

# 衆議院 第一百六十六回国会 厚生労働委員会議録 第十回

(二二七)

平成十九年四月十八日(水曜日)

午前九時三十分開議

出席委員

委員長 櫻田 義孝君

理事 伊藤信太郎君

理事 鴨下 一郎君

理事 宮澤 洋一君

理事 山井 和則君

理事 新井 悅二君

理事 大塚 拓君

理事 川条 志嘉君

木村 義雄君

木村 誠二君

厚生労働大臣 法務副大臣 厚生労働副大臣

武見 敬三君

第一類第七号

厚生労働委員会議録第十四号

平成十九年四月十八日

厚生労働大臣政務官

厚生労働大臣政務官

厚生労働省人国管理局長

厚生労働省医政局長

厚生労働省職業安定局長

菅原 一秀君

山本 明彦君

増原 義剛君

太田 和美君

木原 誠二君

吉野 正芳君

富岡 勉君

岸田 文雄君

稲見 敏夫君

同日

同日

徳田 豊君

安井潤一郎君

藤井 勇治君

大塚 拓君

川原田信市君

奥田 久美君

岸田 文雄君

木原 誠二君

○櫻田委員長 これより会議を開きます。

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を議題といたします。

本案に対する質疑は、去る十三日に終了いたしました。

この際、本案に対し、高橋千鶴子君から、日本共産党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。高橋千鶴子君。

四月十六日 医療制度に関する陳情書(名古屋市東区葵一)の四の三八細川孝(第五九号) 瞳害者自立支援法の改善等に関する陳情書(津市広明町一三藤田正美外六名)は本委員会に参考送付された。

(第六〇号) 労働契約法等に関する陳情書(東京都千代田区霞が関一の三平山正剛)(第六一号)

は本委員会に参考送付された。

本日の会議に付した案件

政府参考人出頭要件に関する件

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(内閣提出第三七号)

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(内閣提出第三六号)

雇用基本法案(大島敦君外二名提出、衆法第一三号)

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、衆法第一五号)

政府参考人出頭要件に関する件

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(内閣提出第三七号)

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(内閣提出第三六号)

雇用基本法案(大島敦君外二名提出、衆法第一三号)

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、衆法第一五号)

ところが、政府の対応は、パート労働者に通常の労働者と同じ権利を保障した。九九四年のIL Oパート労働条件にいまだ署名も批准もせず、差別の禁止や均等な待遇の実現に背を向けています。我が党は、均等待遇を柱とした改正案を二〇〇〇

三年と二〇〇四年に参議院で提出しました。今回の提案も、パート労働者などの均等待遇を法案に明記するなど、格差是正を実現するための措置をとるものであります。

以下、提案する修正案の骨子を説明します。

第一に、パート労働者の多くが有期労働者であることから、有期契約を理由に通常の労働者と差別してはならないことを明確にするため、法の対象に有期労働者を加えます。

第二に、すべてのパート労働者及び有期労働者を対象として、通常の労働者との均等待遇の確保を法規化し、差別的取り扱いの禁止を規定します。

第三に、通常の労働者を募集、採用する場合、現に雇用する同種の業務についているパート労働者及び有期労働者で希望するものについては、優先的に応募する機会を与えるべきではないこととするとともに、優先的な雇い入れの努力義務を課すこととします。

第四に、事業者への規制を強化します。パート労働や有期労働を理由に通常の労働者との差別的取り扱いをした場合や正社員への優先的応募の機会を与えない場合、厚生労働大臣が行う勧告に従わない場合には、これを公表し、勧告に従うよう命でできる規定を新たに置きます。

以上述べて、趣旨説明とします。よろしく御賛同くださいますようお願いいたします。

○櫻田委員長 以上で趣旨の説明は終わりました。

○櫻田委員長 これより本案及び修正案を一括して討論に入ります。

○田名部委員 民主党の田名部匡代です。提出の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ついて、反対の立場から討論をいたします。

私は、民主党・無所属クラブを代表して、内閣提出の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ついて、反対の立場から討論をいたしました。

