、使用者側に主張立証責任を負わせる現在の裁判実務を変更するものでないものとなったからであり、これによって、当初危惧された解雇自由のルールを基準法に盛ろうとした誤りを正したからであります。

次に、政府案に反対する理由を述べたいと思います。

その第一の理由は、有期雇用の期間を一年から三年に延長していることであります。

今日、労働者をめぐる労働情勢は極めて厳しいものがあります。完全失業者数は過去最高水準が続き、有効求人倍率も依然として好転していません。不況を理由にリストラが相次ぎ、正規雇用の労働者の代替としての有期雇用労働者や派遣労働者が増大し、正規雇用から不安定雇用へと大きく変化しています。このような厳しい労働環境の中にあつて、有期雇用の延長によって、より首切りがしやすくなり、さらに低賃金の不安定労働者を増大させることは間違いありません。また、実質上の若年定年制復活にも道を開くことになってまいります。しかも、本改正案では、本来、厚生労働省がやるべき労働者保護の方向性は全く出されておらず、今起きているさまざまなトラブルを解消するための何らの施策も講じられていないというところは、本改正案は、さきの労働者派遣法改正に続き、経営者側の利益優先の規制緩和と要求のみを法案化したと言わざるを得ません。劣悪な労働環境を放置し、均等待遇を棚上げした有期雇用の期間延長には反対です。

第二の、裁量労働制の問題です。

今日、労働現場におけるサービス残業、過労死問題は喫緊の課題となっています。これらのしつかりとした対策強化が求められています。

ところが、本改正案は、それらの問題に歯どめをかけるどころか、条件の緩和など、裁量労働の拡大を許すものとなっています。

我が国の労働現場の実情、労働者の企業を優先する意識を考えますと、裁量労働の範囲を拡大することは、これらの問題をより拡大することにつながると言わざるを得ません。

以上の理由により政府案に反対であることを表明して、私の討論を終わります。（拍手）

○中山委員長 これにて討論は終局いたしました。

○中山委員長 これより採決に入ります。

内閣提出、労働基準法の一部を改正する法律案及びこれに対する修正案について採決いたします。

まず、長勢甚遠君外五名提出の修正案について採決いたします。

本修正案に賛成の諸君の起立を求めます。

〔賛成者起立〕

○中山委員長 起立多数。よって、本修正案は可決いたしました。

次に、ただいま可決いたしました修正部分を除く原案について採決いたします。

これに賛成の諸君の起立を求めます。

〔賛成者起立〕

○中山委員長 起立多数。よって、本案は修正議決すべきものと決しました。

○中山委員長 この際、本案に対し、長勢甚遠君外六名から、自由民主党、民主党・無所属クラブ、公明党、自由党、日本共産党、社会民主党・市民連合及び保守新党の七派共同提案による附帯決議を付すべしとの動議が提出されております。提出者より趣旨の説明を聴取いたします。福島豊君。

○福島委員 私は、自由民主党、民主党・無所属クラブ、公明党、自由党、日本共産党、社会民主党・市民連合及び保守新党を代表いたしまして、本動議について御説明申し上げます。

案文を朗読して説明にかえさせていただきます。

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)

一 労働契約の終了が雇用労働者の生活に著しい影響を与えること等を踏まえ、政府は、本法の施行に当たり、次の事項について適切な措置及び特段の配慮を行うべきである。

1 本法における解雇ルールの策定については、最高裁判所判決で確立した解雇権濫用法理とこれに基づく民事裁判実務の通例に

則して作成されたものであることを踏まえ、解雇権濫用の評価の前提となる事実のうち圧倒的に多くのものについて使用者側に主張立証責任を負わせている現在の裁判上の実務を変更するものではないとの立法者の意思及び本法の精神の周知徹底に努めること。

2 労働契約期間の上限の延長に当たっては、常用雇用の代替を加速化させないよう配慮するとともに、有期雇用の無限定な拡大につながらないよう十分な配慮を行うこと。

3 有期五年の対象労働者の範囲については、弁護士、公認会計士など専門的な知識、技術及び経験を有しており、自らの労働条件を決めるにあたり、交渉上、劣位に立つことのない労働者を当該専門的な知識、技術及び経験を必要とする業務に従事させる場合に限定すること。

4 有期五年の退職の自由、有期雇用の反復更新問題、「期間の定めのない」契約とするみなし規定の制定、有期雇用とするべき理由の明示の義務化、正社員との均等待遇など、有期労働契約の在り方について、期間の上限を延長した場合におけるトラブルの発生についての状況を調査するとともに、雇用形態の在り方が就業構造全体に及ぼす影響を考慮しつつ、早急に検討を行い、その結果に基づき必要な措置を講ずること。

5 労働条件の変更、出向、転籍など、労働契約について包括的な法律を策定するため、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。

6 今回の裁量労働制の適用事業場の拡大、手続緩和が、サービス残業隠しに悪用されることのないよう、適用対象事業場について

の基準を設けるとともに、対象業務にについては当該事業場全体の運営に影響を及ぼすものとする。

7 労働基準監督署への届出が簡素化されること等の今回の裁量労働制見直しを踏まえ、裁量労働制を導入した事業場に対して、指導・監督を徹底するとともに、過労死を防止するための必要な措置を講ずること。

8 企画業務型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。専門業務型裁量労働制の本人同意については、引き続き検討すること。

9 改正の趣旨、内容等について、関係団体のほか、広く国民に十分周知するよう努めること。

二 本法における解雇ルールは、解雇権濫用の評価の前提となる事実のうち圧倒的に多くのものについて使用者側に主張立証責任を負わせている現在の裁判上の実務を何ら変更することなく最高裁判所判決で確立した解雇権濫用法理を法律上明定したものであることから、本法による改正後の第十八条の二の施行に当たっては、裁判所は、その趣旨を踏まえて適正かつ迅速な裁判の実現に努められるよう期待する。

