

第百六十六回国会 衆議院 厚生労働委員会 議 録 第 十 三 号

平成十九年四月十三日(金曜日)

午前九時三十二分開議

出席委員

委員長 櫻田 義孝君

理事 伊藤信太郎君 理事 石崎 岳君

理事 鴨下一郎君 理事 谷畑 孝君

理事 宮澤 洋一君 理事 三井 辨雄君

理事 山井 和則君 理事 福島 豊君

理事 新井 悦二君 理事 加藤 勝信君

上川 陽子君 川条 志嘉君

木原 誠二君 木村 義雄君

岸田 文雄君 清水鴻一郎君

菅原 一秀君 杉村 太蔵君

蘭浦健太郎君 高島 修一君

戸井田とおる君 富岡 勉君

長崎幸太郎君 西川 京子君

林 潤君 原田 令嗣君

福岡 資麿君 松野 博一君

松本 純君 松本 洋平君

内山 晃君 大島 敦君

菊田真紀子君 北神 圭朗君

郡 和子君 園田 康博君

田名部匡代君 筒井 信隆君

西村智奈美君 細川 律夫君

坂口 力君 高橋千鶴子君

阿部 知子君 糸川 正晃君

議員 園田 康博君

議員 山井 和則君

議員 太田 和美君

議員 柳澤 伯夫君

議員 石田 祝穂君

厚生労働大臣 武見 敬三君

厚生労働副大臣 菅原 一秀君

厚生労働大臣政務官 松野 博一君

政府参考人
(厚生労働省雇用均等・児
童家庭局長)
厚生労働委員会専門員 榊原 志俊君

委員の異動

四月十三日

辞任

井上 信治君

吉野 正芳君

柚木 道義君

高橋千鶴子君

同日

辞任

上川 陽子君

蘭浦健太郎君

西村智奈美君

石井 郁子君

同日

辞任

宮下 一郎君

北神 圭朗君

同日

辞任

馬淵 澄夫君

補欠選任

吉野 正芳君

馬淵 澄夫君

補欠選任

柚木 道義君

四月十二日

雇用基本法案(大島敦君外二名提出、衆法第一
三三三号)

労働者の募集及び採用における年齢に係る均等
な機会の確保に関する法律案(加藤公一君外二
名提出、衆法第一四四号)

若年者の職業の安定を図るための特別措置等に
関する法律案(山井和則君外二名提出、衆法第
一五五号)

雇用対策法及び地域雇用開発促進法の一部を改
正する法律案(内閣提出第三六六号)
は本委員会に付託された。

四月十三日

安全・安心の医療と看護の実現を求める意見書
(千葉県習志野市議会(第三二〇六号))

安心して医療を受けられる体制の堅持を求める
意見書(石川県白山市議会(第三一〇七号))

安心できる地域医療体制の確保を求める意見書
(大阪府茨木市議会(第三一〇八号))

医師不足を解消し、安心して地域医療体制の
確保を求める意見書(北海道釧路市議会(第三
一〇九号))

医師不足を解消し、安心して地域医療体制の
確保を求める意見書(北海道赤平市議会(第三
一一〇号))

医師不足を解消し、安心して地域医療体制の
確保を求める意見書(北海道根室市議会(第三
一一一号))

医師等の不足を解消し、安心して地域医療体制
の確保を求める意見書(北海道恵庭市議会(第
三一二号))

医師不足を解消し、安心して地域医療体制の
確保を求める意見書(北海道新ひだか町議会(第
三一二三号))

医師不足を解消し、安心して地域医療体制の
確保を求める意見書(宮城県気仙沼市議会(第
三一二四号))

医師不足を解消し、安心して地域医療体制の
確保を求める意見書(宇都宮市議会(第三一二
五号))

医師不足を解消し、安心して地域医療体制の
確保を求める意見書(群馬県沼田市議会(第三
一二六号))

医師不足を解消し、安心して地域医療体制の
確保を求める意見書(埼玉県熊谷市議会(第三
一二七号))

医師不足を解消し、安心して地域医療体制の
確保を求める意見書(埼玉県熊谷市議会(第三
一二八号))

医師不足を解消し、安心して地域医療体制の
確保を求める意見書(埼玉県熊谷市議会(第三
一二九号))

医師不足を解消し、安心して地域医療体制の
確保を求める意見書(埼玉県熊谷市議会(第三
一三〇号))

医師不足を解消し、安心して地域医療体制の
確保を求める意見書(埼玉県熊谷市議会(第三
一三一号))

医師不足を解消し、安心して地域医療体制の
確保を求める意見書(埼玉県熊谷市議会(第三
一三二号))

医師不足を解消し、安心して地域医療体制の
確保を求める意見書(埼玉県熊谷市議会(第三
一三三号))

医師不足を解消し、安心して地域医療体制の
確保を求める意見書(埼玉県熊谷市議会(第三
一三四号))

医師不足を解消し、安心して地域医療体制の
確保を求める意見書(埼玉県熊谷市議会(第三
一三五号))

医師不足を解消し、安心して地域医療体制の
確保を求める意見書(埼玉県熊谷市議会(第三
一三六号))

医師不足を解消し、安心して地域医療体制の
確保を求める意見書(埼玉県熊谷市議会(第三
一三七号))

医師不足を解消し、安心して地域医療体制の
確保を求める意見書(埼玉県熊谷市議会(第三
一三八号))

医師不足を解消し、安心して地域医療体制の
確保を求める意見書(埼玉県熊谷市議会(第三
一三九号))

医師不足を解消し、安心して地域医療体制の
確保を求める意見書(埼玉県熊谷市議会(第三
一四〇号))

医師不足を解消し、安心して地域医療体制の
確保を求める意見書(埼玉県熊谷市議会(第三
一四一号))

医師不足を解消し、安心して地域医療体制の
確保を求める意見書(埼玉県熊谷市議会(第三
一四二号))

医師不足を解消し、安心して地域医療体制の
確保を求める意見書(埼玉県熊谷市議会(第三
一四三号))

医師不足を解消し、安心して地域医療体制の
確保を求める意見書(埼玉県熊谷市議会(第三
一四四号))

医師不足を解消し、安心して地域医療体制の
確保を求める意見書(埼玉県熊谷市議会(第三
一四五号))

医師不足を解消し、安心して地域医療体制の
確保を求める意見書(埼玉県熊谷市議会(第三
一四六号))

医師不足を解消し、安心して地域医療体制の
確保を求める意見書(埼玉県熊谷市議会(第三
一四七号))

医師不足を解消し、安心して地域医療体制の
確保を求める意見書(埼玉県熊谷市議会(第三
一四八号))

医師不足を解消し、安心して地域医療体制の
確保を求める意見書(埼玉県熊谷市議会(第三
一四九号))

医師不足を解消し、安心して地域医療体制の
確保を求める意見書(埼玉県熊谷市議会(第三
一五〇号))

医師不足を解消し、安心できる地域医療体制の確保を求める意見書(愛知県一宮市議会(第三二二九号)) 医師不足を解消し、安心できる地域医療体制の確保を求める意見書(愛知県清須市議会(第三三三〇号)) 医師不足を解消し、安心できる地域医療体制の確保を求める意見書(三重県鈴鹿市議会(第三三三二号)) 医師不足を解消し、安心できる地域医療体制の確保を求める意見書(三重県尾鷲市議会(第三三三三号)) 医師不足を解消し、安心できる地域医療体制の確保を求める意見書(大阪府豊中市議会(第三一三三三号)) 医師・看護師等の確保に関する意見書(大阪府貝塚市議会(第三一三四号)) 医師不足を解消し、安心できる地域医療体制の確保を求める意見書(大阪府松原市議会(第三一三五号)) 医師確保と公立病院に関する意見書(兵庫県豊岡市議会(第三一三六号)) 医師不足を解消し、安心できる地域医療体制の確保を求める意見書(奈良県桜井市議会(第三一三七号)) 医師不足を解消し、安心できる地域医療体制の確保を求める意見書(奈良県下市町議会(第三一三八号)) 医師不足を解消し、安心できる地域医療体制の確保を求める意見書(和歌山県那智勝浦町議会(第三二二九号)) 医師・看護師等の増員を求める意見書(和歌山県古座川町議会(第三二四〇号)) 医師不足を解消し、安心できる地域医療体制の確保を求める意見書(鳥取市議会(第三二四一号)) 医師不足を解消し、安心できる地域医療体制の確保を求める意見書(高松市議会(第三二四二号))	医師・看護師等の不足を解消し、安心できる地域医療体制の確立を求める意見書(香川県丸亀市議会(第三一四三三号)) 医師不足を解消し、安心できる地域医療体制の確保を求める意見書(福岡県太宰府市議会(第三一四四号)) 医師不足を解消し、安心できる地域医療体制の確保を求める意見書(福岡県水巻町議会(第三一四五号)) 医師不足を解消し、安心できる地域医療体制の確保を求める意見書(福岡県糸田町議会(第三一四六号)) 医師不足を解消し、安心できる地域医療体制の確保を求める意見書(佐賀県唐津市議会(第三一四七号)) 医師不足を解消し、安心できる地域医療体制の確保を求める意見書(宮崎県清武町議会(第三一四八号)) 医師不足対策に関する意見書(沖縄県議会(第三一四九号)) ウイルス性肝炎対策の推進を求める意見書(茨城県議会(第三一五〇号)) ウイルス性肝炎対策の充実を求める意見書(大阪府松原市議会(第三一五一号)) がん対策推進基本計画の早期決定を求める意見書(埼玉県桶川市議会(第三一五二号)) がん対策推進基本計画の早期決定を求める意見書(金沢市議会(第三一五三三号)) がん対策推進基本計画の早期決定を求める意見書(石川県七尾市議会(第三一五四号)) がん対策推進基本計画の早期決定を求める意見書(石川県白山市議会(第三一五五号)) がん対策推進基本計画の早期決定を求める意見書(石川県能美市議会(第三一五六号)) 「がん対策推進基本計画」の早期決定を求める意見書(石川県中能登町議会(第三一五七号)) 官公需の契約における適正な賃金・労働条件の確保に関する意見書(大阪府松原市議会(第三一五八号))	「現行保育制度の堅持・拡充」「保育所最低基準の抜本的改善」「保育・学童保育・子育て支援予算の大幅増額」に関する意見書(東京都東久留米市議会(第三一五九号)) 原爆症認定制度の抜本的改善を求める意見書(山口県周南市議会(第三一六〇号)) 後期高齢者医療制度の充実を求める意見書(北海道北見市議会(第三一六一号)) 後期高齢者医療制度の充実を求める意見書(北海道赤平市議会(第三一六二二号)) 後期高齢者医療制度の充実を求める意見書(北海道余市町議会(第三一六三三号)) 公契約法に関する意見書(福島県一本松市議会(第三一六四号)) 子どもの医療費無料化制度の創設を求める意見書(東京都東久留米市議会(第三一六五五号)) 国民健康保険に係る国庫負担金の減額算定措置の廃止を求める意見書(神奈川県逗子市議会(第三一六六号)) 公共工事における建設労働者の適正な労働条件の確保に関する意見書(長野県東御市議会(第三一六七七号)) 「公共工事における賃金等確保法(仮称)の制定など、公共工事における建設労働者の適正な労働条件の確保に関する意見書(長野県山形村議会(第三一六八八号)) 国民健康保険に係る国庫支出金の減額算定措置の廃止を求める意見書(岐阜市議会(第三一六九号)) 公費の妊婦健診制度にエコー検診を含め充実を求める意見書(愛知県武豊町議会(第三一七〇号)) 公共工事における建設労働者の適正な労働条件の確保を求める意見書(山口県岩国市議会(第三一七一七号)) 最低保障年金制度の創設を求める意見書(青森県大間町議会(第三一七二二号)) 「残業代ゼロ制度」に反対し、導入手続の撤回を求める意見書(山形県長井市議会(第三一七三三号))	最低賃金に関する意見書(東京都北区議会(第三一七四号)) 最低賃金制度に関する意見書(大阪府松原市議会(第三一七五五号)) 仕事と生活の調和の実現に向けた労働契約法制・労働時間法制の改善に関する意見書(福島県会津若松市議会(第三一七六六号)) 仕事と生活の調和の実現に向けた労働法制を求める意見書(福島県白河市議会(第三一七七七号)) 仕事と生活の調和の実現に向けた労働法制を求める意見書(福島県伊達市議会(第三一七八八号)) 仕事と生活の調和の実現に向けた労働契約法制・労働時間法制を求める意見書(福島県天栄村議会(第三一七九九号)) 仕事と生活の調和の実現に向けた労働法制を求める意見書(福島県小野町議会(第三一八〇〇号)) 深刻な医師不足を解決し、地域医療体制を守るための意見書(埼玉県飯能市議会(第三一八一一号)) 深刻な医師不足を打開し、「医療崩壊」から地域を守る意見書(埼玉県戸田市議会(第三一八二二号)) 新宿区の医療充実のために社会保険中央総合病院、社会保険新宿診療所を公的医療機関として存続し、機能充実を求める意見書(東京都新宿区議会(第三一八三三号)) JR不採用問題の早期解決を求める意見書(茨城県議会(第三一八四四号)) JR不採用問題の早期解決を求める意見書(静岡県議会(第三一八五五号)) JR不採用問題の早期解決を求める意見書(静岡県下田市議会(第三一八六六号)) 障害者自立支援法の改善を求める意見書(岩手県北上市議会(第三一八七七号)) 少子化対策の抜本的強化を求める意見書(東京都清瀬市議会(第三一八八八号)) 障害者自立支援法の見直しを求める意見書(神奈川県平塚市議会(第三一八九九号))
---	---	---	---

三

○櫻田委員長 質疑の申し出がありますので、順次これを許します。西村智奈美君。

○西村(智)委員 民主党の西村智奈美でございます。おはようございます。

まず冒頭、昨日の憲法調査特別委員会におきまして、極めて不正常、強行的な採決がなされたことに対して強く抗議を申し上げたいと思います。与野党の協議が円満に進んできた中で、それを水泡に帰するがごとき与党側の強行採決は断じて許すことができない。きょうのこの委員会も、不正常に近い、円満とは決して言えない状況の中で開催をされております。このことについて強く抗議を申し上げ、そして、数の力におごった国会運営が決して行われることのないように、強く申し上げます。

それでは、この法案について質問に入りたいと思います。

今回、パート労働法、大変大きな改正でありましたけれども、政府の方は何度も、この法案が現時点では百点満点の法案だというようなことを繰り返して述べておられます。しかし、実際にパート労働者の側から見ますと、これは決して百点満点ではなくて、むしろ後退している面が多々生じるのではないかと、そういうことが懸念をされている、これはもう何度もこの委員会の中で繰り返し議論されてきたことであります。

つまり、通常の労働者と同視すべきパート労働者の三つの要件のハードルが余りに高く、対象となる労働者は実際には一%ぐらいにしかすぎないのではないかと、そのわずか一%の労働者において均衡の処遇を実現するということが引きかえに、残りの九九%のパート労働者は、言ってみれば、底辺のところに張りつけられるという、このパート労働の格差がさらに拡大して固定化するのではないかと、こういうことが懸念をされているわけでございます。

こういったことに加えて、特に、このパート労働というものは女性の労働者が極めて多いということになっておりますし、実質的に、女性労働者の

雇用の平等の実現、これがさらに遠のくのではないかと、こういうことが懸念をされております。私も同じ見方をしております。

政府法案の審議に当たっては、もちろんのこと、対象となるいわゆる一%と言われるパート労働者が一体どれだけ広がってくる可能性があるのか、そしてまた、総合的な施策の推進によって、女性労働者、性差別をどうやって解消できるのかというところが議論の中心であるべきだということに考えております。きょうは、これまで議論されてきたことを含めまして、確認的に幾つか伺っていきたく思っております。

まず、私たち民主党の法案の中では、特に、今回、この法律を理由とする処遇の切り下げに大変大きな懸念を持って取り組んでまいりました。つまり、経済財政諮問会議での議論及びその周辺の議論を伺っておりますと、このパートの待遇改善によって、言ってみれば、正社員の労働条件の切り下げもできるんだ、そういう議論がちらほらと聞こえていたわけでございます。

一体それによってどうやって歯止めをかけるかということは大変大きな問題だろうと思っておりますけれども、例えば、期間の定めのない短時間雇用から有期の短時間雇用への切りかえ、そして正社員の労働条件の切り下げ、正社員からパート労働契約への切りかえなど、この法律の運用の結果として、立法の意図とは裏腹に、労働条件の不利な変更が生じることもこれは十分考えられることだと思っております。こうした事態は決して許されるべきではないと考えますが、いかがでしょうか。

この法律の中には明確な規定というのはありません。ですが、合理的な理由なく一方的な労働条件の不利な変更は認められないというふうに考えてよろしいかどうか、また、未然防止のために行政としてはどう対応するのか、伺います。

○大谷政府参考人 お答え申し上げます。

御指摘がありましたように、今回、提出しておりますこの法案には明確な規定はなくても、労働条件の不利な変更を事業主の一存で合理的な理由

なく一方的に行うということはおよそ法的に容認されないものというふうに考えております。

それから、今後の改正法の施行までに、合理的な理由なく不利な変更を行えないということも含めまして、具体的な事例や対応方法をわかりやすく解説したパンフレットやQ&Aの作成また配布等によりまして、事業主に対する十分な周知に努めてまいりたいと考えております。

○西村(智)委員 次に、この法律の対象でありますけれども、今回の改正パート法では、いわゆる疑似パート、フルタイムパート、これは対象外となるということでございます。