以下、反対の理由を申し上げます。

第一に、政府案は、短時間労働であることを理由とした差別的取り扱いを禁止する対象を正社員と同視すべきパートとしています。これに該当するパート労働者がどの程度いるのか、本当に存在するのか、ついに明確な答弁はありませんでした。また、正社員と同視すべきパートに該当するかどうかは、パート労働者ではなく、一義的には使用者が判断することになり、労働者にとって不公平な規定であります。民主党案のように、すべてのパート労働者を差別的取り扱い禁止の対象とすべきです。

第二に、パート労働者の中に、差別的取り扱い禁止の対象となる者とそうでない者とを分けています。正社員と同視すべきパート労働者に該当しないければ、均衡待遇の努力規定があるだけで、かえつて待遇が切り下げられ、格差が固定することが懸念されます。

第三に、パート労働者と通常の労働者との労働条件の均衡を図ることを理由に、正社員の労働条件が切り下げられるおそれがあります。民主黨案のよう、均等待遇の確保等を図る措置を講ずるに当たっては、通常の労働者の労働条件を合理的な理由なく低下されることを防ぐ規定を設けるべきです。

第四に、パート労働者から正社員への転換を推進する措置の実効性に疑問がある点です。正社員募集のパート労働者への周知、配置転換を希望する申し出の機会の付与、正社員への転換試験制度の創設等のうち、どれかを実施すればよいことになっています。正社員と同じ内容の仕事や責任を何年間も任せられながら、正社員に登用されず、待遇について、それぞれの事例を積み上げ、労使代わりません。

第五に、同一賃金同一価値労働の実現に向け、法規化することで、パート労働者の間に新たな格差、差別を持ち込み、それによつて格差の固定化が生まれる懸念が強いからです。

法案では、パート労働者全体を、通常の労働者と同視すべきパート労働者、職務内容同一パート労働者、パート労働者に区分しました。そして、通常の労働者と差別してはならないとする通常の

以下、反対の理由を申し上げます。

第一に、政府案は、短時間労働であることを理由とした差別的取り扱いを禁止する対象を正社員と同視すべきパートとしています。これに該当するパート労働者がどの程度いるのか、本当に存在するのか、ついに明確な答弁はありませんでした。また、正社員と同視すべきパートに該当するかどうかは、パート労働者ではなく、一義的には使用者が判断することになり、労働者にとって不公平な規定であります。民主党案のように、すべてのパート労働者を差別的取り扱い禁止の対象とすべきです。

第二に、パート労働者の中に、差別的取り扱い禁止の対象となる者とそうでない者とを分けています。正社員と同視すべきパート労働者に該当しないければ、均衡待遇の努力規定があるだけで、かえつて待遇が切り下げられ、格差が固定することが懸念されます。

第三に、パート労働者と通常の労働者との労働条件の均衡を図ることを理由に、正社員の労働条件が切り下げられるおそれがあります。民主黨案のよう、均等待遇の確保等を図る措置を講ずるに当たっては、通常の労働者の労働条件を合理的な理由なく低下されることを防ぐ規定を設けるべきです。

第四に、パート労働者から正社員への転換を推進する措置の実効性に疑問がある点です。正社員募集のパート労働者への周知、配置転換を希望する申し出の機会の付与、正社員への転換試験制度の創設等のうち、どれかを実施すればよいことになっています。正社員と同じ内容の仕事や責任を何年間も任せられながら、正社員に登用されず、待遇について、それぞれの事例を積み上げ、労使代わりません。

第五に、同一賃金同一価値労働の実現に向け、法規化することで、パート労働者の間に新たな格差、差別を持ち込み、それによつて格差の固定化が生まれる懸念が強いからです。

法案では、パート労働者全体を、通常の労働者と同視すべきパート労働者、職務内容同一パート労働者、パート労働者に区分しました。そして、通常の労働者と差別してはならないとする通常の

ていくことが重要ですが、政府案にはそうした施策は入っていないません。民主党案のように、事業所ごとに均等待遇等検討委員会を設置すべきです。今やパート労働者は千二百万を超えて、通常の労働者と短時間労働者との均等待遇の確保は喫緊の課題です。しかし、政府案は、待遇の格差を是正するものではなく、かえつて格差を拡大しかねない内容であることは、これまでの審議でも明らかです。