以上であります。

何とぞ委員各位の御賛同をお願いいたします。

(拍手)

○中山委員長 以上で趣旨の説明は終わりました。

採決いたします。

本動議に賛成の諸君の起立を求めます。

〔賛成者起立〕

○中山委員長 起立多数。よって、本案に対し附帯決議を付することに決しました。

この際、坂口厚生労働大臣から発言を求められておりますので、これを許します。坂口厚生労働大臣。

○坂口国務大臣 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。(拍手)

○中山委員長 お諮りいたします。

ただいま議決いたしました本法案に関する委員会報告書の作成につきましては、委員長に御一任願いたいと存じますが、御異議ありませんか。

〔異議なしと答へる者あり〕

○中山委員長 御異議なしと認めます。よって、そのように決しました。

〔報告書は附録に掲載〕

○中山委員長 次に、内閣提出、次世代育成支援対策推進法案及び児童福祉法の一部を改正する法律案の両案を議題とし、順次趣旨の説明を聴取いたします。坂口厚生労働大臣。

次世代育成支援対策推進法案
児童福祉法の一部を改正する法律案
(本号末尾に掲載)

○坂口国務大臣 ただいま議題となりました二法案について、その提案の理由及び内容の概要を御説明申し上げます。

まず、次世代育成支援対策推進法案について申し上げます。

急速な少子化の進行に伴い、次代の社会を担う子供が健やかに生まれ、育成される環境を整備することが喫緊の課題となっていることを踏まえ、次世代育成支援対策に關し基本的な事項を定めるとともに、その推進のための措置を講ずるた

め、この法律案を提出した次第であります。

以下、この法律案の主な内容につき御説明申し上げます。

第一に、次世代育成支援対策に関する基本理念を定めるとともに、関係者の責務を明らかにしてあります。

第二に、主務大臣は、基本理念のとり、地方公共団体及び事業主が行動計画を策定する際の行動計画策定指針を定めることとしてあります。

第三に、市町村及び都道府県は、行動計画策定指針に即して、五年ごとに行動計画を策定することとしてあります。

第四に、常時雇用する労働者の数が三百人を超える事業主は、行動計画策定指針に即して行動計画を策定することとしてあります。

第五に、国及び地方公共団体の機関等においても、職員を雇用する立場からの行動計画を策定し、公表することとしてあります。

このほか、次世代育成支援対策の推進に關し必要な事項を定めることとしてあります。

この法律の施行期日は、行動計画策定指針については、公布の日から起算して六月を超えない範囲内において政令で定める日、行動計画の策定については、平成十七年四月一日等としてあります。また、この法律は、平成十七年三月三十一日限り、その効力を失うこととしてあります。

次に、児童福祉法の一部を改正する法律案について申し上げます。

急速な少子化の進行に伴い、すべての子育て家庭における児童の養育を支援し、子育てしやすい環境を整備することが喫緊の課題となっていることを踏まえ、地域における子育て支援の強化を図るため、この法律案を提出した次第であります。

以下、この法律案の主な内容について御説明申し上げます。

第一に、市町村は、子育て支援事業が着実に実施されるよう、必要な措置の実施に努めなければならないこととしてあります。

また、市町村は、保護者が最も適切な子育て支援事業の利用ができるよう、相談に応じ、助言等を行うこととしてあります。

第二に、市町村保育計画等の作成であります。保育の実施への需要が増大している市町村及び都道府県は、保育の実施の事業等の供給体制の確保に関する計画を定めるものとしてあります。

最後に、この法律の施行期日は、一部を除き、平成十七年四月一日としてあります。

以上、二法案の提案理由及びその内容の概要について御説明を申し上げます。

何とぞ、慎重に御審議の上、速やかに御可決あらんことをお願いを申し上げます。

○中山委員長 以上で両案の趣旨の説明は終わりました。

次回は、来る六日金曜日午前九時二十分理事會、午前九時三十分委員會を開會することとし、本日は、これにて散會いたします。

午後二時四十五分散會

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。

第十八条の次に一条を加える改正規定中第十八条の二を次のように改める。

(解雇)
第十八条の二 解雇は、客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当であると認められない場合は、その権利を濫用したものとして、無効とする。

本則に次のように加える。
附則に次の一条を加える。

第百三十七条 期間の定めのある労働契約(一定の事業の完了に必要な期間を定めるものを除き、その期間が一年を超えるものに限り)を締結した労働者第十四条第一項各号に規定する

労働者を除く)は、労働基準法の一部を改正する法律(平成十五年法律第 号)附則第三条に規定する措置が講じられるまでの間、民法第六百二十八条の規定にかかわらず、当該労働契約の期間の初日から一年を経過した日以後においても退職することができ、
附則中第五条を第六条とし、第四条を第五条とし、第三条を第四条とし、第二条の次に次の一条を加える。

(検討)
第三条 政府は、この法律の施行後三年を経過した場合において、この法律による改正後の労働基準法第十四条の規定について、その施行の状況を勘案しつつ検討を加え、その結果に基づいて必要な措置を講ずるものとする。

次世代育成支援対策推進法 次世代育成支援対策推進法 目次

第一章 総則(第一条―第六条)
第二章 行動計画
第一節 行動計画策定指針(第七条)
第二節 市町村行動計画及び都道府県行動計画(第八条―第十一条)
第三節 一般事業主行動計画(第十二条―第十八条)
第四節 特定事業主行動計画(第十九条)
第五節 次世代育成支援対策推進センター(第二十―二十二条)
第三章 次世代育成支援対策地域協議会(第二十一条)
第四章 雑則(第二十二―第二十三条)
第五章 罰則(第二十四―第二十七条)
附則