先日、川内委員の質問の中にもありましたように、フルタイムパートの数は今や全国で三百四十五万人という数だそうでございます。これは非常に驚くべき数字でありましたが、今回、この改正法の中で対象にならないということは、これは明らかにおかしいと思っております。差別的取り扱いを禁止する必要があるという点で考えまして、いわゆるフルタイムパート、疑似パートと言われる労働者は今回は対象外でありますけれども、短時間労働法の、この法改正の考え方が配慮されるべきであるというふうに考えますが、いかがでしょうか。

○大谷政府参考人 パート労働法に規定します短時間労働者は、これは御承知のとおり、通常の労働者よりも週の所定労働時間が短い者を指すということでありまして、フルタイムの有期契約社員は、どういうふうには呼ばれているか、その呼称を問わず、パート労働法の対象とはならないものでございます。

しかしながら、この改正パート労働法に基づきまして、例えば、事業主がパート労働者について、その働き、貢献に見合った公正な対応を実現するという観点から正社員との待遇の均衡を図るといった場合には、雇用している労働者全体の納得性とか公平性を考えれば、法律によって措置を求められていないフルタイムの有期契約社員の雇用管理に当たりまして、当然、この改正法案の

考え方が考慮されるべきであるというふうに考えております。また、企業の雇用管理の実態を考えましても、当然、そのようになってしまうことが望ましいというふうに考えているところでございます。

○西村(智)委員 次に、通常の労働者と同視すべきパート労働者のいわゆる三要件について伺っていきたく思っています。

冒頭申し上げましたように、この三要件が極めてハードルが高いということは、この委員会の中でも何度も繰り返し指摘をされてまいりました。このハードルをよりわかりやすく、見えるようにしていきたいという思いで、以下、何点か質問をいたします。

比較対象となる通常の労働者でありますけれども、これまでに何回か答弁をいただきましたが、つまりは、今の日本の働き方というのは極めて二極化されております。猛烈に働く人は長時間残業をして働いているという状況があることを考えますと、そういった猛烈な長時間残業を行っている通常の労働者と比較するのであれば、これは、今、日本が目指しているワークライフバランスに逆行するので、それはあつてはならないというふうに私は考えます。

それとの均衡を図るということではなくて、将来的にはワークシェアリングなどということも視野に入れながら比較を行っていくべきだということに考えておりますけれども、この通常の労働者にはいわゆる短時間正社員も含まれるという理解でよろしいでしょうか。

○大谷政府参考人 この法律で言う通常の労働者とは、いわゆる正規型の労働者を言い、具体的には、社会通念に従いまして、フルタイム勤務の者について、当該労働者の雇用形態、それは期間の定めのない契約であるかどうか、また待遇、これについては長期雇用を前提とした待遇がなされているかどうか、こういったことを総合的に勘案して判断することとされております。

いわゆる短時間正社員であります、ほかにフ

ルタイムの通常の労働者がいる中で極めて短い労働時間勤務する短時間正社員につきましては、いわゆる正規型のフルタイム労働者というふうには判断される可能性は低いと思いますが、そうでない場合は、さきに述べました要件を満たせば、これは通常の労働者として判断されることになるかと考えております。

したがって、この短時間正社員が通常の労働者と判断されるということであれば、一つは、これらの社員類型への転換というものは通常の労働者への転換というふうになりますし、また均衡待遇の比較対象にもなり得るというふうに考えます。

○西村(智)委員 それでは、具体的に二つ伺います。

まず一つは、育児短時間正社員が近年広がってきております。ある職場においては、育児短時間正社員の方が例えば週三十五時間勤務、しかしパート労働者の方が週三十六あるいは三十七時間勤務というふうには、実際には勤務時間で見ますと逆転している、そういう現象も生じております。

このように、育児のために短時間勤務を行っている正社員も、比較対象たる通常の労働者となり得るのでしょうか。

○大谷政府参考人 育児あるいは介護を行うために短時間正社員という身分になっている方につきましては、この短時間正社員が通常の労働者というふうには判断されれば、さっき申しましたように、これらの社員類型への転換もこれは通常の労働者への転換となり、また均衡待遇の比較対象にもなり得るというふうに考えております。

○西村(智)委員 次に、もう一つの事例で伺いたいんですが、例えば、週に二日しか業務が発生しないというケース、土曜日、日曜日だけ業務が発生するというような場合において、実際にフルタイムで土曜日、日曜日勤務する労働者と、午前と午後と分けてパートで勤務する労働者となる、しかし、その労働条件には非常に大きな格差が存在しているという場合において、このフルタイム労働者は通常の労働者となり得るかどうかが、改正法の八条によって、この格差は正を行うことが可能でしょうか。

○大谷政府参考人 ただいま御指摘のありましたようなケースであれば、これは通常の労働者になり得るというふうに考えます。

○西村(智)委員 次に、短時間労働者が同一の職務に該当するか否かの判断は、これはどのようにして行うことになるのでしょうか。作業マニュアルなどで分類するということになるのかどうか、その点について伺います。

○大谷政府参考人 職務の内容が同じであるということは、これは、一つは業務の内容、それから二つはその業務に伴う責任が同じである、こういった場合を指すところでございますが、事業所における作業マニュアルや作業分担の実態の分析等によりまして職務内容を分類し、ある職務に通常の労働者とパート労働者の双方が従事しているかどうかということによって判断するわけでございます。

通常の労働者の中には、業務の困難性等が異なるものが複数存在することもあると思われ、このような分類を行った上で職務の内容が同一のものとなることになり得ます。

ちよつと長くなりますが、例えば販売職というものを取りましますと、一般的な職務内容として、商品の発注、それから接客の応対、また売り上げの数値管理といったものが考えられますけれども、これらを役割分担せずに販売職の者全員で担当しているといった例えば小規模事業所であれば、さらに細分化して、さっきの接客応対のみであるとか商品の発注のみであるとか、こういった分担をしている大規模事業所もあるところでございます。

この小規模事業所の例によりましますと、明確な職務内容の違いがなく、一つの販売という職務が存在するわけでありますが、一方で、先ほどの大規模事業所の例では、これは販売というものの内容が三種類ある、こういったことで、ケース・バ

イ・ケースであると思えます。

○西村(智)委員 それは、異なる事業所との比較というところで、別の問題にもなってくるかと思えます。

続きまして、責任について伺いたいと思えます。

同一の責任という場合に、時々事例として挙げられてまいりますのはクレームの処理でありますけれども、例えば、事業所の中に、顧客のクレームを受け付けるだけの正社員もいれば、またクレームの処理にまで携わる正社員もいるとしたときに、パート労働者と同じような責任を負う正社員と比較することになるという理解でよろしいのかどうか、伺います。

○大谷政府参考人 通常の労働者の中には、責任のレベルが異なるものが複数存在するというようなことでもあると思われ、このような分類を行った上で職務の内容が同一の者と比較することになります。

御指摘のケースについて申し上げますと、当該パート労働者について、クレームの受け付けと処理の双方を行っている正社員と比較するということになると思えます。

○西村(智)委員 そういたしますと、確認ですが、これも、通常の労働者の中にもさまざまな業務の範囲や責任のレベルがあつて、同一の職務という場合には、パート労働者が担う業務の範囲と責任のレベルが同一の通常労働者との比較を意味する、こういうことを確認させていただきますが、よろしいですね。

○大谷政府参考人 お見込みのとおりだということに思えます。

○西村(智)委員 次に、異動について伺いたいと思えます。

改正雇用機会均等法においては、間接差別禁止の要件として、募集、採用に際しての全国転勤要件が挙げられております。今回のパート労働法改正における同一職務の判断に当たっても、こうした間接差別禁止の趣旨が考慮されるべきだと思

ます。

人事異動の、転勤の要件について、職務との関連において合理的なものであるべきと考えますけれども、同一職務の判断に当たっては、この転勤要件の有無で、入り口で排除しないということを周知徹底する必要があるかと考えておりますが、この点についてはいかがでしょうか。

○大谷政府参考人 改正法案の第八条、それから第九条二項におきまして規定しております職務の内容及び配置の変更の範囲につきましては、当該事業所における慣行その他の事情から客観的に見ることとしておりますが、これは、当該の転勤を含む人事異動の範囲等が合理的かどうかという目的は問わず、実態により判断することとなると思われま

しかしながら、この転勤要件につきまして考えますと、その転勤要件そのものが男女間の間接差別とみなされるような場合も、これはあるのではないかとこのように考えております。

○西村(智)委員 この異動の範囲と頻度についてでありますけれども、単なる形式ではなくて、職務との関連性が伴わなければならないと考えております。異動の範囲についても、取り決めでなく、きちんとした実態を伴うものでなければならぬと考えるんです。

この異動の範囲と頻度の見込みについて、これは何度も議論になってまいりましたけれども、使用者側の恣意的な判断にゆだねられることが往々にして考えられます。使用者側の方が圧倒的な力を持っている今の日本の現状において、そういった恣意的な判断に任せないための具体的な措置が必要ではないかと考えますけれども、いかがでしょうか。差別禁止の対象要件として掲げられている三要件の判断、これに当たって、事業所の判断にすべてをゆだねるようなものにするべきではないというふうに考えますが、いかがでしょうか。

○大谷政府参考人 本改正法案におきましては、差別的取り扱いの禁止の対象者につきましては、一つ、職務内容、二つ、人材活用の仕組み、三つ、

実質的契約期間と、この三つの基準を定めたところでございます。

これらの基準は、労使の意見を踏まえまして平成十五年に改正しましたパート労働指針に沿って指導してきたものをベースといたしまして、今回の労働政策審議会においてさらに議論を深め、我が国の雇用管理の現状を前提としたものとして最終的に労使に受け入れられた客観的なものというふうに考えております。

この改正法案の第八条や九条第二項において規定しております職務の内容及び配置の変更の範囲の判断につきましては、一義的には事業主が判断することになりますが、その判断に当たっては、当該事業所における慣行その他の事情から見るものとされておまして、今御指摘がありましたように、客観的な事情により判断することとなると考えております。

今後、そういった趣旨を徹底してまいらなければなりませんが、これは、通達によりましてより詳細を明らかにするとともに、成立いたしますれば、改正法の施行までに、具体的な事例や対応方法をわかりやすく解説したパンフレットやQ&A集の作成、配布等によりまして、事業主に対する十分な周知に努めてまいりたいと考えております。

○西村(智)委員 ぜび、事業主に対する周知徹底とあわせて、パート労働者自身にもこういった周知が届くようにお願いをしたいと思っております。

続きまして、期間の定めについて伺います。

私の意見をちよつと先に述べさせていただきます。私の意見は、やはり有期の問題は、このパート労働法の中に含めてしっかりと議論されるべきだったと、今でも私はそう思っております。八割以上のパートが有期契約でありますし、また、その有期契約労働者に対する合理性のない差別というものは、言ってみれば合理的理由のない有期雇用や契約更新回数の上限定が禁止されていないということから生じるものだろうと考えております。

また、合理的理由のない有期雇用や反復更新した有期雇用は、期間の定めのない雇用契約とすべきだというふうに考えます。つまり、継続する仕事に有期で従事させるという正当性はどこにも存在しておりません。有期契約は女性差別につながっておりません。しかし、審議会の中では、この問題が全く審議されないまま、また今回も置き去りにされようとしております。

こういった状況の中で、非常に不満の多い今回の法案制定過程ではあったんですけども、改めてきょう伺いたいのは、この第八条の範囲についてであります。期間の定めについてであります。

第八条の要件である期間の定めのない雇用については、その実態で判断されるべきだと考えますが、いかがでしょうか。第八条は、契約更新により継続して働くことを前提とすると客観的に判断できる場合も含まれるのかどうか、確認いたします。

○大谷政府参考人 先ほどの、今回の三要件の周知につきましては、今御指摘いただきましたように、事業所のみならずパート労働者の方々についても周知徹底できるように体制をとってまいりたいと考えております。

それから、今御指摘の第八条の要件となっております期間の定めのない雇用であります。この八条第二項は、期間の定めのない契約となつていくかどうかを判断することが趣旨であることから、御指摘のケースが、例えば期間の定めがない契約と実質的に変わらないと客観的に判断できる場合には、対象となり得ると考えております。

○西村(智)委員 これも確認でありますけれども、そうしますと、実際に反復更新をしていないでも第八条第二項の要件を満たすことはあるという理解でよろしいでしょうか。

○大谷政府参考人 個々のケースに基づく判断にはなと思いますが、期間の定めがない契約と実質的に変わらないと客観的に判断ができる場合には、過去に一度も反復更新していなくても対象と

なり得るケースはあると考えております。

○西村(智)委員 次に、残業について伺いたいと思ひます。

責任は、これは職務内容に必然的に伴うものでなければなりませんし、また、業務の責任に伴つて、あるいは業務全体が忙しいからということでは、残業が発生するケースも考えられるんですけども、その前に、責任の程度を判断するに当たつて、あらかじめ残業に応じられるかどうか要件になつてはならないと考えますが、それでよろしいかどうか確認をいたしたいと思います。

つまり、残業対応できるかどうかといった問題については、これは考慮の対象外であつて、いわゆる同一義務説と言われる立場はとらないものとして理解してよろしいかどうか、伺います。

○大谷政府参考人 職務の内容の要素であります責任が同じかどうか、これは、トラブル発生時や臨時、緊急時の対応、ノルマ等が同じように職務上の責任として含まれるかどうかということによつて判断することとなるわけでございます。したがつて、残業につきましても、職務上の責任の軽重に伴つて差異が生じることはあると考えられますが、残業を責任と見る際の一義的な要素ということとは考えておりません。

○西村(智)委員 業務の責任については、働く側の判断と働かせる側の判断が一致しないというケースが圧倒的に多いだろうと思ひます。今後、どういう取り組みが必要になると考えておられるか、職務との関連性を明確にすべきだと考えておりますが、行政としての取り組みはどのようなものになるでしょうか。

○大谷政府参考人 職務の内容の要素であります責任が同じかどうかは、個々の実態を見て、責任の違いがあらわれている業務を特定して比較していくこととなります。そのような実態判断に当たつては、労使間の認識が大きくずれるといたつたことのないように、通達等で判断の目安について解説し、明らかにした上で、また、先ほど申しましたように、具体的な事例や対処方法をわかり

やすく解説したパンフレットやQ&Aの作成、配布等をいたしまして、事業主、労働者に対する十分な周知に努めてまいりたいと考えております。

○西村(智)委員 次に、職務給に向けた取り組みについて伺つていきたいと思ひます。

私たち民主党の案の中では、この職務給の確立に向けて第一歩を踏み出すということで意思を示しました。今現在の日本の雇用システムのもとで、職務分析の手法がすべてのケースに適用できるとは考えにくいわけでありまして、事業主が職務内容を分析、判断する際の一つの手法としてこの職務分析が活用されるべきであるというふうに考えますが、いかがでしょうか。

○大谷政府参考人 現状におきましても、先進的な雇用管理を進めておられる企業では、いわゆる職務分析により職務を評価し、実務に生かしておられる例はあると聞いております。このような事例は、正規雇用、非正規雇用との間で働き方の評価基準を公正かつ中立的なものとしていくためには望ましいものであると考えております。

この職務分析の手法が確立されているとは思ひませんが、我が国の現状を踏まえまして、今法律改正案におきましては一律に強制することとはしなかつたところでありますが、今後、この先進的な雇用管理事例について把握に努めて、できる限りそれを情報提供してまいりたいと考えております。

○西村(智)委員 それは、私は、やはり立法府としてはきつちりと意思を示していくべきだろうと考えております。

次に、相談体制について伺いたいんですけども、先ほど、フルタイムパート三百四十五万人だという数字を挙げましたが、そういった人たちが相談に行つたときに行政がこれまで以上にしっかりと対応してくださるのかどうか、その点について伺いたいと思ひます。

相談件数自体は大変多いということなんですけれども、これまで指導や勧告が行われたのはゼロ件であるということでもあります。労働局ないし均

等室では、フルタイムパート労働者も含めて幅広い相談に応じるという理解でよろしいでしょうか。

○大谷政府参考人 このパート労働法が施行されましたら、そういったことに対する違反等の相談に応じることはもとより、フルタイムパートの方につきましても、その相談を含めて、都道府県労働局の、これは雇用均等室それだけでなく、全国に約三百カ所設けられております総合労働相談コーナーにおきましても、基本的な事項については相談に対応することとしたいと考えております。また、専門的な事項や事業主への指導が必要な事項については雇用均等室に円滑に引き継ぐなど、都道府県労働局全体で適切に対応してまいりたいと考えております。

○西村(智)委員 引き継ぐということもよろしいんですが、ワンストップサービスの観点からいいますと、やはり全国三百カ所の労働局に専門官の配置が必要ではないかと考えますが、現時点で、厚労省、この配置に向けてやるおつもりがあるかどうか、伺います。

○大谷政府参考人 まずは、今回の法律の周知徹底を見ながら、その業務の実態を勘案して今後の体制をまた固めていかなければなりません、当面は、まだ確定的に専門官配置とか、そういうことまでは考えてはおりません。

○西村(智)委員 私は、やはりきちんと配置していくことに努めるべきだというふうに考えております。

続きまして、少し時間が迫ってまいりましたので走りたいと思いますが、賃金について伺いたいと思います。

賃金は、とりわけ事業主が思うままに決定しているというのが現状でありますけれども、今回、法律第九条一項でそれを防ぐための手当てをされたということでありまして、しかし、これは努力規定でありまして、行政権限の発動はどうなのかというふうに考えておるんですけれども、質問は、賃金の決定方法を合わせることは、これは既に企