よって、今回の政府提出改正案に反対することを表明し、私の討論を終わります。

○櫻田委員長 次に、高橋千鶴子君。

○高橋委員 私は、日本共産党を代表して、政府提出のパート労働法一部改正案に対して、反対の討論をします。

反対の第一の理由は、本改正案は二〇〇三年の指針改正で示された均等待遇を引き継いだものであり、賃金格差や男女差別を廃止する均等待遇を明文化していないことです。

今日、パート労働者は全国に千二百万、雇用労働者の二三%を占めています。ところが、正社員との賃金格差は大きく、厚労省の調査でも、男性パートの時給は千六十九円、男性正社員の五二%しかありません。女性の場合は九百四十二円で、男性正社員の四六%にしかなりません。しかも、パート労働者から正社員へ移行する道は厳しく、若者世代が結婚や出産も二の足を踏まざるを得ない実態にあります。この格差は正社員的に急務であり、パート労働者の均等待遇の実現が強く求められるものです。

反対の第二の理由は、本法案が均等待遇の方向

を押ししつけることで、パート労働者の間に新たな格差、差別を持ち込み、それによつて格差の固定化が生まれる懸念が強いからです。

法案では、パート労働者全体を、通常の労働者と同視すべきパート労働者、職務内容同一パート労働者、パート労働者に区分しました。そして、通常の労働者と差別してはならないとする通常の

職務給制度を構築しようとしている点です。我が国は短時間労働者と通常の労働者との均等な待遇について、それぞれの事例を積み上げ、労使代わりません。

政府提出案に対する反対の第一の理由は、差別的取り扱いの禁止の対象となるパート労働者が極めて限定的で、差別禁止の実効性が全く期待できないからです。政府案は、対象者を正社員と同視すべきパート労働者として、現行指針の基準であ

る職務内容、人材活用に、さらに期間の定めのない労働契約を加えて、三つのハードルを設けています。しかも、雇用関係が終了するまでの全期間

と、その基準は将来の見込みにまで及び、政府答弁からは、対象となるパート労働者がどれだけい

るのか、本当に救済されるのかさえ判然といたしません。

反対の第二の理由は、大多数のパート労働者が対象となる均衡処遇が努力義務にすぎないからです。現行指針と同じでは、実効性が期待できないばかりか、逆に、差別禁止の対象ではないということ、差別が放置されかねません。

反対の第三の理由は、期間の定めのない労働契約を差別禁止の要件にしたため、不安定な有期契約労働者がさらに増加しかねないからです。既に、パート労働者の七・八割が有期契約です。これ以上、雇いどめ、細切れ雇用の問題を放置することは許されないことです。

また、パート労働者の正社員転換措置が形式的にすぎず、実効性がないこと、パート労働者の七割が女性であるにもかかわらず、性差別禁止の視点が全く欠落していること、さらに、いわゆるフルタイムパートや公務員パートが法のすき間に落ち込んだままであることなども極めて大きな問題と言わざるを得ません。

今回のパートタイム労働法の大幅な見直しは、一九九三年に同法が制定されて以来初めてのことです。パート労働者が急増し、差別は止と待遇の抜本改革が急務になつておらず、当初、パート労働者に対する差別を禁止する規定が法律に明記されることに大きな期待が寄せられてきました。しかし、政府案は、差別是正への実効性がほとんどないばかりか、逆に、パート労働者への差別や格差を拡大、固定化を助長しかねないものであると言わざるを得ません。

社民党は、同一価値労働同一賃金の観点に立て、パート労働者の均等待遇の確保、差別禁止の取り組みを一層強めていくとともに、有期雇用について、EU指令のように、原則的に一時的、臨時の業務に限定する方向で規制していく必要があります。

また、共産党的修正案については、基本的に我が党と方向を同じくするものであり、パート労働者全体の待遇改善に資することから、

賛成いたします。

以上、両案に対する討論といたします。

○櫻田委員長 以上で討論は終局いたしました。

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及びこれに対する修正案について採決いたします。

まず、高橋千鶴子君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〕

○櫻田委員長 起立少数。よつて、本修正案は否決されました。

次に、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〕

○櫻田委員長 起立多数。よつて、本修正案は否決されました。

報告書の作成につきましては、委員長に御一任願お諮りいたします。

お諮りいたします。

〔賛成者起立〕

○櫻田委員長 起立多数。よつて、本修正案は否決されました。

報告書の作成につきましては、委員長に御一任願お諮りいたします。

これに賛成の諸君の起立を求めます。

〔賛成者起立〕

○櫻田委員長 起立多数。よつて、本修正案は否決されました。

〔報告書は附録に掲載〕

〔報告書は附録に掲載〕

○櫻田委員長 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、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