第一章 総則
第一条 この法律は、我が国における急速な少子化の進行並びに家庭及び地域を取り巻く環境の

変化にかんがみ、次世代育成支援対策に關し、基本理念を定め、並びに国、地方公共団体、事業主及び国民の責務を明らかにするとともに、行動計画策定指針並びに地方公共団体及び事業主の行動計画の策定その他の次世代育成支援対策を推進するために必要な事項を定めることにより、次世代育成支援対策を迅速かつ重点的に推進し、もって次代の社会を担う子どもが健やかに生まれ、かつ、育成される社会の形成に資することを目的とする。

(定義)
第二条 この法律において「次世代育成支援対策」とは、次代の社会を担う子どもを育成し、又は育成しようとする家庭に対する支援その他の次代の社会を担う子どもが健やかに生まれ、かつ、育成される環境の整備その他の国若しくは地方公共団体が講ずる施策又は事業主が行う雇用環境の整備その他の取組をいう。

(基本理念)
第三条 次世代育成支援対策は、父母その他の保護者が子育てについての第一義的責任を有するという基本的認識の下に、家庭その他の場において、子育ての意義についての理解が深められ、かつ、子育てに伴う喜びが実感されるように配慮して行われなければならない。

(国及び地方公共団体の責務)
第四条 国及び地方公共団体は、前条の基本理念(次条及び第七条第一項において「基本理念」という。)のとり、次世代育成支援対策を総合的かつ効果的に推進するよう努めなければならない。

(事業主の責務)
第五条 事業主は、基本理念のとり、その雇用する労働者に係る多様な労働条件の整備その他の労働者の職業生活と家庭生活との両立が図られるようにするために必要な雇用環境の整備を行うことにより自ら次世代育成支援対策を実施するよう努めるとともに、国又は地方公共団体が講ずる次世代育成支援対策に協力しなければならない。

ばならない。

(国民の責務)

第六条 国民は、次世代育成支援対策の重要性に對する関心と理解を深めるとともに、国又は地方公共団体が講ずる次世代育成支援対策に協力しなければならない。

第二章 行動計画

第一節 行動計画策定指針

第七条 主務大臣は、次世代育成支援対策の総合的かつ効果的な推進を図るため、基本理念にのっとり、次条第一項の市町村行動計画及び第九條第一項の都道府県行動計画並びに第十二條第一項の一般事業主行動計画及び第十九條第一項の特定事業主行動計画(次項において「市町村行動計画等」という。)の策定に関する指針(以下「行動計画策定指針」という。)を定めなければならない。

2 行動計画策定指針においては、次に掲げる事項につき、市町村行動計画等の指針となるべきものを定めるものとする。

一 次世代育成支援対策の実施に関する基本的な事項

二 次世代育成支援対策の内容に関する事項

三 その他次世代育成支援対策の実施に関する重要事項

3 主務大臣は、少子化の動向、子どもを取り巻く環境の変化その他の事情を勘案して必要があると認めるときは、速やかに行動計画策定指針を変更するものとする。

4 主務大臣は、行動計画策定指針を定め、又はこれを変更しようとするときは、あらかじめ、次条第一項の市町村行動計画及び第九條第一項の都道府県行動計画に係る部分について、総務大臣に協議しなければならない。

5 主務大臣は、行動計画策定指針を定め、又はこれを変更したときは、遅滞なく、これを公表しなければならない。

第二節 市町村行動計画及び都道府県行動計画

(市町村行動計画)

第八条 市町村は、行動計画策定指針に即して、五年ごとに、当該市町村の事務及び事業に關し、五年を一期として、地域における子育ての支援、母性並びに乳児及び幼児の健康の確保及び増進、子どもの心身の健全な成長に資する教育環境の整備、子どもを育成する家庭に適した良質な住宅及び良好な居住環境の確保、職業生活と家庭生活との両立の推進その他の次世代育成支援対策の実施に関する計画(以下「市町村行動計画」という。)を策定するものとする。

2 市町村行動計画においては、次に掲げる事項を定めるものとする。

一 次世代育成支援対策の実施により達成しようとする目標

二 実施しようとする次世代育成支援対策の内容及びその実施時期

3 市町村は、市町村行動計画を策定し、又は変更しようとするときは、あらかじめ、住民の意見を反映させるために必要な措置を講ずるものとする。

4 市町村は、市町村行動計画を策定し、又は変更したときは、遅滞なく、これを公表するとともに、都道府県に提出しなければならない。

5 市町村は、毎年少なくとも一回、市町村行動計画に基づく措置の実施の状況を公表しなければならない。

6 市町村は、市町村行動計画の策定及び市町村行動計画に基づく措置の実施に関して特に必要があると認めるときは、事業主その他の関係者に対して調査を実施するため必要な協力を求めることができる。

第九条 都道府県は、行動計画策定指針に即して、五年ごとに、当該都道府県の事務及び事業に關し、五年を一期として、地域における子育ての支援、母性並びに乳児及び幼児の健康の確保及び増進、子どもの心身の健全な成長に資する教育環境の整備、子どもを育成する家庭に

適した良質な住宅及び良好な居住環境の確保、職業生活と家庭生活との両立の推進その他の次世代育成支援対策の実施に関する計画(以下「都道府県行動計画」という。)を策定するものとする。