業の取り組みが進んでいるように、法律で範囲を限定するのではなくて、行政として普及や促進を図っていく施策が必要だというふうに考えております。そういう取り組みを強化する考えはあるのかないのか。同一の賃金決定方法について普及のための措置を講ずるというふうに考えておられるかどうか、伺います。

○大谷政府参考人 御指摘のありました改正法の第九条第一項であります、これも努力義務でありますけれども、その実効性の担保のために、これは御相談があれば労働局において対応していきたいということと考えております。

また、本法案に規定をしております均衡待遇の確保のための措置は、法律で一律に強制することができる最低限のものにすぎないということでもあります。したがって、御指摘の賃金の決定方法を通常の労働者と合わせることに限らず、個々の事業主がより進んだ雇用管理を行っていくことが望ましいということは言うまでもないところであります。

厚生労働省といたしましては、短時間労働援助センターによる助成金の給付を通じた支援を行うほか、先進的な雇用管理事例についても、今後も把握し、できる限り情報提供してまいりたいと考えております。

○西村(智)委員 今回の法案、周知を図っていくという、今ずっと政府参考人からの答弁がありましたけれども、冒頭申し上げたように、この法案というのは本当にパートの労働格差の拡大につながりかねないというふうに懸念をしております。特に、今回、法律事項にならなかった指針の項目がありますけれども、これについてしっかりと、これは後退しないのだ、引き続き指針に掲げ続けて後退させないようするというふうなことで確認をしたいと思っております、いかがですか。

○大谷政府参考人 新たなパート労働指針の内容につきましても、これは改正法が成立いたしますれば、その後、改めて労働政策審議会の御議論も経た上で内容を検討することとなりますが、厚生

労働省の立場といたしましては、今回の法改正を契機として、現行のパート労働指針の内容が後退することのないように努めたいと考えております。

○西村(智)委員 大臣に伺いたいと思います。

労働条件を低下させることが許されないという原則、また疑似パートの差別禁止問題、これは有期契約の問題なども含めて、やはり今後の法制上の課題とされるべきだというふうに考えております。現行のパート法の対象は短時間労働者に限定をされておりますが、日本では、多くのパート労働者は何度も申し上げますけれども有期契約雇用者です。短時間であることに起因する課題だけでなく、有期契約であることに起因する課題の方がむしろ、もしかしたら多いのかもしれない、そういう有期契約について、大臣は先日検討するというふうな述べていただきましたが、改めてその決意を述べていただきたいと思っております。

○柳澤国務大臣 今、るる西村委員から今回のパート労働法の改正の内容について確認的に御質問をいただきました。それに対して雇・児局長からお答えをいたしました。労働条件を引き下げるというようなことを招来しないようにしっかりと取り組んでいくという趣旨の答弁をさせていただきましたが、これは、私といたしましてもそのように取り組むということをはっきりここで申し上げておきたい、こう思います。

それから、加えて、有期、無期の問題につきましても御指摘をいただきました。

有期契約労働者の均衡待遇ということについては、今回は、パートというか短時間労働者だけに限らず、有期であつても実質期間の定めがないものについてはどうか、そういったようなことで均衡の処遇を図る道を設けたわけでございますけれども、全般としてこの有期の問題というものを考えていくべきではないかということでございます。これは、前回も御答弁申し上げましたように、労働審判におきましても検討はいたしたわけでございますけれども、やはり、有期の労働者というの

が、現状の実態からすると、非常にいろいろな性格の労働者が多岐にわたってお仕事をなさっているというふうなことがございまして、そういう実態からすると、そういうことを定めた場合に、使用者側の委員の意見でもあるわけですが、どのような労働者をどういうふうに、どこを直して処遇していけばいいかというところが必ずしも一義的にわかってこない懸念があるというところから賛成を得られなかったということでございます。しかし、この問題については、やはり引き続き検討しなきゃならないということで……

○櫻田委員長 大臣、時間が経過しておりますので、答弁は簡潔にお願いします。

○柳澤国務大臣 はい。ということで、我々としては、この問題を引き続き検討していくということにいたしましたということでございます。

○西村(智)委員 立法者の意思は、労働条件の切り下げにつながらないということであると大臣はおっしゃいました。

しかし、その意思に反して、この法律が世に送り出されたときに、その意思とはまた逆の現象が起きるかもしれないということを私たちは強く懸念しております。

○櫻田委員長 西村議員、申し合わせの時間が経過しておりますので、御協力願います。

○西村(智)委員 です、すべてのパート労働者に対しての差別禁止を私は盛り込むべきだったというふうに思います、同一価値労働同一賃金、この原則の確立に向けて、引き続き私たち民主党は取り組んでいきたいと考えております。

これで、質問を終わります。

○櫻田委員長 次に、高橋千鶴子君。

○高橋委員 日本共産党の高橋千鶴子です。

差別をなくしてほしいという多くのパート労働者が見守る中、この審議が進められてまいりました。私は、まだ審議が十分とは思っておりませんが、大臣は一步前進という言葉を繰り返しましたが、果たしてそうでしょうか。

四月十日の参考人質疑において、佐藤参考人

は、基準が適切ならば、同視すべきパート労働者は少ない方が望ましい、対象者が少なければ差別がないということと述べられました。

本間に驚く意見でありました。対象を絞り込むだけの基準ではないのかという危惧がまずあるということ、そして、パートというだけで最賃すれの低賃金、忌引もない、休憩室なども与えられない、そうしたさまざまな実態が今あり、その中でパート労働法の改正が求められているというのに、これらもみんな合理的な理由になってしまふのかということを考えております。

大臣は、同視すべきパート労働者が少ない方が好ましいと思っているのですか、またそれが少なければ差別はないと考えているのか、伺います。

○柳澤国務大臣 私、率直に言って佐藤参考人のこの部分を読んだときは一体どういうことかとちょっと戸惑いました。戸惑いましたが、よく考えてみると、なるほどと思って、この限りでは得心したんです。

それはどうしてかという、佐藤先生が言われていることは、基準が大事なんだ、当てはめるべき基準がどこから見ても均衡待遇というものを表現するような基準になっていけば、そこをまず一義的に考えるべきだ、その結果、その適用対象になる人がなかった、あるいは少なかったということだったから、論理の世界の話なんですけれども、それは、全く差別というか、そういったことがなかったということになりますよ、というふうにかえると、なるほどというふうにわかるわけです。

しかし、今我々が直面している、今度の基準をパート労働法を改正して実行するというのは、やはり不均衡があるという前提で、実態にもそういうことがあるという前提で、この実態との関係では、改正が行われるわけでございますから、それは、今度は、我々実業界に対処しなきゃならない人間としてはそういうことはないわけで、基準が公正に定められるということは大事なんだ、それはわかる。しかし、適用したときもやはりそれにさわる人たちがいましたから今度は改

善されましたということが期待されているんだと私は考えておまして、佐藤参考人の御意見というのは、論理的に言えばそのとおりだけれども、我々が法の改正に取り組んでいる、我々実業界に対処しなければならぬ者としてはやはりそうではないのではないのか、もう一つこの話が必要なんじゃないか、こういうふうに考えておる次第でございます。

しかし、佐藤先生の言うことは、この改正法ができ上がった後、運用された後、もう使用者、労働者の間でそういう不均衡な取り扱いということがなくなる世界というものを想定するとすれば、それはそれでまた佐藤理論が成り立つ世界が現出される、それは非常に大事なことで私は思います。

○高橋委員 また今の発言は大問題だと思えますよ。

基準が適切であればとお話ししましたけれども、佐藤参考人は、既にその三つの基準に納得したということと前段で述べておられて、その上で少なければ差別はないとおっしゃっているんですから、もうそれは全然前提が違うわけです。対象をうんと絞り込んでいて、今だつてどのくらいいるかわからないと答えているのに、それがわからない、ちよつとしかいへなかったら、大臣が言うように五%でもいいですよ、五%しかいなかったら、ああ五%しか差別はないんだと言っていることなんです。それを大臣が認めちゃった、とんでもない、これはもう強く抗議をしたいと思っております。

それだけで時間がなくなると大変でございますので、パート労働法の二条に照らして、通常の労働者に比べて所定内労働時間が短いだけがパートであるなら、本来疑似パートというものは存在しないはずですよ。十分短くてもパート労働法の対象になる、それ以上は通常の労働者とみなすということを確認してよろしいでしょうか。

もしそうであるならば、なぜこんなにも疑似パートという言葉が問題になるのか、なぜ疑似

パートは生まれるのか、それを伺います。

○大谷政府参考人 お答え申し上げます。

いわゆる疑似パートにつきましては、法律上定義がないわけでありまして、この法案における差別的取り扱いの禁止の対象者を疑似パートというふうと呼ぶ方もあれば、フルタイムで働いて、呼称としてパートと呼ばれている方を疑似パートというふうにとらえている方もいるというふうに考えております。

この疑似パートにつきましては直接示すデータは存在しないわけでありまして、フルタイムのいわゆる呼称パートについては、より近い数値として、一定の数がおられるということも承知しているわけでありまして。

企業がこの疑似パートを雇用する理由を明らかにした調査等を把握してございまして、正確に回答することはできませんが、今、企業がパートを雇用する理由で一番多いのが、人件費が割安、六・五%というふうに承知してございまして、こういったことを考えますと、人件費の安いフルタイムの非正規労働者を雇い入れて、その者に対して、単に正規労働者と区別してパートというふうと呼んでいる面もあるのではないかとこのように推察しております。

○高橋委員 企業の都合のいいように雇われているということとを認めたと思えます。

九三年のILOの報告書を見ても、日本語で言うパートタイムという言葉は、ILOが定義するパートタイムとは異なる意味を含んでいると指摘をしております。日本だけが都合のいいようにパートタイムと云うて、その言葉によって差別が非常に横行しているということなんだと思っております。

そこで、今問題になっているフルタイムパートなどが、実際は、本当ならば通常の労働者として扱われるべきなのにパート扱いをされている、不当に安きにおとしめられている、そういうことがないように。あるいは、実質、契約は七時間というふうにパート扱いなんだけれども、始業開始前

あるいは退社前など、三十分、四十分というように実質ただ働きをさせられている、企業が恣意的にパート労働者を安く働かせている、そういうこともたくさんあるわけです。

こうした問題を、実態調査を行うことや指針に書くなどしてきちんと歯止めをつくるべきと思いますが、いかがでしょうか。

○大谷政府参考人 今回の法案に定めております短時間労働者、それに当たる方々について、適正に処遇されるように今後とも努め、また必要に応じてその実態の把握には努めてまいりたいと思っております。

○高橋委員 多分、今の段階で指針に書くというのを断定的には言えないから、適正に処遇ということをやったのかと思うんですが、そのことを踏まえながら、指針は労政審に再度諮ることになりますよね。その際、パート当事者の意見を反映させて実効あるものにすべきと思いますが、どうでしょうか。

○大谷政府参考人 指針につきましては、この法律が成立いたしますれば、今後、労働政策審議会にお諮りすることになると思いますが、その中でいろいろな方々の考え方が反映されるように努力してまいりたいと思っております。

○高橋委員 同じことを大臣にもう一度伺いたいと思えます。指針をつくる上で、当事者の意見を大いに反映させて、不当な扱いがされないようにきちつとしていくべきだと思いますが、いかがでしょうか。最後に決意を伺います。

○柳澤国務大臣 労政審も、この問題については、先ほども答弁いたしましたように、引き続き検討ということになっております。

したがって、その検討の具体的な進め方というものをどうされるかというのは、やはりこれは労政審の先生方がお決めになるという部分も多いただろうと思っておりますけれども、いずれにしても、今の労政審における公労使のそれぞれの方々の責任ある発言のもとでこの取りまとめ、検討が進められていくというように私は考えております。

す。
○高橋委員 時間が来ましたので終わりますけれども、ちよつと今、大臣の答弁と局長の答弁が微妙に違うかなと思つておりましたけれども、当事者の意見を踏まえてということを確認しておきたいと思ひます。
終わります。以上です。

○櫻田委員長 次に、阿部知子君。

○阿部(知)委員 社会民主党・市民連合の阿部知子です。

本日、私にいただきました時間、十分でございますが、そもそこのパート労働法の審議に当たつて、立法背景、現状がどうなつておるか、そして、この立法は何をしたためなのか、立法趣旨そのものが私はやはりまだまだ深められておらないと思ひながらきょうの審議も伺いました。しかし、もう時間が残されておられませんので、不承不承でございますが、十分間やらせていただきます。

さきの委員会で柳澤厚生労働大臣にお伺いいたしました郵政公社の民営化問題に伴うものでございます。大臣もあのとき御答弁くださいました。が、実は、公社となつてこの三年の間にも正規常勤職員は減り続け、今、二十五万四千七百七十七、そして非常勤が十三万二千四百十二人(常勤換算)ということになっております。

郵便業務や集配業務におきましても、ほとんどこの非正規職員の比率が増してきてございまして、その中で、大変に労働災害なども多い分野ですから、問題も山積しております。そして、そういう問題をさらに深刻にさせるのが、私は、このたびの公社化の中でしかれるいろいろな身分差別であると思ひます。

きょう、大臣のお手元には、一応これは日本郵政株式会社人事資料という中から抜粋いたしてまいりましたが、公社から民営化された場合の職員の処遇について書いてございます。正規社員は八時間働きますが、そのほかに、スペシャリスト、エキスパート、キャリアスタッフ、一般、パート

タイマー、アルバイト、郵政短時間職員と、さまざまな身分がここに出現いたします。スペシャリスト、エキスパートはのけておきまして、この下の契約社員以下が、現状でゆるメイトと呼ばれる非正規社員のこれから振り分けられる先というふうに予定されております。

この中で、特に私はしっかりと見ていただきたいのですが、例えばこの契約社員、キャリアスタッフ、一般という中で、キャリアスタッフは、非常勤でありながら他の職員の指導をするということにおいてキャリアスタッフと置かれております。が、例えば八時間働くキャリアスタッフ、一般の契約社員で八時間働く、八時間働けば、すなわち正社員と同じ時間なので、何度も指摘されるようなフルタイムパートになるわけです。といったしますと、ここにまた非常に膨大な数のフルタイムパート、せんだつての御質疑で三百四十五万人と言われる方たちが、またここで十数万あるいはふえてくるかもしれません。

大谷局長、再度の御答弁で恐縮ですが、こうした実態というものが、これが現状起こりつつある世の中の実態であるということも認識されておるのかどうか、そして、重ねて、どう取り組むのかもお願いいたします。

○大谷政府参考人 今回、法律で規定をしております短時間労働者、それから、それに類似するいろいろな呼び方の労働者の方々がおられるということは承知しておりますし、また、今の資料でも勉強させていただいたところでございます。

この改正パート労働法に基づきまして、事業主が、パート労働者について、その働きや貢献に見合った公正な待遇を実現するという観点から、正社員との待遇の均衡を図つていただく、こういう場合には、一般論としてでありますけれども、雇用しておられる労働者全体の納得性や公平性を考えれば、法律によつて措置を求められていないいわゆるフルタイムの有期契約社員、いろいろな方々がおられますが、こういった方々についても、雇用管理に当たつて、この改正法案の考え方

が考慮されていくということは望ましいというふうに考えておるところでございます。

○阿部(知)委員 望ましいのですが、逆に言えば、八時間にしてしまえばパート労働法からも外されて、固定的に契約社員として何ら措置が図られないということが起こるから、この法律改正は大きな問題があるんじゃないかと私は指摘させていただきます。

さらに、もっと深刻な問題がございます。

これは大臣にお伺いいたしますが、さまざまに分けられたキャリアスタッフ、一般、パート、アルバイトの中で、二枚目をお開きいただきますと、これも郵政株式会社の資料でございますが、上段の一番下のところに、「必要な労働力を確保するため、派遣社員の活用、」次であります、「キャリアスタッフから正規社員への登用などを検討する。」と。

そうなりますと、正規社員への転用は、ここでは、はなからキャリアスタッフということしか念頭に上げられておりません。非常勤で雇われて他の職員の指導をするキャリアスタッフだけはこのような形で差別化され、他の者については、このパート労働法の趣旨とは見合わない。私は、このような取り決めはいいかと思いますが。

大臣は、こうした事実をどのようにお考えになるでしょうか。こうやつて最初から固定的に、現実を見ないで、あなたは永久にその身分だよというようなことでは、今お考えになつていらっしゃるパート労働法は生かされませんか。どうでしょうか。

○柳澤国務大臣 日本郵政株式会社の労働者については、既に民間会社の労働者として、もしこの改正パート労働法を成立させていた場合には、これが適用されるということは、かねて御説明をさせていただきました。

私どもは、そういう中で、非正規の方々が正規に移行することを促進するという制度的ないろいろな手だても講じておりますので、そういうことで、正規社員の方に登用される、それからまた正規社員に登用されない方についても均衡待遇を

図つていただくということで、いろいろなメルクマールに従つて、それに応じた均衡処遇を図つていただくということを今回させていただいておられますので、そういうことが実現されるということになるのかと思つております。

○阿部(知)委員 こうした実態を放置しておいたらざる法になるということですから、厚生労働行政としてしっかりと注意も喚起していただきたい。

最後に伺います。

私は、このパート労働法が、いわゆるパートの方たちの人権や人間性すら差別するものに現状のパート労働がなつてい中で、さらにまたそこに固定するのではないかと非常に大きな懸念を持つ一項目を質疑させていただきました。