各案審査のため、本日、政府参考人として法務省人国管理局長稻見敏夫君、厚生労働省医政局長松谷有希雄君、労働基準局長青木豊君、職業安定局長高橋満君、職業安定局高齢・障害者雇用対策部長岡崎淳一君、経済産業省大臣官房審議官川原田信市君の出席を

求め、説明を聴取いたしたいと存じますが、御異議ありませんか。

〔異議なし」と呼ぶ者あり〕

○櫻田委員長 御異議なしと認めます。よつて、そのように決しました。

○櫻田委員長 これまで質疑に入ります。

質疑の申し出がありますので、順次これを許します。木原誠二君。

○木原(誠)委員 おはようございます。自民党的木原誠二でございます。

質疑に入ります前に、冒頭、昨晩、長崎市長が凶弾に倒れるという大変凶惡な事件がございました。こういう言論に対する挑戦ということについて遺憾の意を表明したいと思いますし、伊藤市長の御冥福を心からお祈り申し上げたい、このよう思います。

それでは、雇用対策法につきまして質疑をさせたいと存じますが、御異議ありませんか。

○櫻田委員長 「異議なし」と呼ぶ者あり

〔報告書は附録に掲載〕

○櫻田委員長 御異議なしと認めます。よつて、

お諮りいたします。

〔賛成者起立〕

○櫻田委員長 起立多数。よつて、本修正案は否決されました。

報告書の作成につきましては、委員長に御一任願お諮りいたします。

これに賛成の諸君の起立を求めます。

〔賛成者起立〕

○櫻田委員長 起立多数。よつて、本修正案は否決されました。

〔報告書は附録に掲載〕

○櫻田委員長 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、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

まさにその四十年代というのは、高度成長期のもとで、量的には本当に労働力が不足をした時代ありますし、質的には高度技能者が不足をした時代でもある、質的な能力も高めていかなければいけなかつた時代だろうというふうに思います。

今この第一条の規定はまだ残つてゐるわけですが、いまして、今この時代に要求される、求められる質量両面にわたる労働力の需給といったものはどういうものなのか。とりわけ、人口減少社会に入った、今回の中止はまさにそこが一つの趣旨になります。

社会に入つて一体どういう質量両面にわたる影響が出てゐるのか、どういう影響が出てゐるからそ

れに對してどういう措置を今回とろうとしているのか、まず冒頭、副大臣の方から趣旨等を御説明いただければと思ひます。

社会に入つて一体どういう質量両面にわたる影響が出てゐるのか、どういう影響が出てゐるからそ

れに對してどういう措置を今回とろうとしているのか、まず冒頭、副大臣の方から趣旨等を御説明いただければと思ひます。

そこで、このためには、人口減少下における就業促進を目的とした本改正法案を踏まえまして、各般にわた

が進行する中で、労働力人口の減少を抑えて経済社会の活力を維持増進させるためには、若者、女性、高齢者など、すべての方々がその働く意欲と

能力を十分に發揮しながら就業参加を実現していくことが極めて重要であると考えております。

このために、人口減少下における就業促進を目

的とした本改正法案を踏まえまして、各般にわた

る雇用対策、就業能力開発の実施に努め、第一

に、量的な側面からは、より多くの方々の就業参

加の実現を図る、第二に、質的な側面からは、だ

れもがその有する能力を有効に發揮できるよう

な、職業訓練等も含めた就業環境の整備、これを

促進してまいりたいと考えております。

こうした労働力需給の質量両面にわたる均衡を

に入つて、できる限り多くの方々というよりもす

べての方々に就労に参加をしていただき、そして

また、質的には、多様な能力というものを活用で

きる、そういう社会をつくりしていく。

今、副大臣の答弁の中には特段御指摘がありま

せんでしたけれども、団塊の世代が大量に離職を

するという中にあって、これは量的な側面でも多くに大きな影響がありますけれども、やはり質的な側面において高度な技術の継承がなかなか難しくなっていく、あるいは各現場での現場力といふものの継承がなかなか難しくなっていく、そういった質的な側面もあるのかな、そんなふうに思つておるところでございます。