2 都道府県行動計画においては、次に掲げる事項を定めるものとする。

一 次世代育成支援対策の実施により達成しようとする目標

二 実施しようとする次世代育成支援対策の内容及びその実施時期

三 次世代育成支援対策を実施する市町村を支援するための措置の内容及びその実施時期

3 都道府県は、都道府県行動計画を策定し、又は変更しようとするときは、あらかじめ、住民の意見を反映させるために必要な措置を講ずるものとする。

4 都道府県は、都道府県行動計画を策定し、又は変更したときは、遅滞なく、これを公表するとともに、主務大臣に提出しなければならない。

5 都道府県は、毎年少なくとも一回、都道府県行動計画に基づく措置の実施の状況を公表しなければならない。

6 都道府県は、都道府県行動計画の策定及び都道府県行動計画に基づく措置の実施に関して特に必要があると認めるときは、市町村、事業主その他の関係者に対して調査を実施するため必要な協力を求めることができる。

(都道府県の助言等)

第十条 都道府県は、市町村に対し、市町村行動計画の策定上の技術的事項について必要な助言その他の援助の実施に努めるものとする。

2 主務大臣は、都道府県に対し、都道府県行動計画の策定の手法その他都道府県行動計画の策定上重要な技術的事項について必要な助言その他の援助の実施に努めるものとする。

(市町村及び都道府県に対する国の援助)

第十一条 国は、市町村又は都道府県が、市町村

行動計画又は都道府県行動計画に定められた措置を実施しようとするときは、当該措置が円滑に実施されるように必要な助言その他の援助の実施に努めるものとする。

第三節 一般事業主行動計画

(一般事業主行動計画の策定等)

第十二條 国及び地方公共団体以外の事業主(以下「一般事業主」という。)であつて、常時雇用する労働者の数が三百人を超えるものは、行動計画策定指針に即して、一般事業主行動計画(一般事業主が実施する次世代育成支援対策に関する計画をいう。以下同じ。)を策定し、厚生労働省令で定めるところにより、厚生労働大臣にその旨を届け出なければならない。これを変更したときも同様とする。

2 一般事業主行動計画においては、次に掲げる事項を定めるものとする。

一 計画期間

二 次世代育成支援対策の実施により達成しようとする目標

三 実施しようとする次世代育成支援対策の内容及びその実施時期

3 一般事業主であつて、常時雇用する労働者の数が三百人以下のもの(第十六條第一項及び第二項において「中小事業主」という。)は、行動計画策定指針に即して、一般事業主行動計画を策定し、厚生労働省令で定めるところにより、厚生労働大臣にその旨を届け出よう努めなければならない。これを変更したときも同様とする。

4 第一項に規定する一般事業主が同項の規定による届出をしない場合には、厚生労働大臣は、当該一般事業主に対し、相当の期間を定めて当該届出をすべきことを勧告することができる。

(基準に適合する一般事業主の認定)

第十三條 厚生労働大臣は、前条第一項又は第三項の規定による届出をした一般事業主からの申請に基づき、厚生労働省令で定めるところにより、当該事業主について、雇用環境の整備に關

し、行動計画策定方針に照らし適切な一般事業主行動計画を策定したこと、当該一般事業主行動計画を実施し、当該一般事業主行動計画に定めた目標を達成したことその他の厚生労働省令で定める基準に適合するものである旨の認定を行うことができる。

(表示等)

第十四条 前条の規定による認定を受けた一般事業主(以下「認定一般事業主」という。)は、商品又は役務、その広告又は取引に用いる書類若しくは通信その他の厚生労働省令で定めるもの(次項において「広告等」という。)に厚生労働大臣の定める表示を付することができる。

2 何人も、前項の規定による場合を除くほか、広告等に同項の表示又はこれと紛らわしい表示を付してはならない。

(認定の取消し)

第十五条 厚生労働大臣は、認定一般事業主が第十三条に規定する基準に適合しなくなったと認めるとき、この法律又はこの法律に基づく命令に違反したとき、その他認定一般事業主として適当でなくなったと認めるときは、同条の認定を取り消すことができる。

(委託募集の特例等)

第十六条 承認中小事業主団体の構成員である中小事業主が、当該承認中小事業主団体をして次世代育成支援対策を推進するための措置の実施に関し必要な労働者の募集を行わせようとする場合において、当該承認中小事業主団体が当該募集に従事しようとするときは、職業安定法(昭和二十二年法律第四十一号)第三十六条第一項及び第三項の規定は、当該構成員である中小事業主については、適用しない。

2 この条及び次条において「承認中小事業主団体」とは、事業協同組合、協同組合連合会その他の特別の法律により設立された組合若しくはその連合会であつて厚生労働省令で定めるもの又は民法(明治二十九年法律第八十九号)第三十条四の規定により設立された社団法人で中小事

業主を直接又は間接の構成員とするもの(厚生労働省令で定める要件に該当するものに限る。以下この項において「事業協同組合等」という。)であつて、その構成員である中小事業主に対し、次世代育成支援対策を推進するための人材確保に関する相談及び援助を行うものとして、当該事業協同組合等の申請に基づき厚生労働大臣がその定める基準により適当であると承認したものをいう。

3 厚生労働大臣は、承認中小事業主団体が前項の相談及び援助を行うものとして適当でなくなったと認めるときは、同項の承認を取り消すことができる。

4 承認中小事業主団体は、当該募集に従事しようとするときは、厚生労働省令で定めるところにより、募集時期、募集人員、募集地域その他の労働者の募集に関する事項で厚生労働省令で定めるものを厚生労働大臣に届け出なければならない。