改正法第十一条の項目の中に、福利厚生施設をパート労働者にも供与しなければならぬということが明記されておりますが、具体的には食堂、休憩室、更衣室となつております。これは権利にのつたものであります。しかしながら、現行のパート指針によれば、給食、医療、教養、文化、体育、レクリエーション等の施設の利用について、短時間労働者にも同等の取り扱いとなつております。

大臣、私は特に医療施設を伺いたいです。もし、職場でおなか痛くなつたり、頭が痛くなつたら、パートの人は同じ職場にある診療所を同様に利用できないものであるのか。

これは、パートの労働指針の中ではきちんと医療というものが組み込まれながら、今度の十一條では医療という問題は、人間がもうそこで、生ものであるから急なことであり、今度の十一條はパートであればわざわざ外の医療機関まで行かねばならないのか、そこまで差別されねばならないのか。弔慰金の問題もわかりであります。

人としての人権にかかわるような部分までこのパート労働法改正法案では到達していない現実を踏まえて、少なくとも、今のパート労働指針を一步たりとも後退させず、人として当たり前の尊厳

を持った扱いがされるように大臣として取り組んでいただけたらどうか、御答弁をお願いいたします。

○柳澤国務大臣 今回の法改正を契機といたしまして、現行のパート労働指針の内容をどうするかという観点から、今、委員は医療施設の問題をお取り上げになられたわけでございます。私どもといたしましては、今回の法改正を契機として、現行指針の内容を後退させるということは一切考えておりません。

したがって、医療施設の利用については、パート労働者を通常の労働者と同様に扱うよう努めるべき旨、引き続きパート労働指針に規定を残しておきたい、このように考えております。

○阿部知委員 残すだけでなく強めていただくことをお願い申し上げて、質疑を終わらせていただきます。

○櫻田委員長 以上でただいま議題となつております。内閣提出、短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律の一部を改正する法律案に対する質疑は終局いたしました。

この際、休憩いたします。

午前十一時三十分休憩

午前十一時三十分開議

○櫻田委員長 休憩前に引き続き会議を開きます。

内閣提出、雇用対策法及び地域雇用開発促進法の一部を改正する法律案、大島敦君外二名提出、雇用基本法案、加藤公一君外二名提出、労働者の募集及び採用における年齢に係る均等な機会の確保に関する法律案及び山井和則君外二名提出、若年者の職業の安定を図るための特別措置等に関する法律案の各案を一括して議題といたします。

順次趣旨の説明を聴取いたします。柳澤厚生労働大臣。

雇用対策法及び地域雇用開発促進法の一部を改

正する法律案

〔本号末尾に掲載〕

○柳澤国務大臣 ただいま議題となりました雇用対策法及び地域雇用開発促進法の一部を改正する法律案につきまして、その提案の理由及び内容の概要を御説明申し上げます。

現下の雇用失業情勢は全般的には改善が進んでいるものの、フリーター数が依然として多い等の若者の雇用問題や、地域における雇用情勢の改善のおくれ等の課題があります。また、人口減少等が見込まれる中で、今後とも我が国の経済社会の安定等を図る観点から、これらに的確に対応した雇用政策を講ずる必要があります。

このため、働く希望を持つすべての人の就業の実現を図ることを明確化するとともに、青少年の応募機会の拡大、雇用情勢が特に厳しい地域への支援の重点化等のために必要な措置を講ずることとし、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、雇用対策法の一部改正であります。

人口減少等の経済社会情勢の変化に対応した就業の促進を図ることをこの法律の目的として追加するとともに、国の実施すべき施策として、青少年、女性、高齢者、障害者等の就業促進対策を追加することとしております。

また、青少年の能力を正當に評価するための募集、採用方法の改善等により、その雇用機会の確保等を図ることを事業主の努力義務とするともに、年齢にかかわらず働く者の社会の実現に向けて、労働者の募集、採用に係る年齢制限の禁止について義務化することとしております。

さらに、外国人の適正な雇用管理等を図るため、事業主による外国人の雇用状況の報告を義務化するとともに、外国人の雇用管理の改善等を事業主の努力義務とすることとしております。

第二に、地域雇用開発促進法の一部改正であります。

地域雇用開発のための措置を講ずる地域について、現行の四類型を、雇用情勢の特に厳しい地域である雇用開発促進地域と雇用創造に向けた意欲の高い地域である自発雇用創造地域の二類型に再編し、支援を重点化することとしております。

最後に、この法律の施行期日については、公布の日から起算して三月を超えない範囲内において政令で定める日としておりますが、青少年の雇用機会の確保に係る事業主の努力義務の部分等については、平成十九年十月一日施行としております。

以上が、この法律案の提案理由及びその内容の概要でございます。

何とぞ、御審議の上、速やかに御可決あらんことをお願い申し上げます。

○櫻田委員長 次に、園田康博君。

雇用基本法案

〔本号末尾に掲載〕

○園田(康)議員 ただいま議題となりました雇用基本法案につきまして、提出者を代表して趣旨説明を行います。

我が国では、経済産業の構造改革を経て、終身雇用、年功序列、内部労働市場での雇用調整、企業による職業訓練といった日本型雇用モデルが崩れていきました。また、長引いた不景気を背景に、企業が労働コストを削減する中で、パートやアルバイト、派遣、有期雇用といった非正規雇用の割合がふえてまいりました。雇用が不安定になり、だれもがいつ何処にストライクされるかもしれない、労働条件が切り下げられるかもしれないといった不安を抱えるようになり、こうした中で、結婚し、家庭を持ち、定年まで勤め上げるといった将来への展望を持ちたくても持てない人がふえていっているのをごさいます。

旧来のモデルが崩壊し、雇用が不安定になってしまった今、国を挙げて新たな雇用モデルを構築することが求められています。民主党は、長期安定雇用を基本とし、すべての労働者が、生涯にわたって、生きがいを持って働き、豊かで安心して暮らすことのできる社会を目指しています。

それを実現するためには、その時々々の雇用情勢に対応する形で対策を継ぎはぎしてきた雇用対策法ではなく、我が国の雇用政策に関する基本方針と基本的施策を定める雇用基本法を新たに制定する必要がありますと考えます。

以下、法案の概要を説明いたします。

第一に、雇用に関する施策の基本理念を定めます。すべての労働者が、公正な労働条件のもと、人としての尊厳を重んじられ、安心して働くことのできる環境を整備すること、適切な職業能力の開発等の機会を与えられ、その有する能力を有効に発揮し、充実した職業生活を送ることができるようになることをうたっています。

そして、雇用に関する施策は、長期の安定した雇用を基本とし、労働者が安心して働き、その有する能力を有効に発揮することができるようになることとともに、労働者が人生の各段階において、その働き方を多様な就労形態の中から主体的に選択することができるようになることを旨として講ぜられなければならないこと、雇用に関する施策を講ずるに当たっては、労働者の職業選択の自由を尊重しなければならない、また、事業主の雇用の管理についての自主性を尊重するよう配慮しなければならないものとするを定めています。

第二に、国、地方公共団体について、基本理念にのっとり雇用に関する施策を策定し、実施する責務を定めています。また、事業主は、労働者が安心して働き、その有する能力を有効に発揮することができるよう、国または地方公共団体が実施する雇用に関する施策に協力するとともに、必要な雇用環境の整備に努めるものとしています。

第三に、政府は雇用に関する施策の総合的かつ計画的な推進を図るため、雇用基本計画を策定し、これを閣議決定し、公表することとしています。

第四に、国は、十二の分野について基本的施策

を講ずることとしています。国は、若年者への就業支援、女性への就業支援、高齢者等への就業支援、障害者への就業支援、被生活保護者等への就業支援、地域雇用開発の促進、職業能力開発の促進、外国人の労働に関する環境の整備、公正な働き方の確保、安全と健康の確保、ワークライフバランスの確保、求人の開拓や雇用情報の収集、提供等を含めた雇用機会の確保について、必要な施策を講ずることを定めています。

このように、我が国が目指す雇用のあり方について明確な方針と施策を講ずる責任を法律で定めることにより、しっかりとまじめに働けばだれもが普通の生活が送れる、そうした雇用状況をつくり出せると考えております。

本法案の趣旨を御理解いただき、御賛同いただけるようお願いを申し上げ、私の趣旨説明を終わらせていただきます。

○櫻田委員長 次に、山井和則君。

労働者の募集及び採用における年齢に係る均等な機会の確保に関する法律案
〔本号末尾に掲載〕

○山井議員 私は、たがいま議題となりました労働者の募集及び採用における年齢に係る均等な機会の確保に関する法律案について、提出者を代表して趣旨説明を行います。

バブル崩壊後の長期にわたる不景気の時代は、就職氷河期と言われておりました。その当時に学校を卒業した皆さんは、本人の努力にもかかわらず就職できない、あるいは、常用雇用、いわゆる正社員を希望してもパートやアルバイトの仕事にしかつかなかった人が多かったものであります。そのいわゆるロスジェネレーションと言われる世代は、今もなお、雇用が不安定な状況が続いています。

内閣提出の雇用対策法等改正案では、募集、採用の年齢差別の禁止に関し、現行法の努力義務を義務規定にする改正が盛り込まれています。しか

し、差別禁止の適用範囲が省令で定められることになっており、対象が狭く、実際には骨抜きになっています。

そして何よりも、民主党案では、当然、公務員も年齢差別禁止の法案対象になっているにもかかわらず、政府案では、今までの再三の民主党からの批判にもかかわらず、この期に及んでも対象から公務員を除外しています。

民間企業に対して募集、採用の差別禁止規定を義務化するという厳しい法改正を行っておきながら、いつまでたっても公務員だけは募集、採用の年齢禁止規定の対象から除外する。これを言行不一致、骨抜き法案と言わずして何と言うでしょう。与党議員に申し上げたい。こんな法律一つに公務員を対象とせずに除外規定を設けて、何が公務員制度改革ですか。

民主党は、当然、公務員も対象とするともに、募集、採用における年齢差別の禁止の実効性を上げるために、以下の点を法案に盛り込みました。

第一に、厚生労働大臣は、労働者の募集及び採用において、その年齢にかかわらず均等な機会を確保するための施策の基本となるべき方針を定めるものとしています。

第二に、事業主は、労働者の募集及び採用について、その年齢にかかわらず、均等な機会を与えなければならないこととします。

ただし、労働基準法等によって特定の年齢層に属する者の就業が禁止されたり制限されたりしている場合などは、この限りではありません。

第三に、都道府県労働局長は、募集、採用における年齢差別について労使で紛争が生じ、当事者の双方または一方からその解決について援助を求められた場合には、紛争当事者に対し、必要な助言、指導または勧告をすることができるとしています。

民主党は、募集、採用における年齢差別を禁止する法案を二〇〇三年と二〇〇四年の二度にわたって提出してきましたが、いずれも与党の反対

によって審議未了で廃案になっております。そもそも、政府・与党が、これまでの民主党の法案について真剣に対応しておれば、今回の内閣提出案を待つまでもなく、多くの若者の雇用が改善されたと思われれます。残念でなりません。また、政府は今回ようやくこの問題の重要さに気づき、政府案が提出されましたが、その内容は全く不十分であります。

本法案のみではありません。今国会に提出された内閣によるパート労働法改正法案も、民主党が過去に提出した改正案の後追いである上に、肝心の差別禁止対象者の要件が極めて厳しく、厚生労働省も、対象者は事実認定が困難であるだけでなく、現在でも公序良俗違反に当たりかねない、名乗り出る事業主がいるとは想定しがたい、パート労働者の一方的な指摘のみによっては判断しかねるなどと答弁しており、これではほとんど対象者を発見できないと言わざるを得ません。委員会審議においても、本当に差別禁止対象者は存在するか、どこに存在するのかが明らかにならず、対象者が少なく、実効性が低い骨抜き法案であることが明らかにになりました。

多くの議員がこの民主党の年齢差別禁止法案の重要性を御理解いただき、あわせて、年齢を含めて、ありとあらゆる差別のない社会をつくり、一人一人が持つて生まれた能力を最大限発揮できる環境を整える一歩とするため、本法案にぜひとも御賛同いただくことを願って、私の趣旨説明を終わります。

以上です。

○櫻田委員長 次に、太田和美君。

若年者の職業の安定を図るための特別措置等に関する法律案
〔本号末尾に掲載〕

○太田(和)議員 たがいま議題となりました若年者の職業の安定を図るための特別措置等に関する法律案について、提出者を代表して趣旨説明を行

います。

バブル崩壊後の不景気は、我が国の雇用情勢に深いつめ跡を残しました。若い世代についても、学校を出ても就職先がない、正社員の職につけないといった厳しい雇用状況が続きました。そうした就職氷河期に社会に出た方にとって、景気が回復しつつある現在も正規雇用への転換は狭き門であり、就業能力開発の機会も乏しく、正規雇用との格差が広がっています。いつまでたっても雇用が不安定であれば、将来を展望することもままならず、結婚したくてもできない、子供を持ちたくても持てないという状況に陥り、少子化の一因となってしまう。また、さまざまな理由から、就労するのでもなく、就学するのでもなく、社会から隔絶してしまう引きこもりが社会的な問題となっております。

こうした方々を放置しておくのではなく、安定した職業につけるよう、集中的に支援していくことが必要です。若年者の雇用問題に精通した若年者等職業カウンセラーが、若年者からの相談を広く受け付け、個々の状況をよく把握した上で、必要な場合は個別就業支援計画を策定し、その計画に基づいて、職業指導、実習職業訓練の促進など幾つかのステップを踏んで、きめ細やかな支援を実施していきます。こうした施策を特別の措置として、およそ五年間にわたって実施することを定める法案を策定しました。

以下、本法案の概要を説明いたします。

第一に、この法律で定める施策の対象は、十五歳以上四十歳未満の者であって、そのうち、契約の期間を定めずに雇用される者、自営業者、学校教育法で定める高等学校の生徒や大学の学生である者等を除くこととします。いわゆる就職氷河期に社会に出た世代で、職業の安定を図る必要がある方への支援を行うために、対象者をこのように定めました。

第二に、若年者等職業カウンセラーは、対象若年者等の相談に応じ、必要な情報の提供及び助言を行うとともに、安定した職業につくことが困難

な者と認めるときは、本人の希望、適性、職業経験その他の事情を踏まえた上で、個別就業支援計画を作成することとします。

第三に、若年者等職業カウンセラーは、対象若年者等の個別就業支援計画に基づき、適切かつ効果的に職業指導を行うこととします。こうした指導を円滑に実施するために、職業指導を受ける対象若年者等に対して手当を支給できることとします。

第四に、対象若年者等が職業指導のほかに、実践的な職業能力の開発及び向上を図るために効果的であると認められるときは、事業主による実習職業訓練を実施することとします。事業主は、実習職業訓練の実施計画を策定し、認定を受け、若年者等職業カウンセラーの紹介により対象若年者等を雇い入れ、実習職業訓練を実施することができるとします。政府は、実習職業訓練を行う事業主に対して、必要な助成及び援助を行うものとします。

政府は、今までも、日本版デュアルシステム、トライアル雇用、ジョブカフェ、さらにはジョブパスポートなど、さまざまな若年者向け支援策を実施してきましたが、安定した雇用につくのが最も困難な方たちには支援が不十分です。私たちは、若年者の職業の安定を目指した法律を制定することにより、おのおの置かれた状況に応じた支援を的確に実施できるようにと考えています。何とぞ御賛同のほどよろしくお願いいたします。

○櫻田委員長 以上で各案の趣旨の説明は終わりました。

今回は、公報をもってお知らせすることとし、本日は、これにて散会いたします。

午前十一時四十五分散会

雇用対策法及び地域雇用開発促進法の一部を改正する法律案

雇用対策法及び地域雇用開発促進法の一部

を改正する法律

(雇用対策法の一部改正)

第一条 雇用対策法(昭和四十一年法律第百三十二号)の一部を次のように改正する。

目次を次のように改める。

目次

第一章 総則(第一条―第十条)

第二章 求職者及び求人者に対する指導等(第十一―第十五条)

第三章 職業訓練等の充実(第十六―第二十条)

第四章 職業転換給付金(第十八―第二十条)

第五章 事業主による再就職の援助を促進するための措置等(第二十四―第二十七條)

第六章 外国人の雇用管理の改善、再就職の促進等の措置(第二十八―第三十条)

第七章 雑則(第三十一―第三十八條)

附則

第一条第一項中「国」の下に、「、少子高齢化による人口構造の変化等の経済社会情勢の変化に対応して」、「より」の下に、「労働市場の機能が適切に発揮されを加え」、「国民経済の均衡ある発展と」を「経済及び社会の発展並びに」に、「達成と」を「達成に」に改め、同条第二項中「あたつて」を「当たつて」に、「技能を習得し」を「職業能力の開発及び向上を図り」に、「たかめ」を「高め」に改める。

第四条第一項第一号中「の事業」を「に関する施策」に改め、同項第二号中「即応した技能の下に」及びこれに関する知識を加え、「これを」に改め、「及び産業の必要とする技能労働者を養成確保するため、技能に関する訓練及び検定の事業」を「職業訓練及び職業能力検定に関する施策」に改め、同項第三号中「措置」を「施策」に改め、同項第四号中「離職」を「事業規模の縮小等(事業規模若しくは事業活動の縮小又は

事業の転換若しくは廃止をいう。以下同じ。の

際に、失業を予防するとともに、離職」に改め、同項第七号中「その他」を「前各号に掲げるもののほか、職業の安定、産業の必要とする労働力の確保等に資する雇用管理の改善の促進その他」に改め、同号を同項第十二号とし、同項第六号中「雇用形態」の下に「及び就業形態」を加え、同号を同項第九号とし、同号の次に次の二号を加える。