今、趣旨の御説明をいただいたわけですからども、ここから少し個別の具体的な今回の取り組みについてお伺いをしてまいりたい、このように思つております。

まさに青少年、女性あるいは高齢者、障害者等、すべての方々に参加をしていただく、その中で今回一つの大きなテーマが、年齢制限を努力規定から義務規定していく、そういうものであらうかというふうに思います。

この年齢制限にかかる努力規定というものは平成十三年の改正で取り入れられた規定でございまます。が、当時の状況をちょっと見てみますと、あるいはまた当時の趣旨説明等々を見てみますと、やはり中高年齢者というものをまさに対象にしていたということであろうかというふうに思いました。

まさに、バブルが崩壊をした後、とりわけ中高年者について、労働需給というか、有効求人倍率も低い、そしてまたなかなか求人も少ない、こういった中にあって、できる限り中高年の人たちを職場に復帰させる、あるいは雇用を与えるという意味においてこの年齢制限の努力規定というものが入れられたのかな、そういうような趣旨であったかというふうに記憶をしております。

今回、この努力規定が義務規定になつた、こういうことでございますけれども、もちろん、努力規定が義務規定になつたということについて、これは努力が義務になるということですから大変意義深いことであるというふうに思いますけれども、それ以上に、私は、今回の改正、むしろ、当初の努力規定の部分が中高年者を対象にしてきたというところからすると、条文の背景とか条文の

思想というものが少しさまわりをしてきて、もう少し、中高年者だけではない、若年層、いわばフリーター、ニート、とりわけ年長フリーターといったような人たちも取り込んだような、いわばフリーター、ニート、とりわけ年長フリーターといったような人達が少しあがつてきているのかな、こんなふうに認識をしておりますけれども、思つておるところでございます。

○高橋政府参考人 平成十三年の雇用対策法の改正におきまして、募集、採用に関する年齢制限を行わないことを努力義務としたわけでございますが、この当時の背景といたしましては、今委員御指摘になりましたように、特に当時厳しい雇用環境に置かれておりました中高年齢者の再就職を促進するということを主眼に行つたわけでございます。

現在の状況というものを考えますと、当時に比べましても少子高齢化が一層進んでおるわけでございまして、たゞいま副大臣からも御答弁がありましたとおり、労働人口の減少を抑え、経済社会の活力を維持増進させていくことが大変重要な課題になつておるわけでございます。

こうした中で、中高年齢者に限らず、女性、若者など、だれもが年齢にかかわりなく意欲と能力を最大限發揮して働くことができるようになります。が、企業の雇用管理の実態等も十分踏まえながら、やはり必要最小限の場合は、企業の雇用管理の実態等も十分踏まえながら、やはり必要最小限の場合に限定する方向で検討をしてまいりたいと考えております。

○木原(誠)委員 企業の労働現場の実態を踏まえながら必要最小限にという事ですから、今この時代にあって年齢制限というものの重要性というのを踏まえますと、そういう方向でぜひ検討していただきたいな、こんなふうに思うところでございます。

そこで、民主党の方からは、この募集、採用における年齢制限ということについて、別途法律を一本立てて、御提案をいただいておるわけですが、大きな違いは、民主党案の方は、年齢制限がからない、除外をする項目について、まさしく、民主党案におきましては、年齢差別の禁止の実効性を高めるために、その例外事由についても、必要最小限である四つの点に限定し、法案においてはつきり明示することとしたものであります。

○木原(誠)委員 ありがとうございます。

人口減少社会に入つて、単に中高年齢層だけではなくて、幅広く多くの、各界各層として各年齢、各世代に労働に参加をしていただく、そういう中に、この年齢制限の努力規定も、義務化をする中で対象も少しづつ広がつて、より重要なふうに思います。

そういう中で、当初の努力規定だったときに、

年齢差別禁止の中から除外をされる分野というものを指針という形で十項目にわたつて提示されてきたわけでございます。当然のことながら、当初、中高年齢層を対象にしてきたそういう規定、いわば義務化された後、この年齢制限の、省令に今度は規定がされるわけですから、内容は違つてきて当然かな、こんなふうに思うわけです。省令の規定の仕方について、あるいは省令で今どんことを規定していくかと考えていらっしゃるのか、お伺いをしたいと思います。