5 職業安定法第三十七条第二項の規定は前項の規定による届出があつた場合について、同法第五十五条の三第一項及び第三項、第五十五条の四、第三十九条、第四十一条第二項、第四十八条の三、第四十八条の四、第五十条第一項及び第二項並びに第五十一条の二の規定は前項の規定による届出をして労働者の募集に従事する者について、同法第四十条の規定は同項の規定による届出をして労働者の募集に従事する者に対する報酬の供与について、同法第五十条第三項及び第四項の規定はこの項において準用する同条第二項に規定する職権を行う場合について準用する。この場合において、同法第三十七条第二項中「労働者の募集を行おうとする者」とあるのは「次世代育成支援対策推進法(平成十五年法律第

号)第十六条第四項の規定による届出をして労働者の募集に従事しようとする者」として労働者の募集に従事しようとする者」と同法第四十一条第二項中「当該労働者の募集の業務の廃止を命じ、又は期間とあるのは「期間」と読み替へるものとする。

6 職業安定法第三十六条第二項及び第四十二条の二の規定の適用については、同法第三十六条第二項中「前項」とあるのは「被用者以外の者をして労働者の募集に従事させようとする者がその被用者以外の者に与えようとする」と、同法第四十二条の二中「第三十九条に規定する募集受託者」とあるのは「次世代育成支援対策推進法第三十六条第四項の規定による届出をして労働者の募集に従事する者」とする。

7 厚生労働大臣は、承認中小事業主団体に対し、第二項の相談及び援助の実施状況について報告を求めることができる。

第十七条 公共職業安定所は、前条第四項の規定による届出をして労働者の募集に従事する承認中小事業主団体に対して、雇用情報及び職業に関する調査研究の成果を提供し、かつ、これらに基づき当該募集の内容又は方法について指導することにより、当該募集の効果的かつ適切な実施の促進に努めなければならない。

(一般事業主に対する国の援助)

第十八条 国は、第十二条第一項又は第三項の規定により一般事業主行動計画を策定する一般事業主又はこれらの規定による届出をした一般事業主に対して、一般事業主行動計画の策定又は当該一般事業主行動計画に基づく措置が円滑に実施されるように必要な助言、指導その他の援助の実施に努めるものとする。

第四節 特定事業主行動計画

第十九条 国及び地方公共団体の機関、それらの長又はそれらの職員で政令で定めるところ(以下「特定事業主」という。)は、政令で定めるところにより、行動計画策定方針に即して、特定事業主行動計画(特定事業主が実施する次世代育成支援対策に関する計画をいう。以下この条において同じ。)を策定するものとする。

2 特定事業主行動計画においては、次に掲げる事項を定めるものとする。

一 計画期間
二 次世代育成支援対策の実施により達成しよ

うとする目標

三 実施しようとする次世代育成支援対策の内容及びその実施時期

3 特定事業主は、特定事業主行動計画を策定し、又は変更したときは、遅滞なく、これを公表しなければならない。

4 特定事業主は、特定事業主行動計画に基づく措置を実施するとともに、特定事業主行動計画に定められた目標を達成するよう努めなければならない。

第五節 次世代育成支援対策推進センター

第二十条 厚生労働大臣は、一般事業主の団体又はその連合団体(法人でない団体又は連合団体であつて代表者の定めがないものを除く。)であつて、次項に規定する業務を適正かつ確実に行うことができるものとして、その申請により、次世代育成支援対策推進センターとして指定することができる。

2 次世代育成支援対策推進センターは、一般事業主行動計画の策定及び実施に関し、一般事業主その他の関係者に対し、雇用環境の整備に関する相談その他の援助の業務を行うものとする。

3 厚生労働大臣は、次世代育成支援対策推進センターの財産の状況又はその業務の運営に関し改善が必要であると認めるときは、次世代育成支援対策推進センターに対し、その改善に必要な措置をとるべきことを命ずることができる。

4 厚生労働大臣は、次世代育成支援対策推進センターが前項の規定による命令に違反したときは、第一項の指定を取り消すことができる。

5 次世代育成支援対策推進センターの役員若しくは職員又はこれらの職にあった者は、第二項に規定する業務に関して知り得た秘密を漏らし

てはならない。
6 第一項の指定の手続その他次世代育成支援対策推進センターに関し必要な事項は、厚生労働省令で定める。

第三章 次世代育成支援対策地域協議会

第二十一条 地方公共団体、事業主、住民その他の次世代育成支援対策の推進を図るための活動を行う者は、地域における次世代育成支援対策の推進に関し必要となるべき措置について協議するため、次世代育成支援対策地域協議会（以下「地域協議会」という。）を組織することができる。

2 前項の協議を行うための会議において協議が調った事項については、地域協議会の構成員は、その協議の結果を尊重しなければならない。

3 前二項に定めるもののほか、地域協議会の運営に関し必要な事項は、地域協議会が定める。

第四章 雑則

（主務大臣）

第二十二條 第七條第一項及び第三項から第五項までにおける主務大臣は、行動計画策定方針のうち、市町村行動計画及び都道府県行動計画に係る部分並びに一般事業主行動計画に係る部分（雇用環境の整備に関する部分を除く。）については厚生労働大臣、国家公安委員会、文部科学大臣、農林水産大臣、経済産業大臣、国土交通大臣及び環境大臣とし、その他の部分については厚生労働大臣とする。

2 第九條第四項及び第十條第二項における主務大臣は、厚生労働大臣、国家公安委員会、文部科学大臣、農林水産大臣、経済産業大臣、国土交通大臣及び環境大臣とする。

（権限の委任）

第二十三條 第十二條から第十六條までに規定する厚生労働大臣の権限は、厚生労働省令で定めるところにより、その一部を都道府県労働局長に委任することができる。

第五章 罰則

第二十四條 第十六條第五項において準用する職業安定法第四十一條第二項の規定による業務の停止の命令に違反して、労働者の募集に従事した者は、一年以下の懲役又は百万円以下の罰金