十 高度の専門的な知識又は技術を有する外国人(日本の国籍を有しない者をいう。以下この条において同じ。の我が国における就業を促進するとともに、労働に従事することを目的として在留する外国人について、適切な雇用機会の確保が図られるようとするため、雇用管理の改善の促進及び離職した場合の再就職の促進を図るために必要な施策を充実すること。

十一 地域的な雇用構造の改善を図るため、雇用機会が不足している地域における労働者の雇用を促進するために必要な施策を充実すること。

第四条第一項第五号中「及び継続雇用制度の導入」を「継続雇用制度の導入等」に、「を促進する」を「促進、再就職の促進、多様な就業機会の確保その他の高年齢者がその年齢にかかわらずその意欲及び能力に応じて就業することができるようにする」に改め、同号を同項第七号とし、同号の次に次の一号を加える。

八 障害者の職業の安定を図るため、雇用の促進、職業リハビリテーションの推進その他の障害者がその職業生活において自立することを促進するために必要な施策を充実すること。

第四条第一項第四号の次に次の二号を加える。

五 女性の職業の安定を図るため、妊娠、出産又は育児を理由として休業又は退職した女性の雇用の継続又は円滑な再就職の促進、母子家庭の母及び寡婦の雇用の促進その他の女性の就業を促進するために必要な施策を充実すること。

六 青少年の職業の安定を図るため、職業についての青少年の関心と理解を深めるとともに、雇用管理の改善の促進、実践的な職業能力の開発及び向上の促進その他の青少年の雇用を促進するために必要な施策を充実すること。

第四条第二項中「国土の均衡ある開発」を「地域振興」に改め、同条に次の一項を加える。

三 国は、第一項第十号に規定する施策を講ずるに際しては、外国人の入国及び在留の管理に関する施策と相まつて、外国人の不法就労活動(出入国管理及び難民認定法(昭和二十六年政令第三百十九号)第七十三条の二第二項に規定する不法就労活動をいう。)を防止し、労働力の不適正な供給が行われないようにすることにより、労働市場を通じた需給調整の機能が適切に発揮されるよう努めなければならない。

第六条中「事業規模若しくは事業活動の縮小又は事業の転換若しくは廃止以下「事業規模の縮小等」という。」を「事業規模の縮小等」に改める。

第二章を削る。

第十二条を削り、第十一条を第十二条とし、第十条を第十一条とする。

第七条に見出しとして「募集及び採用における年齢にかかわらず均等な機会の確保」を付し、同条中「とき」の下に「として厚生労働省令で定めるときを」、「について」の下に「厚生労働省令で定めるところにより」を加え、「与えるように努めなければ」を「与えなければ」に改め、第一章中同条を第十条とし、第六条の次に次の三条を加える。

第七条 事業主は、青少年が将来の産業及び社会を担う者であることにかんがみ、その有する能力を正當に評価するための募集及び採用

進、母子家庭の母及び寡婦の雇用の促進その他の女性の就業を促進するために必要な施策を充実すること。

六 青少年の職業の安定を図るため、職業についての青少年の関心と理解を深めるとともに、雇用管理の改善の促進、実践的な職業能力の開発及び向上の促進その他の青少年の雇用を促進するために必要な施策を充実すること。

第四条第二項中「国土の均衡ある開発」を「地域振興」に改め、同条に次の一項を加える。

三 国は、第一項第十号に規定する施策を講ずるに際しては、外国人の入国及び在留の管理に関する施策と相まつて、外国人の不法就労活動(出入国管理及び難民認定法(昭和二十六年政令第三百十九号)第七十三条の二第二項に規定する不法就労活動をいう。)を防止し、労働力の不適正な供給が行われないようにすることにより、労働市場を通じた需給調整の機能が適切に発揮されるよう努めなければならない。

第六条中「事業規模若しくは事業活動の縮小又は事業の転換若しくは廃止以下「事業規模の縮小等」という。」を「事業規模の縮小等」に改める。

第二章を削る。

第十二条を削り、第十一条を第十二条とし、第十条を第十一条とする。

第七条に見出しとして「募集及び採用における年齢にかかわらず均等な機会の確保」を付し、同条中「とき」の下に「として厚生労働省令で定めるときを」、「について」の下に「厚生労働省令で定めるところにより」を加え、「与えるように努めなければ」を「与えなければ」に改め、第一章中同条を第十条とし、第六条の次に次の三条を加える。

第七条 事業主は、青少年が将来の産業及び社会を担う者であることにかんがみ、その有する能力を正當に評価するための募集及び採用

進、母子家庭の母及び寡婦の雇用の促進その他の女性の就業を促進するために必要な施策を充実すること。

六 青少年の職業の安定を図るため、職業についての青少年の関心と理解を深めるとともに、雇用管理の改善の促進、実践的な職業能力の開発及び向上の促進その他の青少年の雇用を促進するために必要な施策を充実すること。

第四条第二項中「国土の均衡ある開発」を「地域振興」に改め、同条に次の一項を加える。

三 国は、第一項第十号に規定する施策を講ずるに際しては、外国人の入国及び在留の管理に関する施策と相まつて、外国人の不法就労活動(出入国管理及び難民認定法(昭和二十六年政令第三百十九号)第七十三条の二第二項に規定する不法就労活動をいう。)を防止し、労働力の不適正な供給が行われないようにすることにより、労働市場を通じた需給調整の機能が適切に発揮されるよう努めなければならない。

第六条中「事業規模若しくは事業活動の縮小又は事業の転換若しくは廃止以下「事業規模の縮小等」という。」を「事業規模の縮小等」に改める。

第二章を削る。

第十二条を削り、第十一条を第十二条とし、第十条を第十一条とする。

第七条に見出しとして「募集及び採用における年齢にかかわらず均等な機会の確保」を付し、同条中「とき」の下に「として厚生労働省令で定めるときを」、「について」の下に「厚生労働省令で定めるところにより」を加え、「与えるように努めなければ」を「与えなければ」に改め、第一章中同条を第十条とし、第六条の次に次の三条を加える。

第七条 事業主は、青少年が将来の産業及び社会を担う者であることにかんがみ、その有する能力を正當に評価するための募集及び採用

進、母子家庭の母及び寡婦の雇用の促進その他の女性の就業を促進するために必要な施策を充実すること。

六 青少年の職業の安定を図るため、職業についての青少年の関心と理解を深めるとともに、雇用管理の改善の促進、実践的な職業能力の開発及び向上の促進その他の青少年の雇用を促進するために必要な施策を充実すること。

第四条第二項中「国土の均衡ある開発」を「地域振興」に改め、同条に次の一項を加える。

三 国は、第一項第十号に規定する施策を講ずるに際しては、外国人の入国及び在留の管理に関する施策と相まつて、外国人の不法就労活動(出入国管理及び難民認定法(昭和二十六年政令第三百十九号)第七十三条の二第二項に規定する不法就労活動をいう。)を防止し、労働力の不適正な供給が行われないようにすることにより、労働市場を通じた需給調整の機能が適切に発揮されるよう努めなければならない。

第六条中「事業規模若しくは事業活動の縮小又は事業の転換若しくは廃止以下「事業規模の縮小等」という。」を「事業規模の縮小等」に改める。

第二章を削る。

第十二条を削り、第十一条を第十二条とし、第十条を第十一条とする。

第七条に見出しとして「募集及び採用における年齢にかかわらず均等な機会の確保」を付し、同条中「とき」の下に「として厚生労働省令で定めるときを」、「について」の下に「厚生労働省令で定めるところにより」を加え、「与えるように努めなければ」を「与えなければ」に改め、第一章中同条を第十条とし、第六条の次に次の三条を加える。

第七条 事業主は、青少年が将来の産業及び社会を担う者であることにかんがみ、その有する能力を正當に評価するための募集及び採用

進、母子家庭の母及び寡婦の雇用の促進その他の女性の就業を促進するために必要な施策を充実すること。

六 青少年の職業の安定を図るため、職業についての青少年の関心と理解を深めるとともに、雇用管理の改善の促進、実践的な職業能力の開発及び向上の促進その他の青少年の雇用を促進するために必要な施策を充実すること。

第四条第二項中「国土の均衡ある開発」を「地域振興」に改め、同条に次の一項を加える。

三 国は、第一項第十号に規定する施策を講ずるに際しては、外国人の入国及び在留の管理に関する施策と相まつて、外国人の不法就労活動(出入国管理及び難民認定法(昭和二十六年政令第三百十九号)第七十三条の二第二項に規定する不法就労活動をいう。)を防止し、労働力の不適正な供給が行われないようにすることにより、労働市場を通じた需給調整の機能が適切に発揮されるよう努めなければならない。

第六条中「事業規模若しくは事業活動の縮小又は事業の転換若しくは廃止以下「事業規模の縮小等」という。」を「事業規模の縮小等」に改める。

第二章を削る。

第十二条を削り、第十一条を第十二条とし、第十条を第十一条とする。

第七条に見出しとして「募集及び採用における年齢にかかわらず均等な機会の確保」を付し、同条中「とき」の下に「として厚生労働省令で定めるときを」、「について」の下に「厚生労働省令で定めるところにより」を加え、「与えるように努めなければ」を「与えなければ」に改め、第一章中同条を第十条とし、第六条の次に次の三条を加える。

第七条 事業主は、青少年が将来の産業及び社会を担う者であることにかんがみ、その有する能力を正當に評価するための募集及び採用

進、母子家庭の母及び寡婦の雇用の促進その他の女性の就業を促進するために必要な施策を充実すること。

六 青少年の職業の安定を図るため、職業についての青少年の関心と理解を深めるとともに、雇用管理の改善の促進、実践的な職業能力の開発及び向上の促進その他の青少年の雇用を促進するために必要な施策を充実すること。

の方法の改善その他の雇用管理の改善並びに実践的な職業能力の開発及び向上を図るために必要な措置を講ずることにより、その雇用機会の確保等が図られるように努めなければならない。

第八条 事業主は、外国人（日本の国籍を有しない者をいい、厚生労働省令で定める者を除く。以下同じ。）が我が国の雇用慣行に関する知識及び求職活動に必要な雇用に関する情報を十分に有していないこと等にかんがみ、その雇用する外国人がその有する能力を有効に発揮できるよう、職業に適応することを容易にするための措置の実施その他の雇用管理の改善に努めるとともに、その雇用する外国人が解雇（自己の責めに帰すべき理由によるものを除く。）その他の厚生労働省令で定める理由により離職する場合において、当該外国人が再就職を希望するときは、求人の開拓その他当該外国人の再就職の援助に関し必要な措置を講ずるように努めなければならない。

（指針）

第九条 厚生労働大臣は、前二条に定める事項に関し、事業主が適切に対処するために必要な指針を定め、これを公表するものとする。

第十五条中「公共の職業訓練機関」を「公共職業能力開発施設」に改める。

第三章を第二章とする。

第四章の章名を次のように改める。

第四章 職業訓練等の充実

第十六条第二項中「公共の職業訓練機関」を「労働者の職業能力の開発及び向上が効果的に図られるようにするため、公共職業能力開発施設」に、「もとを」を「下」に改め、「産業人として有為な技能労働者が養成され、及び確保され」を削り、「図らなければ」を「努めなければ」に改める。

第十七条の見出しを「職業能力検定制度の充実」に改め、同条中「技能の」を「職業能力の」に、「技能評価」を「職業能力の評価」に、「並び

にこれを拡充し、及び普及する」を「及びその充実を図る」に、「向上及び職業の安定並びに技能労働者の」を「開発及び向上、職業の安定並びに」に改める。

第四章を第三章とし、第五章を第四章とする。

第六章の章名中「措置」を「措置等」に改める。

第二十四条第五項中「第二十八条第一項」を「第二十七条第一項」に改める。

第三十一条第一項第一号中「第二十八条第一項」を「第二十七条第一項」に、「偽り」を「虚偽」に改め、同項第二号中「第二十九条」を「第三十五条」に、「偽り」を「虚偽」に改め、同号を同項第四号とし、同項第一号の次に次の二号を加える。

二 第二十八条第一項の規定による届出をせず、又は虚偽の届出をした者

三 第三十三条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、又は同項の規定による当該職員の質問に対して答弁せず、若しくは虚偽の陳述をし、若しくは同項の規定による検査を拒み、妨げ、若しくは忌避した者

第三十一条を第三十八条とする。

第三十条第二項中「第七条、第十二条及び第六章」を「から第十条まで及び第五章（第二十七条を除く。）」に改め、同条を第三十七条とする。

第二十九条を第三十五条とし、同条の次に次の一条を加える。

（権限の委任）

第三十六条 この法律に定め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。

2 前項の規定により都道府県労働局長に委任された権限は、厚生労働省令で定めるところにより、公共職業安定所長に委任することができる。

第二十八条を削り、第二十七条を第三十一条とし、同条の次に次の三条を加える。

（助言、指導及び勧告）

第三十二条 厚生労働大臣は、この法律の施行に関し必要があると認めるときは、事業主に對して、助言、指導又は勧告をすることができる。

（報告等）

第三十三条 厚生労働大臣は、第二十七条第一項及び第二十八条第一項の規定を施行するために必要な限度において、厚生労働省令で定めるところにより、事業主に対して、労働者の雇用に関する状況その他の事項についての報告を命じ、又はその職員に、事業主の事業所に立ち入り、関係者に対して質問させ、若しくは帳簿書類その他の物件の検査をさせることができる。

2 前項の規定により立入検査をする職員は、その身分を示す証明書を携帯し、関係者に提示しなければならない。

3 第一項の規定による立入検査の権限は、犯罪捜査のために認められたものと解釈してはならない。

（資料の提出の要求等）

第三十四条 厚生労働大臣は、この法律（第二十七条第一項及び第二十八条第一項を除く。）を施行するために必要があると認めるときは、事業主に対して、必要な資料の提出及び説明を求めることができる。

第六章中第二十六条の次に次の一条を加える。

（大量の雇用変動の届出等）

第二十七条 事業主は、その事業所における雇用量の変動事業規模の縮小その他の理由により一定期間内に相当数の離職が発生することをいう。）であつて、厚生労働省令で定める場合に該当するもの（以下この条において「大量雇用変動」という。）については、当該大量雇用変動の前に、厚生労働省令で定めると

ころにより、当該離職者の数その他の厚生労働省令で定める事項を厚生労働大臣に届け出なければならない。

2 国又は地方公共団体に係る大量雇用変動については、前項の規定は、適用しない。この場合において、国又は地方公共団体の任命権者（委任を受けて任命権を行う者を含む。次条第三項において同じ。）は、当該大量雇用変動の前に、政令で定めるところにより、厚生労働大臣に通知するものとする。

3 第一項の規定による届出又は前項の規定による通知があつたときは、国は、次に掲げる措置を講ずることにより、当該届出又は通知に係る労働者の再就職の促進に努めるものとする。

一 職業安定機関において、相互に連絡を緊密にしつつ、当該労働者の求めに応じ、その離職前から、当該労働者その他の関係者に対する雇用情報の提供並びに広範囲にわたる求人の開拓及び職業紹介を行うこと。

二 公共職業能力開発施設において必要な職業訓練を行うこと。

第六章を第五章とし、同章の次に次の一章を加える。

第六章 外国人の雇用管理の改善、再就職の促進等の措置

（外国人雇用状況の届出等）

第二十八条 事業主は、新たに外国人を雇入れた場合又はその雇用する外国人が離職した場合に、厚生労働省令で定めるところにより、その者の氏名、在留資格（出入国管理及び難民認定法第二条の二第一項に規定する在留資格をいう。次項において同じ。）、在留期間（同条第三項に規定する在留期間をいう。）その他厚生労働省令で定める事項について確認し、当該事項を厚生労働大臣に届け出なければならない。

2 前項の規定による届出があつたときは、国

「機会増大計画」を「地域雇用開発計画」に改める。
 第六条を次のように改める。

(地域雇用創造計画)

第六条 市町村は単独で又は共同して、都道府県は当該都道府県の区域内の市町村と共同して、地域雇用開発指針に基づき、当該市町村の区域又は当該都道府県の区域内の市町村の区域であつて、自発雇用創造地域に該当すると認められるものについて、当該区域に係る地域雇用開発の促進に関する計画(以下「地域雇用創造計画」という。)を策定し、厚生労働大臣に協議し、その同意を求めることができる。

2 地域雇用創造計画においては、次に掲げる事項を定めるものとする。

- 一 自発雇用創造地域の区域
- 二 自発雇用創造地域における労働力の需給状況その他雇用の動向に関する事項
- 三 自発雇用創造地域の地域雇用開発の目標に関する事項
- 四 自発雇用創造地域の特性を生かして重点的に雇用機会の創出を図る事業の分野(第十二条第一項において「地域重点分野」という。)に関する事項
- 五 第二条第三項第四号に規定する協議会(以下「地域雇用創造協議会」という。)に関する事項
- 六 自発雇用創造地域における雇用の創造に資する方策その他当該自発雇用創造地域の地域雇用開発を促進するための方策に関する事項
- 七 計画期間
- 八 地域雇用創造協議会を構成する事業協同組合、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)第三十四条の規定により設立された社団法人で第十二条第二項第一号に規定する中小企業者を直接若しく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。(以下この号及び同項第二号において「事業協同組合等」という。)が同条第三項の規定により労働者の募集に従事しようとする場合にあつては、当該事業協同組合等に関する事項