○高橋政府参考人 現行の雇用対策法第七条の努力義務の例外として年齢制限が認められる場合ということで、年齢指針におきましては、具体的に、例えば新規学卒者等を募集、採用する場合、それから労働基準法など法令により特定年齢層の就業等が禁止、制限されている場合等々、十項目が定められておるところでございます。

今回の改正によりまして年齢制限禁止を義務化するに当たりましては、合理的な理由があつて例外的に年齢制限が認められる場合につきまして、厚生労働省令で規定をすることにいたしております。が、この例外事由につきましては、この例外事由につきましては、雇用環境の影響もあり、就業のチャンスを奪われている多くの若者、高齢者等がいらっしゃり、日本の経済の発展にとって年齢という個人の力ではどうしようもないことで損失となつております。

少し早口で読ませていただきます、時間にも限ります。お答えをさせていただきます。

日本におきましては、雇用環境の影響もあり、就業のチャンスを奪われている多くの若者、高齢者等がいらっしゃり、日本の経済の発展にとって年齢による差別を解消することは、多くの人々に就業のチャンスを保障するという意味で、大変意義深いことであります。政府の改正案におきましても、民主党におければせながら、年齢差別禁止について現行法の努力義務規定を義務規定にする改正が盛り込まれているところであります。が、差別禁止の適用範囲が厚生労働省令により定められる改正が盛り込まれているところであります。が、抜けることとなつております。

具体的に言いますと、今までの政府の指針に入つていて民主党の法案に入つていなければ、新卒求人であるから、適正な年齢構成を維持するた

め、年齢給があるため、労働災害防止のため、体力、視力が必要なため、特定年齢層対象業務があるから、このような六つのことは入れていらないんですね。

この趣旨をぜひ御理解いただきたいのは、余りにも例外規定、排除規定をふやしてしまって、結果はしり抜け、ざる法になってしまいかねない。その結果として、現在のハローワークでの求人でも、五〇%ぐらいしか年齢差別が撤廃されているのがないわけなんですね。

そういう意味では、私は、先ほどの高橋局長の答弁を聞いていて、まさに民主党の考え方をおしゃつていているのではないかと。要は、必要最小限の除外規定である。かつ、それを法案審議が終わつてから厚生労働省に任せのではなく、その除外規定をいかに少なくして実効性のあるものにするかということが重要である以上は、正々堂々と法案の中に最小限の項目というのを何かということを書き込んで、それで多いのか少ないのか、当然企業のことにも配慮しながら、まさにそのことを私は国会で審議すべきではないか、そのような思いで、この四つの点に絞らせていただきました。

以上でございます。

○木原(誠)委員 ありがとうございました。

おつしやつたとおりかなとは思いますが、他方でやはり、硬直的ということについていは、今御答弁がなかつたのかなというふうに思ひます。

つまり、当初この法で年齢制限が入つた、平成十三年に。まさにそのときは中高年者を対象にしていました。今回は、もちろん中高年齢者も対象になりますし、すべての年齢の方が対象になるわけですが、それとも、その一つの焦点はむしろ、年長フ

リーティーであるとか、若年者に少しずつシフトをしてきている。そういう中には、常に、労働市場あるいは労働問題、雇用問題において、施

策が必要となる年齢であつたり分野であつたりといふのは、刻々と動いてくるんだろうというふう

に思います。

そういう中にあつて、法律で決めてしまうこと

について、私は少し硬直的に過ぎるというふう

に思います。つまり、省令で、その時代時代に

合つた年齢制限のあり方ということについては柔

軟な対応をしないと、今回も対応がおくれてしま

う、常に対応がおくれてしまうということについ

て、危惧をいたします。

その点について一つ御質問をさせていただきますと、今回、民主党の方からも、若年者の雇用ということについて焦点を当てて法案が出てございります。そして、年齢制限の撤廃もその一つの項目に入っているんだろうというふうに思いますけれども、今回の民主党の法案の四つの類型を見ておられますと、年齢制限の除外に入るるものとして、高齢者、高年齢者雇用安定法の規定は引いておりませんけれども、この四項目の中に、若者ということについては何らも指摘がない。この点について、私は、少し時代をとり損ねているのではないか