に処する。

第二十五條 次の各号のいずれかに該当する者は、六月以下の懲役又は三十万円以下の罰金に処する。

一 第十六條第四項の規定による届出をしないで、労働者の募集に従事した者

二 第十六條第五項において準用する職業安定法第三十七條第二項の規定による指示に従わなかった者

三 第十六條第五項において準用する職業安定法第三十九條又は第四十條の規定に違反した者

第二十六條 次の各号のいずれかに該当する者は、三十万円以下の罰金に処する。

一 第十四條第二項の規定に違反した者

二 第十六條第五項において準用する職業安定法第五十條第一項の規定による報告をせず、又は虚偽の報告をした者

三 第十六條第五項において準用する職業安定法第五十條第二項の規定による立入り若しくは検査を拒み、妨げ、若しくは忌避し、又は質問に対して答弁をせず、若しくは虚偽の陳述をした者

四 第二十條第五項の規定に違反した者

第二十七條 法人の代表者又は法人若しくは人の代理人、使用人その他の従業者が、その法人又は人の業務に関し、第二十四條、第二十五條又は前條第一号から第三号までの違反行為をしたときは、行為者を罰するほか、その法人又は人に対しても、各本條の罰金刑を科する。

附則

（施行期日）

第一條 この法律は、公布の日から起算して六月を超えない範囲内において政令で定める日から、第八條から第十九條まで、第二十二條第二項、第二十三條から第二十五條まで、第二十六條第一号から第三号まで及び第二十七條の規定は平成十七年四月一日から

ら施行する。

（この法律の失効）

第二條 この法律は、平成二十七年三月三十一日限り、その効力を失う。

2 次世代育成支援対策推進センターの役員又は職員であつた者の第二十條第二項に規定する業務に関し知り得た秘密については、同條第五項の規定（同項に係る罰則を含む。）は、前項の規定にかかわらず、同項に規定する日後も、なおその効力を有する。

3 この法律の失効前にした行為に対する罰則の適用については、この法律は、第一項の規定にかかわらず、同項に規定する日後も、なおその効力を有する。

（検討）

第三條 政府は、この法律の施行後五年を経過した場合において、この法律の施行の状況を勘案し、必要があると認めるときは、この法律の規定について検討を加え、その結果に基づいて必要な措置を講ずるものとする。

理由

我が国における急速な少子化の進行等を踏まえ、次代の社会を担う子どもが健やかに生まれ、かつ、育成される環境の整備を図るため、次世代育成支援対策に関し、基本理念を定め、及び関係者の責務を明らかにするとともに、行動計画策定方針並びに地方公共団体及び事業主の行動計画の策定その他の次世代育成支援対策を推進するため必要な事項を定めることにより、次世代育成支援対策を迅速かつ重点的に推進する必要がある。これが、この法律案を提出する理由である。

児童福祉法の一部を改正する法律案

児童福祉法の一部を改正する法律

児童福祉法（昭和二十二年法律第百八十四号）の一部を次のように改正する。

目次中「放課後児童健全育成事業（第二十一條の二十六）」を子育て支援事業（第二十一條の二十

六）第二十一條の三十五）に、「第五十九條の七」を第五十九條の八）に改める。

第八條第一項中「児童、妊産婦及び知的障害者の福祉に関する」を「第七項、第二十七條第八項、第四十六條第四項及び第五十九條第五項の規定によりその権限に属させられた」に改め、同條第三項中「第一項に規定する審議会その他の合議制の機関（以下「都道府県児童福祉審議会」という。）を「都道府県児童福祉審議会」に改め、同條第七項中「都道府県児童福祉審議会」の下に「（第一項ただし書に規定する都道府県にあっては、地方社会福祉審議会とする。第二十七條第八項、第四十六條第四項並びに第五十九條第五項及び第六項において同じ。）を加え、同條第四項を削り、同條第一項の次に次の一項を加える。

前項に規定する審議会その他の合議制の機関（以下「都道府県児童福祉審議会」という。）は、同項に定めるもののほか、児童、妊産婦及び知的障害者の福祉に関する事項を調査審議することができる。

第三款 子育て支援事業

第二十一條の二十六中「第六條の二第七項に規定する児童の放課後児童健全育成事業の利用に関し相談に応じ、及び助言を行い、並びに」を削り、「当該児童」を「第六條の二第二十二項に規定する児童」に改め、第二章第二節第三款中同條を第二十一條の二十八とし、同條の前に次の二條を加える。

第二十一條の二十六 市町村は、次条に規定する子育て支援事業に係る福祉サービスその他地域の実情に応じたきめ細かな福祉サービスが積極的に提供され、保護者が、その児童及び保護者の心身の状況、これらの者の置かれている環境その他の状況に応じて、当該児童を養育するために最も適切な支援が総合的に受けられるように、福祉サービスを提供する者又はこれに参画する者の活動の連携及び調整を図るようにする

ことその他の地域の実情に応じた体制の整備に努めなければならない。

第二十一条の二十七 市町村は、児童の健全な育成に資するため、その区域内において、放課後児童健全育成事業及び子育て短期支援事業並びに次に掲げる事業であつて主務省令で定めるもの（以下「子育て支援事業」という。）が着実に実施されるよう、必要な措置の実施に努めなければならない。

一 児童及びその保護者又はその他の者の居宅において保護者の児童の養育を支援する事業
二 保育所その他の施設において保護者の児童の養育を支援する事業
三 地域の児童の養育に関する各般の問題につき、保護者からの相談に応じ、必要な情報の提供及び助言を行う事業