市町村長(特別区の区長を含む。次項において同じ。)又は都道府県知事は、地域雇用創造計画の案を作成するに当たつては、あらかじめ、関係都道府県知事の意見を聴くものとする。ただし、都道府県が市町村と共同して当該地域雇用創造計画を策定するときは、この限りでない。

4 市町村長は、地域雇用創造計画の案を作成するに当たつては、あらかじめ、関係都道府県知事の意見を聴くものとする。ただし、都道府県が市町村と共同して当該地域雇用創造計画を策定するときは、この限りでない。

5 厚生労働大臣は、地域雇用創造計画が次の各号のいずれにも該当するものであると認めるときは、その同意をするものとする。

- 一 その地域雇用創造計画に係る地域が自発雇用創造地域に該当し、かつ、地域雇用開発指針に適合するものであること。
- 二 第二項第二号から第八号までに掲げる事項が地域雇用開発指針に適合するものであること。
- 三 その他地域雇用開発指針に照らして適切なるものであること。

6 厚生労働大臣は、前項の規定による同意をしようとするときは、あらかじめ、関係行政機関の長に協議するとともに、第二項第一号に掲げる区域を管轄する都道府県労働局に置かれる政令で定める審議会の意見を聴かなければならない。

7 市町村又は都道府県は、地域雇用創造計画が第五項の規定による同意を得たときは、遅滞なく、これを公表しなければならない。

8 市町村又は都道府県は、第五項の規定による同意を得た地域雇用創造計画を変更しようとするときは、厚生労働大臣に協議し、その同意を得なければならない。

9 第三項から第七項までの規定は、前項の場合について準用する。

第七條及び第八條を削る。

第三章の章名中「雇用機会増大促進地域」を「雇用開発促進地域」に改める。

第九條を削る。

第十條第一項中「及び」の下に「独立行政法人」を加え、「同意雇用機会増大促進地域内」を「同意雇用開発促進地域内」に改め、第三章中同条を第八條とし、同条の前に次の一条を加える。

(地域雇用開発のための助成及び援助)

第七條 政府は、第五条第四項の規定による同意を得た地域雇用開発計画(同条第七項の規定による変更の同意があつたときは、その変更後のもの。以下この項において同じ。)に係る雇用開発促進地域(以下「同意雇用開発促進地域」という。)における地域雇用開発を促進するため、当該地域雇用開発計画で定められた同意雇用開発促進地域内において行うべき助成及び援助に関する事項の内容及び、当該同意雇用開発促進地域内において事業所を設置し、又は整備して当該同意雇用開発促進地域内に居住する求職者を雇い入れる事業主、当該雇い入れた者について職業に必要な技能及びこれに関する知識を習得させるための教育訓練を実施する事業主その他の厚生労働省令で定める事業主に対して、雇用保険法(昭和四十九年法律第十六号)第六十二條の雇用安定事業又は同法第六十三條の能力開発事業として、必要な助成及び援助を行うものとする。

2 政府は、独立行政法人雇用・能力開発機構法(平成十四年法律第七十号)及びこれに基づく命令で定めるところにより、前項の助成及び援助の業務に係る事業の全部又は一部を独立行政法人雇用・能力開発機構に行わせるものとする。

第十一條中「同意雇用機会増大促進地域内」を「同意雇用開発促進地域内」に改め、同条を第九條とする。

第四章の章名を次のように改める。

第四章 自発雇用創造地域に係る地域雇用開発のための措置

第十二條及び第十三條を削る。

第十四條中「第十條及び第十一條」を「第八條及び第九條」に、「同意能力開発就職促進地域内」を「同意自発雇用創造地域内」に改め、同条後段を削り、第四章中同条を第十一條とし、同条の前に次の一条を加える。

(地域雇用開発のための事業)

第十條 政府は、第六條第五項の規定による同意を得た地域雇用創造計画(同条第八項の規定による変更の同意があつたときは、その変更後のもの。以下「同意地域雇用創造計画」という。)に係る自発雇用創造地域(以下「同意自発雇用創造地域」という。)における地域雇用開発を促進するため、当該同意地域雇用創造計画に係る地域雇用創造協議会からの提案に係る事業が当該同意自発雇用創造地域内に居住する求職者に対する当該同意自発雇用創造地域内に所在する事業所に係る求人に関する情報の提供又は就職に必要な知識及び技能を習得させるための講習の実施その他の厚生労働省令で定める事業に該当する場合であつて、厚生労働大臣が当該同意自発雇用創造地域における雇用の創造に資するために適当であると認めるものであるときは、当該事業を雇用保険法第六十二條の雇用安定事業又は同法第六十三條の能力開発事業として行うものとする。

2 政府は、厚生労働省令で定めるところにより、前項に規定する事業の全部又は一部を当該地域雇用創造協議会又は当該同意自発雇用創造地域において雇用の創造に資する事業を行う団体(当該地域雇用創造協議会の提案に係る団体であつて、厚生労働省令で定める要件に該当するものに限る。)に委託することができる。

2 政府は、厚生労働省令で定めるところにより、前項に規定する事業の全部又は一部を当該地域雇用創造協議会又は当該同意自発雇用創造地域において雇用の創造に資する事業を行う団体(当該地域雇用創造協議会の提案に係る団体であつて、厚生労働省令で定める要件に該当するものに限る。)に委託することができる。

第四章に次の三条を加える。

(委託募集の特例)

第十二条 地域中小企業団体の構成員である中小企業者が、当該地域中小企業団体をして当該同意自発雇用創造地域における地域重点分野に属する事業に係る職業に必要な高度の技能及びこれに関する知識を有する労働者の募集を行わせようとする場合において、当該地域中小企業団体が同意地域雇用創造計画に従って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百四十一号)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企業者については、適用しない。

2 この条及び次条において、次の各号に掲げる用語の意義は、当該各号に定めるところによる。

一 中小企業者 中小企業における労働力の確保及び良好な雇用の機会の創出のための雇用管理の改善の促進に関する法律(平成三年法律第五十七号)第二条第一項に規定する中小企業者をいう。

二 地域中小企業団体 地域雇用創造協議会を構成する事業協同組合等であつて、第六条第二項第八号の規定により同意地域雇用創造計画で定められたものをいう。

3 第一項の地域中小企業団体は、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。

4 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、同法第五条の三第一項及び第三項、第五条の四、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「地域雇用開発促進法第十二条第三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、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」と読み替えるものとする。

5 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、同項中「前項の」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、同条中「第三十九条に規定する募集受託者」とあるのは「地域雇用開発促進法第十二条第三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、同項に「とあるのは」次項に「とする」。

第十三条 公共職業安定所は、前条第三項の規定により労働者の募集に従事する地域中小企業団体に対して、雇用情報、職業に関する調査研究の成果等を提供し、かつ、これ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。

(地域再生に係る措置との総合的な実施)
第十四条 国は、この章に定める措置と別に講ぜられる地域の活力の再生を推進するための措置とを総合的かつ効果的に講ずるよう努めるものとする。

第五章及び第六章を削る。
第二十条中「都道府県」の下に「、市町村」を加え、「同意雇用機会増大促進地域、同意能力開発就職促進地域、同意求職活動援助地域及び同意高度技能活用雇用安定地域」を「同意雇用開発

促進地域及び同意自発雇用創造地域」に改め、第七章中同条を第十六条とし、同条の前に次の一条を加える。

(産業集積の形成及び活性化に係る措置等との総合的な実施)

第十五条 国は、この法律に定める措置と別に講ぜられる地域における産業集積の形成及び活性化を促進するための措置その他の地域の活性化に資する措置とを総合的かつ効果的に講ずるよう努めるものとする。

第二十一条第一項中「第十一条、第十四条、第十六条及び第十八条」を「第九条、第十一条」に、「前条中「公共職業安定所、都道府県及び独立行政法人雇用・能力開発機構」とあるのは「地方運輸局(運輸監理部を含む。)、都道府県、市町村及び独立行政法人雇用・能力開発機構」とあるのは「地方運輸局(運輸監理部を含む。)、都道府県、市町村及び市町村」に改め、同条第二項中「地域雇用機会増大計画、地域能力開発就職促進計画、地域求職活動援助計画及び地域高度技能活用雇用安定計画」を「地域雇用開発計画及び地域雇用創造計画」に、「第六条第一項並びに同条第四項及び第五項(これらの規定を同条第八項を並びに第六項第一項並びに同条第五項及び第六項(これらの規定を同条第九項に、「第七項、第七項第一項並びに同条第四項及び第五項(これらの規定を同条第八項を含む。))並びに第七項並びに第八項第一項並びに同条第四項及び第五項(これらの規定を同条第八項を含む。))並びに第七項」を「第八項」に改め、同条を第十八条とし、同条の前に次の一条を加える。

(地方公共団体への援助)
第十七条 国は、地域雇用開発計画又は地域雇用創造計画を策定しようとし、又は策定した都道府県又は市町村に対し、雇用開発促進地域又は自発雇用創造地域における地域雇用開発を促進するための措置に関し必要な情報提供

供、助言その他の援助を行うように努めなければならない。

2 都道府県は、地域雇用創造計画を策定しようとし、又は策定した市町村に対し、自発雇用創造地域における地域雇用開発を促進するための措置に関し必要な情報提供、助言その他の援助を行うことができる。
第二十二条を第十九条とする。
第七章を第五章とし、本則に次の一章を加える。

第六章 罰則

第二十条 第十二条第四項において準用する職業安定法第四十一条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。

第二十一条 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 第十二条第三項の規定による届出をしない、労働者の募集に従事した者
二 第十二条第四項において準用する職業安定法第三十七条第二項の規定による指示に従わなかつた者
三 第十二条第四項において準用する職業安定法第三十九条又は第四十条の規定に違反した者

第二十二条 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 第十二条第四項において準用する職業安定法第五十条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
二 第十二条第四項において準用する職業安定法第五十条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

第二十三条 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て、前三条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条の罰金刑を科する。

第三条 地域雇用開発促進法の一部を次のように改正する。

第六條第二項第八号中「民法(明治二十九年法律第八十九号)第三十四條の規定により設立された社団法人」を「一般社団法人」に改める。

附則

(施行期日)

第一条 この法律は、公布の日から起算して三月を超えない範囲内において政令で定める日から施行する。ただし、次の各号に掲げる規定は、当該各号に定める日から施行する。

- 一 第一条中雇用対策法第十二條を削り、第十二條を第十三條とし、第十條を第十一條とする改正規定、同法第七條の改正規定、同法第一章中同條を第十條とし、第六條の次に三條を加える改正規定、同法第六章の章名の改正規定、同法第二十四條第五項の改正規定、同法第三十一條第一項の改正規定(同項第二号中「第二十九條」を「第三十五條」に改める部分を除く。)、同法第三十條第二項の改正規定、同法第二十八條を削り、第二十七條を第三十一條とする改正規定、同條の次に三條を加える改正規定(第三十二條に係る部分を除く。)、同法第六章中第二十六條の次に一條を加える改正規定及び同法第六章を第五章とし、同章の次に一章を加える改正規定並びに次条、附則第六條及び第九條の規定 平成十九年十月一日
- 二 第三条の規定 一般社団法人及び一般財団法人に関する法律(平成十八年法律第四十八号)の施行の日

(外国人雇用状況の届出等に関する経過措置)

第二条 前条第一号に掲げる規定の施行の際現に外国人(第一条の規定による改正後の雇用対策法(以下「新雇用対策法」という。))第八條に規定

第一類第七号

厚生労働委員会議録第十三号

平成十九年四月十三日

する外国人をいう。以下この条において同じ。)

を雇い入れている事業主は、平成二十年十月一日までに、厚生労働省令で定めるところにより、当該外国人に係る新雇用対策法第二十八條第一項に規定する事項について確認し、当該事項を厚生労働大臣に届け出なければならない。ただし、当該外国人が同号に掲げる規定の施行の日から平成二十年十月一日までの間に離職した場合については、この限りでない。

2 国又は地方公共団体に係る外国人の雇入れについては、前項の規定は、適用しない。この場合において、国又は地方公共団体の任命権者(委任を受けて任命権を行う者を含む。)は、平成二十年十月一日までに、政令で定めるところにより、前条第一号に掲げる規定の施行の際現に雇い入れている外国人に係る新雇用対策法第二十八條第一項に規定する事項を厚生労働大臣に通知するものとする。ただし、当該外国人が同号に掲げる規定の施行の日から平成二十年十月一日までの間に離職した場合については、この限りでない。

3 新雇用対策法第二十八條第二項(第三号を除く。)の規定は、第一項の規定による届出があつた場合について準用する。

4 新雇用対策法第二十九條の規定は、第一項の規定による届出及び第二項の規定による通知について準用する。

5 新雇用対策法第三十三條の規定は、第一項の規定の施行について準用する。

6 第一項及び第二項並びに前項において準用する新雇用対策法第三十三條第一項の規定による厚生労働大臣の権限については、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。

7 前項の規定により都道府県労働局長に委任された権限は、厚生労働省令で定めるところにより、公共職業安定所長に委任することができる。

(地域雇用機会増大計画及び雇用機会増大促進

地域に係る経過措置)

第三条 この法律の施行の際第二条の規定による改正前の地域雇用開発促進法(以下「旧地域雇用開発促進法」という。))第五條第四項の規定による同意を得ていた同条第一項に規定する地域雇用機会増大計画(以下この条において「同意地域雇用機会増大計画」という。))及び当該同意地域雇用機会増大計画に係る旧地域雇用開発促進法第九條第一項に規定する同意雇用機会増大促進地域であつた地域(以下この条において「同意雇用機会増大促進地域」という。))については、当該同意地域雇用機会増大計画の計画期間の末日までの間は、当該同意地域雇用機会増大計画をこの法律の施行の日(以下この項において「施行日」という。))に第二条の規定による改正後の地域雇用開発促進法(以下この条において「新地域雇用開発促進法」という。))第五條第四項の規定による同意を得た地域雇用開発計画(同条第一項に規定する地域雇用開発計画をいう。以下この項において同じ。))と、当該同意雇用機会増大促進地域を新地域雇用開発促進法第七條第一項に規定する同意雇用開発促進地域とみなして、同項の規定を適用する。ただし、施行日後において都道府県が同意雇用機会増大促進地域の区域の全部又は一部を区域とする地域雇用開発計画を策定し、新地域雇用開発促進法第五條第四項の規定による同意を得た場合における当該同意地域雇用機会増大計画及び当該同意雇用機会増大促進地域については、この限りでない。

2 前項の規定により同意地域雇用機会増大計画及び同意雇用機会増大促進地域に関して新地域雇用開発促進法第七條第一項の規定を適用する場合においては、同項中「事業主、当該雇い入れた者について職業に必要な技能及びこれに関する知識を習得させるための教育訓練を実施する事業主その他の厚生労働省令で定める事業主」とあるのは「事業主」と、「雇用安定事業又は同法第六十三條の能力開発事業」とあるのは「雇用安定事業」と読み替えるものとする。

(地域求職活動援助事業に係る経過措置)

第四条 この法律の施行の際旧地域雇用開発促進法第十五條第二項の規定により旧地域雇用開発促進法第七條第二項第四号に規定する地域就職援助団体等に委託して行つて旧地域雇用開発促進法第十五條第一項各号に掲げる事業については、同条の規定は、平成二十年三月三十一日までの間は、なおその効力を有する。

(高度技能活用雇用安定地域における助成及び援助に係る経過措置)

第五条 この法律の施行の際旧地域雇用開発促進法第十七條第一項に規定する同意高度技能活用雇用安定地域であつた地域における同項各号の助成及び援助については、当該同意高度技能活用雇用安定地域に係る旧地域雇用開発促進法第八條第一項に規定する地域高度技能活用雇用安定計画の計画期間の末日までの間は、なお従前の例による。

(罰則)

第六條 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 附則第二條第一項の規定による届出をせず、又は虚偽の届出をした者

二 附則第二條第五項において準用する新雇用対策法第三十三條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、又は同項の規定による当該職員の質問に対して答弁せず、若しくは虚偽の陳述をし、若しくは同項の規定による検査を拒み、妨げ、若しくは忌避した者

(政令への委任)

第七條 この附則に定めるもののほか、この法律の施行に関して必要な経過措置は、政令で定める。

(検討)

第八條 政府は、この法律の施行後五年を経過した場合において、この法律による改正後の雇用対策法及び地域雇用開発促進法の規定について、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。

(職業安定法の一部改正)

第九条 職業安定法(昭和二十二年法律第四百四十一号)の一部を次のように改正する。

第五十三条の一を削る。

(高年齢者等の雇用の安定等に関する法律の一部改正)

第十条 高年齢者等の雇用の安定等に関する法律(昭和四十六年法律第六十八号)の一部を次のように改正する。

第四十二条第三項中「第三章」を「第二章」に改める。

(建設労働者の雇用の改善等に関する法律の一部改正)

第十一条 建設労働者の雇用の改善等に関する法律(昭和五十一年法律第三十三号)の一部を次のように改正する。

第三十条第二項中「第三章」を「第二章」に改める。

(厚生労働省設置法の一部改正)

第十二条 厚生労働省設置法(平成十一年法律第九十七号)の一部を次のように改正する。

第四条第一項第五十二号を次のように改める。

五十二 削除

第四条第一項第六十二号中「第五十二号」を「第五十三号」に改める。

第九条第一項第四号中「地域雇用開発促進法」を削る。

(沖縄振興特別措置法の一部改正)

第十三条 沖縄振興特別措置法(平成十四年法律第十四号)の一部を次のように改正する。

第八十二条中「及び第三項第一号」を削り、「経済的社会的条件」と、同条第四項中「雇用機会増大促進地域に該当する地域以外の地域のうち、次に」とあるのは「次に」と、同項第一号中「自然的経済的社会的条件」とあるのは「経済的社会的条件」を、「経済的社会的条件」に改め