というふうに思いますけれども、その点について御意見をいただければというふうに思います。

○山井議員 まず、先ほどおつしやつた、民主党案の方が実効性が低いのではないかということでは全くなくして、まさに、先日の衆議院予算委員会に公述人で来られたキヤノンの請負労働であります大野さんもおつしやつておられたように、やはり、他方でやはり、硬直的ということについていは、今御答弁がなかつたのかなというふうに思ひます。

つまり、この法で年齢制限が入つた、平成十三年に。まさにそのときは中高年者を対象にしていました。今回は、もちろん中高年齢者も対象になりますし、すべての年齢の方が対象になるわけですが、それとも、その一つの焦点はむしろ、年長フ

リーティーであるとか、若年者に少しずつシフトをしてきている。そういう中には、常に、労働市場あるいは労働問題、雇用問題において、施

策が必要となる年齢であつたり分野であつたりといふのは、刻々と動いてくるんだろうというふう

に思います。

そういう意味では年齢を絞つて法案を出しているわけでもないか。

そういうことで、今回、若年者職業安定特別措置法を五年の期限立法で出させていただきました。

○木原(誠)委員 済みません。余り民主党と議論をするつもりはなかつたんですけれども、もう一

点だけ。

今私が質問したかったことは、今回義務化になつてゐるこの年齢制限の、その中で法律で四類型を挙げていらつしやる、その三項目めだったと

いうふうに思いますけれども、高年齢者の雇用の安定に関する法律に基づいて、特定の年齢階層に絞る必要がある場合、その例外事由として挙げていらつしやる。私は、このフリーランナーとかあるいはニート、若者の雇用というものを考える場合には、むしろそこにしつかり焦点を当て、その分野の人たちもその除外から外れるような規定も入れておくべきだろうというふうに思ひます。

うことがあるわけですね。

そういう意味では、私たちは、やはりこういう年齢層を絞つた新たな法律をつくつてやつていいのではなくて、国が責任を持つてやつていく。

実際、ジョブカフェの経済産業省の事業も三年間

でもう終わつてしまつたわけですね、モデル事業が。あと地方自治体任せなわけです。やはり国の

責任を示すことが非常に重要だということ

で、こういう法律をつくりました。

○木原(誠)委員 済みません。大分、それ違いな御意見をいただければというふうに思ひます。

○山井議員 まず、先ほどおつしやつた、民主党案の方が実効性が低いのではないかということでは全くなくして、まさに、先日の衆議院予算委員会に公述人で来られたキヤノンの請負労働であります大野さんもおつしやつておられたように、やはり、他方でやはり、硬直的ということについていは、今御答弁がなかつたのかなというふうに思ひます。

今度の政府案は、省令で今後これを決めていくことになると思いますけれども、当然のことながら、若者、フリーランナー等々についての除外の規定というのはこの省令の中に必要だというふうに思ひます。

今度の政府案は、省令で今後これを決めていくことになると思いますけれども、当然のことながら、若者、フリーランナー等々についての除外の規定というのはこの省令の中に必要だというふうに思ひます。

今度の政府案は、省令で今後これを決めていくことになると思いますけれども、当然のことながら、若者、フリーランナー等々についての除外の規定というのはこの省令の中に必要だというふうに思ひます。

○山井議員 私たちは、この除外規定のところでは、新規学卒者と同じように、その年齢にかかる均等な機会を確保していくためとということです。今回の法律をつくつておられるわけです。それで、新卒だけを優遇しないということを禁止すればそれで十分だというふうに民主党案では考えております。

○木原(誠)委員 ということは、少なくともフリーランナーやニートを対象として、そこに特化をしたような募集、採用をかけるということ自体は、この四類型では認められていないというふうに解

う意味では年齢を絞つて法案を出しているわけでもないか。

そういうことで、今回、若年者職業安定特別措置法を五年の期限立法で出させていただきました。

○木原(誠)委員 済みません。余り民主党と議論をするつもりはなかつたんですけれども、もう一

点だけ。

今私が質問したかったことは、今回義務化になつてゐるこの年齢制限の、その中で法律で四類型を挙げていらつしやる、その三項目めだったと

いうふうに思いますけれども、高年齢者の雇用の安定に関する法律に基づいて、特定の年齢階層に絞る必要がある場合、その例外事由として挙げていらつしやる。私は、このフリーランナーとかあるいはニート、若者の雇用というものを考える場合には、むしろそこにしつかり焦点を当て、その分野の人たちもその除外から外れるよう規定も入れておくべきだろうというふうに思ひます。