第二章第二節第三款に次の七条を加える。

第二十一条の二十九 市町村は、子育て支援事業に関し必要な情報の提供を行うとともに、保護者から求めがあつたときは、当該保護者の希望、その児童の養育に必要な支援の内容その他の事情を勘案し、当該保護者が最も適切な子育て支援事業の利用ができるよう、相談に応じ、必要な助言を行うものとする。

市町村は、前項の助言を受けた保護者から求めがあつた場合には、必要に応じて、子育て支援事業の利用についてあつせん又は調整を行うとともに、子育て支援事業を行う者に対し、当該保護者の利用の要請を行うものとする。

市町村は、第一項の情報の提供、相談及び助言並びに前項のあつせん、調整及び要請の事務を当該市町村以外の者に委託することができ

る。
子育て支援事業を行う者は、前二項の規定により行われるあつせん、調整及び要請に対し、できる限り協力しなければならない。

第二十一条の三十 前条第三項の規定により行われる情報の提供、相談及び助言並びにあつせん、調整及び要請の事務（次条及び第二十一条

の三十二第一項において「調整等の事務」という。）に従事する者又は従事していた者は、その事務に関して知り得た秘密を漏らしてはならない。

第二十一条の三十一 市町村長は、第二十一条の二十九第三項の規定により行われる調整等の事務の適正な実施を確保するため必要があると認めるときは、その事務を受託した者に対し、当該事務に関し監督上必要な命令をすることができ

る。
第二十一条の三十二 市町村長は、第二十一条の二十九第三項の規定により行われる調整等の事務の適正な実施を確保するため必要があると認めるときは、その必要な限度で、その事務を受託した者に対し、報告を求め、又は当該職員に、関係者に対し質問させ、若しくは当該事務を受託した者の事務所に立ち入り、その帳簿書類その他の物件を検査させることができる。

第十八条の十六第二項及び第三項の規定は、前項の場合について準用する。

第二十一条の三十三 国、都道府県及び市町村以外の子育て支援事業を行う者は、厚生労働省令で定めるところにより、その事業に関する事項を市町村長に届け出ることができる。

第二十一条の三十四 国及び地方公共団体は、子育て支援事業を行う者に対して、情報の提供、相談その他の適当な援助をするように努めなければならない。

第二十一条の三十五 国及び都道府県は、子育て支援事業を行う者が行う福祉サービスの質の向上のための措置を援助するための研究その他保護者の児童の養育を支援し、児童の福祉を増進するために必要な調査研究の推進に努めなければならない。

第四十六條第四項中（第八条第一項ただし書に規定する都道府県にあつては、地方社会福祉審議会とする。第五十九條第五項及び第六項において同じ。）を削る。

第四十八條の二を第四十八條の三とし、第四十

八条の次に次の一条を加える。

第四十八條の二 乳児院、母子生活支援施設、児童養護施設、情緒障害児短期治療施設及び児童自立支援施設の長は、当該施設の所在する地域の住民に対して、その行う児童の保護に支障がない限りにおいて、児童の養育に関する相談に応じ、及び助言を行うよう努めなければならない。

第五十六條の七の次に次の四條を加える。

第五十六條の八 保育の実施への需要が増大している市町村（厚生労働省令で定める要件に該当するものに限る。以下この条において「特定市町村」という。）は、保育の実施の事業及び主務省令で定める子育て支援事業その他児童の保育に関する事業であつて特定市町村が必要と認めるものの供給体制の確保に関する計画を定めるものとする。

特定市町村は、前項の計画（以下「市町村保育計画」という。）を定め、又は変更しようとするときは、あらかじめ、住民の意見を反映させるために必要な措置を講ずるものとする。

特定市町村は、市町村保育計画を定め、又は変更したときは、遅滞なく、これを公表するとともに、都道府県知事に提出しなければならない。

特定市町村は、毎年少なくとも一回、市町村保育計画に定められた事業の実施の状況を公表しなければならない。

特定市町村は、市町村保育計画の作成及び市町村保育計画に定められた事業の実施に関して特に必要があると認めるときは、保育所の設置者、子育て支援事業を行う者その他の関係者に対し調査を実施するため必要な協力を求めることができる。

第五十六條の九 保育の実施への需要が増大している都道府県（厚生労働省令で定める要件に該当するものに限る。以下この条において「特定都道府県」という。）は、市町村保育計画の達成その他の市町村における保育の実施の事業及び

主務省令で定める子育て支援事業その他児童の保育に関する事業であつて特定都道府県が必要と認めるものの供給体制の確保に資するため、各市町村を通ずる広域的な見地から、当該供給体制の確保に関する計画を定めるものとする。

特定都道府県は、前項の計画（以下「都道府県保育計画」という。）を定め、又は変更しようとするときは、あらかじめ、住民の意見を反映させるために必要な措置を講ずるものとする。

特定都道府県は、都道府県保育計画を定め、又は変更したときは、遅滞なく、これを公表するとともに、厚生労働大臣に提出しなければならない。

厚生労働大臣は、前項の規定による都道府県保育計画の提出があつたときは、遅滞なく、これを第一項の主務省令で定める子育て支援事業を所管する他の大臣に通知しなければならない。

特定都道府県は、毎年少なくとも一回、都道府県保育計画に定められた事業の実施の状況を公表しなければならない。

特定都道府県は、都道府県保育計画の作成及び都道府県保育計画に定められた事業の実施に関して特に必要があると認めるときは、市町村長、保育所の設置者、子育て支援事業を行う者その他の関係者に対し調査を実施するため必要な協力を求めることができる。