る。

附則第二条第二項の表三の項中「地域雇用機会増大計画、同法第六条第四項の規定による同意を得た地域能力開発就職促進計画又は第七條第四項の規定による同意を得た地域求職活動援助計画」を「地域雇用開発計画」に改める。

(独立行政法人雇用・能力開発機構法の一部改正)

第十四条 独立行政法人雇用・能力開発機構法(平成十四年法律第七十号)の一部を次のように改正する。

第十一条第一項第六号中「第十二条第一項及び第十七条第一項第二号並びに」を「第七條第一項(厚生労働省令で定める事業主に係るものに限る。及び)」に改める。

附則第三条第十二項中「次条第九項」を「次条第十項」に、「同条第九項」を「同条第十項」に改める。

附則第四条第九項中「第一項及び第二項」を「第一項から第三項まで」に、「並びに第二項第一号及び第二号」を「第二項第一号及び第二号並びに第三項」に改め、同項を同条第十項とし、同条第六項から第八項までを一項ずつ繰り下げ、同条第五項中「第三項」を「第四項」に改め、同項を同条第六項とし、同条第四項を同条第五項とし、「同条第三項中「第六項の」を「第七項の」に、「第九項」を「第十項」に、「第五項」を「第六項」に改め、同項を同条第四項とし、同条第二項の次に次の一項を加える。

3 機構は、第十一条第一項、第三項及び第四項並びに前二項に規定する業務のほか、雇用対策法及び地域雇用開発促進法の一部を改正する法律(平成十九年法律第 号。以下この項において「改正法」という。)附則第十四条の規定による改正前の第十一條第一項第六号に掲げる業務(改正法の施行の際改正法第二条の規定による改正前の地域雇用開発促進法第十七条第一項に規定する同意高度技能活用雇用安定地域であった地域において、改正

法附則第五条の規定によりなお従前の例により行われるものに限る。)を終了するまでの間、当該業務(これに附帯する業務を含む。)を行うものとする。

(独立行政法人住宅金融支援機構法の一部改正)

第十五条 独立行政法人住宅金融支援機構法(平成十七年法律第八十二号)の一部を次のように改正する。

附則第七条第一項第六号中「附則第四条第九項」を「附則第四条第十項」に改める。

附則第四条第十項に改める。

附則第十九条中「附則第四条第三項、第六項又は第七項」を「附則第四条第三項、第六項及び第七項」に、「附則第四条第四項、第七項及び第八項」を「附則第四条第四項、第七項及び第八項」に改める。

理由

少子高齢化による人口構造の変化等の経済社会情勢の変化に対応して、労働者の意欲と能力に応じた就業機会の確保等を図るため、青少年の募集及び採用の方法の改善等による雇用機会の確保、労働者の募集及び採用における年齢にかかわらず均等な機会の確保並びに外国人労働者の雇用管理の改善、再就職の促進等のための措置を講ずるとともに、雇用機会が著しく不足している地域等について地域雇用開発を促進するために必要な措置を講ずる等の必要がある。これが、この法律案を提出する理由である。

雇用基本法案

雇用基本法

目次

第一章 総則(第一条―第六条)
第二章 雇用基本計画(第七条―第八条)
第三章 基本的施策(第九条―第二十條)
附則

第一章 総則

(目的)

第一条 この法律は、雇用に関する施策について、基本理念を定め、並びに国、地方公共団体及び事業主の責務を明らかにするとともに、雇用に関する施策の基本となる事項を定めることにより、雇用に関する施策を総合的かつ計画的に推進し、もつてすべての労働者が、生涯にわたって、生きがいを持って働き、豊かで安心して暮らすことのできる社会の実現に寄与することを目的とする。

(施策の基本理念)

第二条 雇用に関する施策は、すべての労働者が、公正な労働条件の下、人としての尊厳を重んじられ、安心して働くことができる環境を整備することを旨として講ぜられなければならない。

2 雇用に関する施策は、すべての労働者が、適切な職業能力の開発等の機会を与えられ、その有する能力を有効に発揮し、充実した職業生活を送ることができるようにすることを旨として講ぜられなければならない。

3 雇用に関する施策は、長期の安定した雇用を基本として、労働者が安心して働き、その有する能力を有効に発揮することができるようにするとともに、労働者が人生の各段階において、その働き方を多様な就労形態の中から主体的に選択することができるようにすることを旨として講ぜられなければならない。

4 雇用に関する施策を講ずるに当たっては、労働者の職業選択の自由を尊重しなければならないが、また、事業主の雇用の管理についての自主性を尊重するよう配慮しなければならない。

(国の責務)

第三条 国は、前条の施策の基本理念(次条において「基本理念」という。)のつとり、雇用に関する施策を総合的に策定し、及び実施する責務を有する。

(地方公共団体の責務)

第四条 地方公共団体は、基本理念にのっとり、雇用に関する施策に関し、国と協力しつつ、当該地域の実情に応じた施策を策定し、及び実施する責務を有する。

(事業主の責務)

第五条 事業主は、労働者が安心して働き、その有する能力を有効に発揮することができるよう、国又は地方公共団体が実施する雇用に関する施策に協力するとともに、必要な雇用環境の整備に努めるものとする。

(法制上の措置等)

第六条 政府は、雇用に関する施策を実施するため、必要な法制上又は財政上の措置その他の措置を講じなければならない。

第二章 雇用基本計画

(雇用基本計画の策定等)

第七条 政府は、雇用に関する施策の総合的かつ計画的な推進を図るため、雇用基本計画(以下「基本計画」という。)を策定しなければならない。

2 基本計画に定める事項は、次のとおりとする。

一 雇用に関する施策についての基本的な方針

二 雇用の動向に関する事項

三 雇用に関し、政府が総合的かつ計画的に講ずべき施策

四 前三号に掲げるもののほか、雇用に関する施策を総合的かつ計画的に推進するために必要な事項

3 厚生労働大臣は、基本計画の案を作成して閣議の決定を求めなければならない。

4 厚生労働大臣は、基本計画の案を作成する場合、あらかじめ、関係行政機関の長と協議し、及び都道府県知事の意見を求めるとともに、その概要について労働政策審議会の意見を聴かなければならない。

5 厚生労働大臣は、第三項の規定による閣議の決定があったときは、遅滞なく、基本計画の概要を公表しなければならない。

6 前三項の規定は、基本計画の変更について準用する。

(関係機関への要請)

第八条 厚生労働大臣は、必要があると認めるときは、関係行政機関の長に対して、基本計画の策定のための資料の提出又は基本計画において定められた施策であつて当該行政機関の所管に係るものの実施について、必要な要請をすることができ。

第三章 基本的施策

(若年者への就業支援)

第九条 国は、若年者の職業の安定を図るため、若年者が契約の期間を定めずに雇用されることを推進することその他の若年者の雇用形態及び就業形態の改善を促進するために必要な施策を講ずるものとする。

2 国は、若年者の職業人となろうとする意識を高めるため、学校、産業界、地域社会、民間団体等が連携して職業教育、職業訓練、就業の相談等を行う体制を整備するために必要な施策を講ずるものとする。

3 国は、若年者について、どのような職業に就くためにも必要とされる基礎的能力を含めた職業能力の開発及び向上を図られるようにするため、各人の希望する職業に必要な技能及び知識に、若年者からの相談に応じ、必要な情報の提供、指導及び助言又は職業訓練を行うために必要な施策を講ずるものとする。

4 国は、若年者の有する能力が正當に評価され、その評価が就職活動において適切に利用されることにより若年者の就業が促進されるよう、実践的な職業能力の評価のために必要な施策を講ずるものとする。

第十条 国は、雇用の分野における男女の平等な機会及び待遇の確保を図るために必要な施策を充実するものとする。

(女性への就業支援)

2 国は、女性の職業の安定を図るため、妊娠、出産、育児又は介護を理由として休業又は退職

した女性の雇用の継続又は円滑な再就職の促進、母子家庭の母及び寡婦の雇用の促進その他の女性の就業を促進するために必要な施策を講ずるものとする。

(高齢者等への就業支援)

第十一条 国は、高齢者の職業の安定を図るため、定年の引上げ、継続雇用制度の導入等の円滑な実施の促進、再就職の促進、多様な就業機会の確保その他の高齢者がその年齢にかかわらずにその意欲及び能力に応じて就業できるようにするために必要な施策を講ずるものとする。

2 国は、中年労働者(四十五歳以上五十五歳未満の労働者をいう。以下同じ。)が高齢期における職業生活の充実を図ることができるようになるため、中年労働者の高齢期における職業生活の設計についての相談に応じ、必要な情報の提供、助言その他の必要な施策を講ずるものとする。

3 国は、定年退職者その他の高齢退職者がその居住する地域において就業することを促進するため、当該地域の産業におけるこれらの者の能力の積極的な活用を図ることに資する活動に対する支援その他の必要な施策を講ずるものとする。

4 国は、高齢者の有する熟練した技能及びこれに関する知識を継承させるための定年の引上げ、継続雇用制度の導入等の取組を充実させることが高齢者の職業の安定に資するものであることにかんがみ、中小企業における技能の円滑な継承を促進するために必要な施策を講ずるものとする。

(障害者への就業支援)

第十二条 国は、障害者の職業の安定を図るため、雇用の促進、職業リハビリテーションの推進その他の障害者がその職業生活において自立することを促進するために必要な施策を講ずるものとする。

(被生活保護者等への就業支援)

第十三条 国は、生活保護を受けている者等の自立を支援するため、民間団体との緊密な連携の下、これらの者の個々の事情に対応した、その意欲及び能力に応じた就業の機会の確保、就業の相談及びあつせんその他の必要な施策を講ずるものとする。

(地域雇用開発の促進)

第十四条 国は、地域的な雇用構造の改善を図るため、雇用機会が不足している地域の自立的発展に必要な人材の育成及び確保、当該地域の特性に応じた自発的な雇用機会の創出の支援その他の当該地域における労働者の雇用を促進するために必要な施策を講ずるものとする。

(職業能力開発の促進)

第十五条 国は、労働者がその長期にわたる職業生活においてその有する能力を有効に発揮することができるよう、技術の進歩、産業構造の変動等に即応した多様な職業訓練の充実等に関し必要な施策を講ずるものとする。

2 国は、労働者が自ら職業能力の開発及び向上を図ることができるようになるため、労働者の相談に応じ、必要な情報の提供、助言その他の業務を行うカウンセラーの養成等に関し必要な施策を講ずるものとする。

(外国人の労働に関する環境の整備)

第十六条 国は、我が国産業の国際競争力の強化等による経済社会の活力の向上を図るため、高度の専門的な知識又は技術を有する外国人労働者の受入れの促進、専門的な知識又は技術を有する外国人留学生の我が国における就職に関する支援の拡充その他の必要な施策を講ずるものとする。

2 国は、外国人労働者の労働条件の改善、労働に関する法令を遵守させるための外国人労働者を雇用する事業所に対する監督の強化その他の外国人労働者の労働環境の整備に必要な施策を講ずるものとする。

3 国は、外国人労働者が我が国において安心して働くことができるよう、外国人労働者の子に対する教育の充実を図るとともに、外国人労働

者が日常生活又は社会生活を円滑に営むことができるようにするための必要な情報の提供、助言等の充実に必要な施策を講ずるものとする。

4 国は、研修及び技能実習のための外国人の受入れに関し、その趣旨に照らして、その運用の改善、違法行為に対する監督の強化等必要な施策を講ずるものとする。

(公正な働き方の確保)

第十七条 国は、同一の価値の労働には同一の待遇を確保すべきとの観点から、労働者の雇用形態にかかわらず、その均等な待遇を確保するために必要な施策を講ずるものとする。

2 国は、契約の期間を定めて雇用される者の多くが不安定な雇用状態にあることにかんがみ、当該契約の期間を定めて雇用される者の雇用の安定を図るために必要な施策を講ずるものとする。

3 国は、年金制度、医療保険制度及び雇用保険制度について、労働者の雇用形態の選択に中立的なものとする観点から、制度の見直しその他必要な施策を講ずるものとする。

4 国は、一般労働者派遣事業(労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の就業条件の整備等に関する法律(昭和六十年法律第八十八号)第二条第四号に規定する一般労働者派遣事業をいう。以下この項において同じ。)について、一般労働者派遣事業に係る派遣労働者の不安定な雇用状態を踏まえ、その見直しを行うものとする。

(安全と健康の確保)

第十八条 国は、職場における労働者の安全と健康を確保するため労働災害の防止に関する施策を充実するとともに、快適な職場環境の形成を促進するための施策を充実するものとする。

2 国は、労働者がその健康を保持することができよう、長時間労働の是正、年次有給休暇の取得の促進その他必要な施策を講ずるものとする。

(ワークライフバランスの確保)
第十九条 国は、すべての労働者がそのワークライフバランス(仕事と育児、介護等の家庭生活、修学、社会的活動への参加等の社会生活その他の生活の適切な調和をいう。)を保つことができるよう、労働条件の改善、就業環境の整備等に関し必要な施策を講ずるものとする。

2 国は、前項の施策を講ずるに当たっては、労働者が人生の各段階において多様な就労形態を主体的に選択することができるようになるため、労働者の事情に応じた勤務時間の短縮に関する制度の導入その他就労形態の多様化を促進するよう配慮するものとする。

(雇用機会の確保)
第二十条 国は、労働者がその有する能力を有効に発揮し、豊かで安心して働くことができるよう、安定した雇用が確保される求人の開拓、雇用情報の収集及び提供等に関し必要な施策を講ずるものとする。

2 国は、離職を余儀なくされる労働者の円滑な再就職を促進するために必要な施策を講ずるものとする。

3 国は、労働者の就業場所の多様化を促進することが新たな就労の機会の創出に資することにかんがみ、情報通信ネットワークを利用した在宅勤務の充実その他就労形態の多様化等のために必要な施策を講ずるものとする。

附則

(施行期日)

第一条 この法律は、公布の日から施行する。

(雇用対策法の一部改正)

第二条 雇用対策法(昭和四十一年法律第百三十二号)の一部を次のように改正する。

目次中「第二章 雇用対策基本計画 第八条・第九条」を「第二章 削除」に、「第四章 技能労働者の養成確保等(第十六条・第十七条)」を「第四章 削除」に改める。
第一条第一項中「国が、雇用に関し、その政策全般にわたり、必要な施策を総合的に」を

「求職者及び求人者に対する指導、求職者等に対する職業転換給付金の支給並びに離職を余儀なくされる労働者の再就職の援助を促進するための措置等」に改め、同条第二項を削る。
第三条から第五条までを次のように改める。

第二章から第五条まで 削除
第二章を次のように改める。

第二章 削除
第八条及び第九条 削除
第四章を次のように改める。

第四章 削除
第十六条及び第十七条 削除

(厚生労働省設置法の一部改正)
第三条 厚生労働省設置法(平成十一年法律第九十七号)の一部を次のように改正する。

第四条第一項第四十号の次に次の一号を加える。
四十の二 雇用基本法(平成十九年法律第号)第七条第一項に規定する雇用基本計画の策定及び推進に関すること。

第四条第一項第五十二号を次のように改める。
五十二 削除
第四条第一項第六十二号中「第五十二号」を「第五十三号」に改める。

第九条第一項第四号中「労働基準法」を「雇用基本法、労働基準法」に改める。

理由

すべての労働者が、生涯にわたって、生きがいを持って働き、豊かで安心して暮らすことのできる社会の実現に寄与するため、雇用に関する施策について、基本理念を定め、並びに国、地方公共団体及び事業者の責務を明らかにするとともに、雇用に関する施策の基本となる事項を定めることにより、雇用に関する施策を総合的かつ計画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。

労働者の募集及び採用における年齢に係る均等な機会の確保に関する法律案
労働者の募集及び採用における年齢に係る均等な機会の確保に関する法律
(目的)

第一条 この法律は、労働者の募集及び採用について、その年齢にかかわらず均等な機会を確保するための措置を講ずることにより、労働者がその有する能力を有効に発揮することの妨げとなっていない雇用慣行の是正を図り、もって労働者の職業の安定を図るとともに、経済及び社会の発展に寄与することを目的とする。

(啓発活動)
第二条 国及び地方公共団体は、労働者の募集及び採用においてその年齢にかかわらず均等な機会を確保することについて国民の関心と理解を深めるとともに、特に、労働者がその有する能力を有効に発揮することの妨げとなっていない雇用慣行の是正を図るため、必要な啓発活動を行うものとする。

(基本方針)
第三条 厚生労働大臣は、労働者の募集及び採用においてその年齢にかかわらず均等な機会を確保するための施策の基本となるべき方針(以下この条において「基本方針」という。)を定めるものとする。

2 基本方針に定める事項は、次のとおりとする。
一 労働者の募集及び採用の動向に関する事項であって、求職者の年齢に関するもの
二 労働者の募集及び採用においてその年齢にかかわらず均等な機会を確保するために講じようとする施策の基本となるべき事項

3 厚生労働大臣は、基本方針を定めるに当たっては、あらかじめ、労働政策審議会の意見を聴くほか、都道府県知事の意見を求めるものとする。
4 厚生労働大臣は、基本方針を定めたときは、遅滞なく、その概要を公表するものとする。

5 前二項の規定は、基本方針の変更について準用する。
(労働者の募集及び採用における均等な機会の確保)
第四条 事業主は、労働者の募集及び採用について、その年齢にかかわらず均等な機会を与えなければならない。

2 事業主は、次の各号に掲げる場合は、前項の規定にかかわらず、それぞれ当該各号に定める者を対象として募集及び採用を行うことができる。
一 芸術又は芸能の分野における表現の真実性の要請から、特定の年齢階層に属する者が求められている場合 当該年齢階層に属する者
二 労働基準法(昭和二十二年法律第四十九号)その他法令の規定により特定の年齢階層に属する者の就業が禁止され、又は制限されている場合 当該年齢階層に属さない者
三 高年齢者等の雇用の安定等に関する法律(昭和四十六年法律第六十八号)その他法令の規定により特定の年齢階層に属する者の就業が予定されている場合 当該年齢階層に属する者

四 事業主がその雇用する労働者の定年の定めをしている場合 当該定年未満の年齢の者
(指針)
第五条 厚生労働大臣は、前条に定める事項に関し、事業主が適切に対処するために必要な指針(次項において「指針」という。)を定めるものとする。

2 第三条第三項及び第四項の規定は、指針の策定及び変更について準用する。この場合において、同条第三項中「聴くほか、都道府県知事の意見を求める」とあるのは、「聴く」と読み替えるものとする。
(紛争の解決の促進に関する特例)
第六条 労働者の募集及び採用における年齢に関する事項についての個々の求職者と事業主との間の紛争については、個別労働関係紛争の解決

の促進に関する法律(平成十三年法律第百十二号)第四条の規定は適用せず、次条に定めるところによる。
(紛争の解決の援助)
第七条 都道府県労働局長は、前条に規定する紛争に関し、当該紛争の当事者の双方又は一方からその解決につき援助を求められた場合には、当該紛争の当事者に対し、必要な助言、指導又は勧告をすることができる。
2 事業主は、労働者の募集及び採用について、求職者が前項の援助を求めたことを理由として、他の求職者と差別的取扱いをしてはならない。(調査等)
第八条 厚生労働大臣は、労働者の募集及び採用においてその年齢にかかわらず均等な機会を確保するため必要な調査研究を実施するものとする。

2 厚生労働大臣は、この法律の施行に関し、関係行政機関の長に対し、資料の提供その他必要な協力を求めることができる。
3 厚生労働大臣は、この法律の施行に関し、都道府県知事から必要な調査報告を求めることができる。
(報告の徴収並びに助言、指導及び勧告)
第九条 厚生労働大臣は、この法律の施行に関し、必要があると認めるときは、事業主に対して、報告を求め、又は助言、指導若しくは勧告をすることができる。
2 前項に定め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。
(公表)
第十条 厚生労働大臣は、第四条第一項の規定に違反している事業主に対し、前条第一項の規定による勧告をした場合において、その勧告を受けた者がこれに従わなかったときは、その旨を公表することができる。
(船員になろうとする者に関する特例)
第十一条 船員職業安定法(昭和二十三年法律第

第一類第七号 厚生労働委員会議録第十三号
平成十九年四月十三日

百三十号)第六条第一項に規定する船員になろうとする者に関しては、第三条第一項並びに同条第三項及び第四項(同条第五項及び第五条第二項において準用する場合を含む。)、第五条第一項並びに前三条中「厚生労働大臣」とあるのは「国土交通大臣」と、第三条第三項(同条第五項及び第五条第二項において準用する場合を含む。)(中「労働政策審議会」とあるのは「船員中央労働委員会」と、第七条第一項及び第九条第二項中「都道府県労働局長」とあるのは「地方運輸局長(運輸監理部長を含む。)」と、第九条第二項中「厚生労働省令」とあるのは「国土交通省令」とする。
(適用除外)
第十二条 第五条から第七条まで、第九条及び第十條の規定は、国家公務員及び地方公務員に関しては適用しない。

附 則
(施行期日)
第一条 この法律は、平成二十年四月一日から施行する。
(雇用対策法の一部改正)
第二条 雇用対策法(昭和四十一年法律第百三十二号)の一部を次のように改正する。
第六條の前の見出しを削り、同条に見出しとして「事業主の責務」を付する。
第七條を次のように改める。
第七條 削除
第十二條を次のように改める。
第十二條 削除
第三十條第二項中、「第七條、第十二條」を削る。
(厚生労働省設置法の一部改正)
第三条 厚生労働省設置法(平成十一年法律第九十七号)の一部を次のように改正する。
第九條第一項第四号中「地域雇用開発促進法」の下に「、労働者の募集及び採用における年齢に係る均等な機会の確保に関する法律(平成十九年法律第 号)」を加える。

最近における若年者の雇用情勢、就業に対する意識の変化、少子高齢化の進展等にかんがみ、年齢にかかわらず労働者がその有する能力を有効に発揮することのできる社会を実現するため、労働者の募集及び採用について、その年齢にかかわらず均等な機会を確保するための措置を講ずることにより、労働者がその有する能力を有効に発揮することの妨げとなつてゐる雇用慣行の是正を図る必要がある。これが、この法律案を提出する理由である。

若年者の職業の安定を図るための特別措置等に関する法律案
若年者の職業の安定を図るための特別措置等に関する法律
(目的)
第一条 この法律は、社会経済情勢の変化に伴う雇用に関する状況の変化により、若年者を中心として、安定した職業に就くことが困難な者が多数存在し、かつ、職業能力の開発等の機会の格差が生じていることにかんがみ、個別就業支援計画に基づく職業指導、実習職業訓練の促進等若年者の就業の支援等に関し特別の措置を講じ、もつて若年者等の職業の安定を図り、経済及び社会の発展に寄与することを目的とする。
(定義)
第二条 この法律において「対象若年者等」とは、十五歳以上四十歳未満の者(十五歳に達する日

百三十号)第六条第一項に規定する船員になろうとする者に関しては、第三条第一項並びに同条第三項及び第四項(同条第五項及び第五条第二項において準用する場合を含む。)、第五条第一項並びに前三条中「厚生労働大臣」とあるのは「国土交通大臣」と、第三条第三項(同条第五項及び第五条第二項において準用する場合を含む。)(中「労働政策審議会」とあるのは「船員中央労働委員会」と、第七条第一項及び第九条第二項中「都道府県労働局長」とあるのは「地方運輸局長(運輸監理部長を含む。)」と、第九条第二項中「厚生労働省令」とあるのは「国土交通省令」とする。
(適用除外)
第十二条 第五条から第七条まで、第九条及び第十條の規定は、国家公務員及び地方公務員に関しては適用しない。

最近における若年者の雇用情勢、就業に対する意識の変化、少子高齢化の進展等にかんがみ、年齢にかかわらず労働者がその有する能力を有効に発揮することのできる社会を実現するため、労働者の募集及び採用について、その年齢にかかわらず均等な機会を確保するための措置を講ずることにより、労働者がその有する能力を有効に発揮することの妨げとなつてゐる雇用慣行の是正を図る必要がある。これが、この法律案を提出する理由である。

若年者の職業の安定を図るための特別措置等に関する法律案
若年者の職業の安定を図るための特別措置等に関する法律
(目的)
第一条 この法律は、社会経済情勢の変化に伴う雇用に関する状況の変化により、若年者を中心として、安定した職業に就くことが困難な者が多数存在し、かつ、職業能力の開発等の機会の格差が生じていることにかんがみ、個別就業支援計画に基づく職業指導、実習職業訓練の促進等若年者の就業の支援等に関し特別の措置を講じ、もつて若年者等の職業の安定を図り、経済及び社会の発展に寄与することを目的とする。
(定義)
第二条 この法律において「対象若年者等」とは、十五歳以上四十歳未満の者(十五歳に達する日

以後の最初の三月三十一日までの間にある者を除く。であつて、次のいずれにも該当しないものをいう。

- 一 契約の期間を定めないで雇用される者
- 二 自営業者(独立して自ら事業を営む者をいう。)であつて厚生労働省令で定めるもの
- 三 学校教育法(昭和二十二年法律第二十六号)第四十一条に規定する高等学校の生徒、同法第五十二条に規定する大学の学生その他の生徒又は学生であつて厚生労働省令で定めるもの

四 前三号に掲げるもののほか、これらの者に準ずる者として厚生労働省令で定めるもの(個別就業支援計画の作成等)

第三条 若年者等職業カウンセラーは、対象若年者等の相談を受けた場合において、当該対象若年者等が安定した職業に就くことが困難な者として厚生労働省令で定める基準に該当するものであると認めるときは、当該対象若年者等の希望、適性、職業経験その他の事情を踏まえた対象若年者等の就業支援に係る計画(以下「個別就業支援計画」という。)を作成するものとする。

2 若年者等職業カウンセラーは、個別就業支援計画の作成に当たっては、適切な方法により、対象若年者等について、その希望を把握するとともに、その有する能力及びその置かれている状況の評価を通じて当該対象若年者等の就業に関する課題の把握を行い、当該対象若年者等が安定した職業に就くことができるよう、適切な支援内容の検討をしなければならない。

3 若年者等職業カウンセラーは、個別就業支援計画の作成後、個別就業支援計画の実施状況の把握を行い、必要に応じて個別就業支援計画の変更を行うものとする。

(職業指導)

第四条 若年者等職業カウンセラーは、個別就業支援計画に基づき、当該個別就業支援計画に係る対象若年者等に対して、適切かつ効果的に職業指導を行うものとする。

2 若年者等職業カウンセラーは、前項の職業指導(以下「職業指導」という。)を行うに当たっては、職業訓練施設、第六条第一項の実習職業訓練を行う事業主その他の関係者との密接な連携に努めなければならない。

3 国は、対象若年者等が安定した職業に就くことを容易にし、及び促進するため、職業指導を受ける対象若年者等に対して、雇用対策法(昭和四十一年法律第三十二号)の規定に基づき、手当を支給するものとする。

(職業紹介)

第五条 若年者等職業カウンセラーは、職業指導を受ける対象若年者等について、厚生労働省令で定める基準に照らして次条第一項の実習職業訓練を行う必要があると認めるときは、個別就業支援計画に基づき、当該対象若年者等を第七条第三項の実施計画の認定を受けた事業主に紹介するものとする。

(実習職業訓練の実施)

第六条 事業主は、次条から第十条までに定めるところにより、当該事業主の行う実習職業訓練の実施計画が対象若年者等の実践的な職業能力の開発及び向上を図るために効果的であることの認定を受けて、当該実習職業訓練を実施することができる。

2 前項の実習職業訓練(以下「実習職業訓練」という。)とは、事業主が、その雇用する対象若年者等(前条に規定する若年者等職業カウンセラーの紹介により雇入れられた者に限る。)の業務の遂行の過程内において行う職業訓練であつて、これにより習得された技能及びこれに関する知識についての評価を行うものをいう。

3 事業主は、前項の評価を行うに当たっては、対象若年者等の有する能力が正當に評価され、その評価が就職活動において適切に利用されることにより対象若年者等の就業が促進されるものとして厚生労働省令で定める基準に従つて行わなければならない。

(実施計画の認定)

第七条 実習職業訓練を実施しようとする事業主は、厚生労働省令で定めるところにより、実習職業訓練の実施計画(以下「実施計画」という。)を作成し、厚生労働大臣の認定を申請することができる。

2 実施計画には、実習職業訓練に関する次に掲げる事項を記載しなければならない。

- 一 期間及び内容
- 二 職業能力の評価の方法
- 三 訓練を担当する者
- 四 その他厚生労働省令で定める事項

3 厚生労働大臣は、第一項の認定の申請があつた場合において、その実施計画が対象若年者等の実践的な職業能力の開発及び向上を図るために効果的な実習職業訓練に関する基準として厚生労働省令で定める基準に適合すると認めるときは、その認定をすることができる。

(実施計画の変更等)

第八条 前条第三項の認定を受けた事業主(以下「認定事業主」という。)は、当該認定に係る実施計画を変更しようとするときは、厚生労働大臣の認定を受けなければならない。

2 厚生労働大臣は、前条第三項の認定に係る実施計画(前項の規定による変更の認定があつたときは、その変更後のもの。以下「認定実施計画」という。)が、同条第三項の厚生労働省令で定める基準に適合しなくなったと認めるとき、又は認定事業主が認定実施計画に従つて実習職業訓練を実施していないと認めるときは、その認定を取り消すことができる。

3 前条第三項の規定は、第一項の認定について準用する。

(表示等)

第九条 認定事業主は、認定実施計画に係る実習職業訓練(以下「認定実習職業訓練」という。)を実施するときは、労働者の募集の広告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、厚生労働省令で定めるところにより、当該認定実習職業訓練が実施計画の認

定を受けている旨の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。

(委託募集の特例等)

第十条 承認中小事業主団体の構成員である中小事業主(認定事業主に限る。以下同じ。)が、当該承認中小事業主団体をして認定実習職業訓練を担当する者(以下「訓練担当者」という。)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、次の各号に掲げる用語の意義は、当該各号に定めるところによる。

一 中小事業主 中小企業における労働力の確保及び良好な雇用の機会の創出のための雇用の改善の促進に関する法律(平成三年法律第五十七号)第二条第一項第一号から第三号までに掲げる者をいう。

二 承認中小事業主団体 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)第三十四条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。以下この号において「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、認定実習職業訓練の適切かつ有効な実施を図るためとして、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

第二号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、同号の承認を取り消すことができる。

4 第一項の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、募集地域その他の訓練担当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訓練担当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訓練担当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「若年者の職業の安定を図るための特別措置等に関する法律第十条第四項の規定による届出をして同条第一項に規定する訓練担当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、同項中「前項の」とあるのは「被用者以外の者をして若年者の職業の安定を図るための特別措置等に関する法律第十条第一項に規定する訓練担当者の募集に従事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、同条中「第三十九条に規定する募集受託者」とあるのは「若年者の職業の安定を図るための特別措置等に関する法律第十条第

四項の規定による届出をして同条第一項に規定する訓練担当者の募集に従事する者」と、「同項に」とあるのは「次項に」とする。

7 厚生労働大臣は、承認中小事業主団体に対し、第二項第二号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。

8 第四項及び第五項に定め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。

第十一条 公共職業安定所は、前条第四項の規定による届出をして訓練担当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。

第十二条 国は、事業主の行う実習職業訓練の振興を図るため、実習職業訓練を行う事業主に対する訓練担当者の人件費その他の実習職業訓練に要する費用に充てるための助成金の支給その他必要な措置を講ずるものとする。

（若年者等職業カウンセラー）

第十三条 公共職業安定所に、若年者等職業カウンセラーを置く。

2 若年者等職業カウンセラーは、この法律の規定によりその権限に属させられた事項を処理するほか、対象若年者等の相談に応じ、必要な情報の提供及び助言を行う。

3 若年者等職業カウンセラーは、前項に規定する職務を行うのに必要な熱意及び能力を有する者でなければならない。また、若年者等職業カウンセラーについては、定年退職者その他の高年齢退職者を含む多様な人材が確保されなければならない。

4 若年者等職業カウンセラーは、厚生労働省令で定めるところにより、その資質の向上を図るための研修を受けなければならない。

5 前各項に定めるもののほか、若年者等職業カウンセラーに関し必要な事項は、厚生労働省令で定める。

（対象若年者等に関する特例）

第十四条 個別就業支援計画に基づき職業指導を受け、又は実習職業訓練を受けている対象若年者等については、その者が四十歳に達した後に、おいても、その者を対象若年者等とみなしてこの法律の規定を適用する。

（罰則）

第十五条 第十条第五項において準用する職業安定法第四十一条第二項の規定による業務の停止の命令に違反して、訓練担当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。

第十六条 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 第十条第四項の規定による届出をしない

二 訓練担当者の募集に従事した者

三 第十条第五項において準用する職業安定法第三十七条第二項の規定による指示に従わなかった者

三 第十条第五項において準用する職業安定法第三十九条又は第四十条の規定に違反した者

第三十七条 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 第九条第二項の規定に違反した者

二 第十条第五項において準用する職業安定法第五十条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 第十条第五項において準用する職業安定法第五十条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

第十八条 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、前三条の違反行為をしたときは

は、行為者を罰するほか、その法人又は人に対しても、各本条の罰金刑を科する。

附 則

（施行期日）

第一条 この法律は、平成二十年四月一日から施行する。

（この法律の廃止）

第二条 この法律は、この法律の施行の日から五年以内に廃止するものとする。

（一般社団法人及び一般財団法人に関する法律及び公益社団法人及び公益財団法人の認定等に関する法律の施行に伴う関係法律の整備等に関する法律の一部改正）

第三条 一般社団法人及び一般財団法人に関する法律及び公益社団法人及び公益財団法人の認定等に関する法律の施行に伴う関係法律の整備等に関する法律（平成十八年法律第五十号）の一部を次のように改正する。

第三百十一条の見出し中「及び次世代育成支援対策推進法」を「等」に改め、同条に次の一号を加える。

三 若年者の職業の安定を図るための特別措置等に関する法律（平成十九年法律第三号）第十条第二項第二号

理 由

社会経済情勢の変化に伴う雇用に関する状況の変化により、若年者を中心として、安定した職業に就くことが困難な者が多数存在し、かつ、職業能力の開発等の機会が生じていることにかんがみ、若年者等の職業の安定を図るため、個別就業支援計画に基づく職業指導、実習職業訓練の促進等若年者の就業の支援等に関し特別の措置を講ずる必要がある。これが、この法律案を提出する理由である。

本案施行に要する経費

本案施行に要する経費としては、平成二十年度において約二百六十億円の見込みである。

平成十九年四月二十四日印刷

平成十九年四月二十五日発行

衆議院事務局

印刷者 国立印刷局

〇