第五十六條の十 都道府県は、市町村に対し、市町村保育計画の作成上の技術的事項について必要な助言その他の援助をするように努めなければならない。

主務大臣は、都道府県に対し、都道府県保育計画の作成の手法その他都道府県保育計画の作成上重要な技術的事項について必要な助言その他の援助をするように努めなければならない。

第五十六條の十一 国及び地方公共団体は、市町村保育計画又は都道府県保育計画の達成に資する事業を行う者に対し、当該事業の円滑な実施のために必要な援助をするように努めなければ

ならない。

第五十九条の五第二項中（第八条第一項ただし書に規定する都道府県にあつては、地方社会福祉審議会とする。第五十九条第五項及び第六項において同じ。）を削る。

第五章中第五十九条の七を第五十九条の八とし、同条の前に次の一条を加える。

第五十九条の七 第五十六条の十第二項における主務大臣は、厚生労働大臣とする。ただし、同項の援助のうち他の大臣が所管する子育て支援事業（第五十六条の九第一項の主務省令で定めるものに限る。）に係るものに関する事項については、厚生労働大臣及びその事業を所管する大臣とする。

この法律における主務省令は、厚生労働省令とする。ただし、第二十一条の二十七各号に掲げる事業に該当する事業のうち厚生労働大臣以外の大臣が所管するものに関する事項については、厚生労働大臣及びその事業を所管する大臣の発する命令とする。

第六十条第一項中「これを十年以下の懲役又は五十万円以下の罰金に処する」を「十年以下の懲役若しくは三百万円以下の罰金に処し、又はこれを併科する」に改め、同条第二項中「若しくは」を「又は」に改め、「又は同条第二項」を削り、「これを一年以下の懲役又は三十万円以下の罰金に処する」を「三年以下の懲役若しくは百万円以下の罰金に処し、又はこれを併科する」に改め、同条第三項中「前」項を「前三項」に、「免かれるを免れる」に、「但し」を「ただし」に改め、同条第四項中「又は第二項」を「から第三項まで」に、「外」を「ほか」に、「各同項」を「当該各項」に改め、同項ただし書を削り、同条第二項の次に次の一項を加える。

第三十四条第二項の規定に違反した者は、一年以下の懲役又は五十万円以下の罰金に処する。

第六十条の二から第六十条の四までを削る。
第六十一条中「六箇月」を「二年」に、「十万円」を「五十万円」に改める。

第六十一条の二を次のように改める。

第六十一条の二 第十八条の二十二の規定に違反した者は、一年以下の懲役又は五十万円以下の罰金に処する。

前項の罪は、告訴がなければ公訴を提起することができない。

第六十一条の三 第三十条の二を「三十万円」に改め、同条を第六十一条の五とし、第六十一条の二の次に次の二条を加える。

第六十一条の三 第十八条の八第四項、第十八条の十二第一項又は第二十一条の三十の規定に違反した者は、一年以下の懲役又は五十万円以下の罰金に処する。

第六十一条の四 第四十六条第四項又は第五十九条第五項の規定による事業の停止又は施設の閉鎖の命令に違反した者は、六月以下の懲役若しくは禁錮又は五十万円以下の罰金に処する。

第六十二条中「二十万円」を「三十万円」に改め、第三号を第六号とし、第二号を第五号とし、第一号を第四号とし、同号の前に次の三号を加える。

一 第十八条の十九第二項の規定により保育士の名称の使用の停止を命ぜられた者で、当該停止を命ぜられた期間中に、保育士の名称を使用したもの

二 第十八条の二十三の規定に違反した者

三 正当の理由がないのに、第二十一条の三十

二第一項の規定による報告をせず、若しくは虚偽の報告をし、同項の規定による質問に対して答弁をせず、若しくは虚偽の答弁をし、又は同項の規定による立入り若しくは検査を拒み、妨げ、若しくは忌避した者

附則

（施行期日）
第一条 この法律は、平成十七年四月一日から施行する。ただし、第八条、第四十六条第四項及び第五十九条の五第二項の改正規定並びに附則第三条及び第四条の規定は、平成十六年四月一日から施行する。
（少年法の一部改正）

第二条 少年法（昭和二十三年法律第百八十八号）の一部を次のように改正する。

第三十七条第一項第四号中「第六十二条第二号」を「第六十一条第五号」に改める。

（母子及び寡婦福祉法の一部改正）
第三条 母子及び寡婦福祉法（昭和三十九年法律第百二十九号）の一部を次のように改正する。

第七條中「第八条第三項」を「第八条第二項」に、「同条第三項」を「同条第四項」に、「ほか、同項」を「ほか、同条第二項」に、「の、同項」を「の、同条第四項」に改める。

（母子保健法の一部改正）
第四条 母子保健法（昭和四十年法律第百四十一号）の一部を次のように改正する。

第七條中「第八条第三項」を「第八条第二項」に、「同条第三項」を「同条第四項」に、「ほか、同項」を「ほか、同条第二項」に、「の、同項」を「の、同条第四項」に改める。

（児童虐待の防止等に関する法律の一部改正）
第五条 児童虐待の防止等に関する法律（平成十二年法律第八十二号）の一部を次のように改正する。

第九條第二項中「第六十二条第一号」を「第六十二条第四号」に改める。

理由

我が国における急速な少子化の進行等を踏まえ、地域における子育て支援の強化を図るため、市町村における子育て支援事業の実施、市町村保育計画の作成等に関する規定を整備する等の必要がある。これが、この法律案を提出する理由である。

平成十五年六月二十六日印刷

平成十五年六月二十七日発行

衆議院事務局

印刷者 国立印刷局