うことがあるわけですね。

そういう意味では、私たちは、やはりこういう年齢層を絞つた新たな法律をつくつてやつていいのではなくて、国が責任を持つてやつていく。

実際、ジョブカフェの経済産業省の事業も三年間

でもう終わつてしまつたわけですね、モデル事業が。あと地方自治体任せなわけです。やはり国の

責任を示すことが非常に重要だということ

で、こういう法律をつくりました。

イギリスでも、一九九六年に、保守政権が若者再出発プログラムというもので、今のジョブカ

フェのようなプログラムをやつたわけですけれども、なかなか効果が上がらなかつた、それはやは

り予算と財源、人員配置が不十分だと、それで、ブレア首相が本格的に予算と財源を投人してやり

出して、五十万人の若者の雇用創出ができたとい

うことがあるわけですね。

そういう意味では、私たちは、やはりこういう年齢層を絞つた新たな法律をつくつてやつていいのではなくて、国が責任を持つてやつていく。

実際、ジョブカフェの経済産業省の事業も三年間

でもう終わつてしまつたわけですね、モデル事業が。あと地方自治体任せなわけです。やはり国の

責任を示すことが非常に重要だということ

で、こういう法律をつくりました。

うことがあるわけですね。

そういう意味では年齢を絞つて法案を出しているわけでもないか。

そういうことで、今回、若年者職業安定特別措置法を五年の期限立法で出させていただきました。

○木原(誠)委員 済みません。余り民主党と議論をするつもりはなかつたんですけれども、もう一

点だけ。

今私が質問したかったことは、今回義務化になつてゐるこの年齢制限の、その中で法律で四類型を挙げていらつしやる、その三項目めだったと

いうふうに思いますけれども、高年齢者の雇用の安定に関する法律に基づいて、特定の年齢階層に絞る必要がある場合、その例外事由として挙げていらつしやる。私は、このフリーランナーとかあるいはニート、若者の雇用というものを考える場合には、むしろそこにしつかり焦点を当て、その分野の人たちもその除外から外れるよう規定も入れておくべきだろうというふうに思ひます。

うことがあるわけですね。

そういう意味では、私たちは、やはりこういう年齢層を絞つた新たな法律をつくつてやつていいのではなくて、国が責任を持つてやつていく。

実際、ジョブカフェの経済産業省の事業も三年間

でもう終わつてしまつたわけですね、モデル事業が。あと地方自治体任せなわけです。やはり国の

責任を示すことが非常に重要だということ

で、こういう法律をつくりました。

うことがあるわけですね。

イギリスでも、一九九六年に、保守政権が若者再出発プログラムというもので、今のジョブカ

フェのようなプログラムをやつたわけですけれども、なかなか効果が上がらなかつた、それはやは

り予算と財源、人員配置が不十分だと、それで、ブレア首相が本格的に予算と財源を投人してやり

出して、五十万人の若者の雇用創出ができたとい

うことがあるわけですね。

そういう意味では、私たちは、やはりこういう年齢層を絞つた新たな法律をつくつてやつていいのではなくて、国が責任を持つてやつていく。

実際、ジョブカフェの経済産業省の事業も三年間

でもう終わつてしまつたわけですね、モデル事業が。あと地方自治体任せなわけです。やはり国の

責任を示すことが非常に重要だということ

で、こういう法律をつくりました。

うことがあるわけですね。

そういう意味では年齢を絞つて法案を出しているわけでもないか。

そういうことで、今回、若年者職業安定特別措置法を五年の期限立法で出させていただきました。

○木原(誠)委員 済みません。余り民主党と議論をするつもりはなかつたんですけれども、もう一

点だけ。

今私が質問したかったことは、今回義務化になつてゐるこの年齢制限の、その中で法律で四類型を挙げていらつしやる、その三項目めだったと

いうふうに思いますけれども、高年齢者の雇用の安定に関する法律に基づいて、特定の年齢階層に絞る必要がある場合、その例外事由として挙げていらつしやる。私は、このフリーランナーとかあるいはニート、若者の雇用というものを考える場合には、むしろそこにしつかり焦点を当て、その分野の人たちもその除外から外れるよう規定も入れておくべきだろうというふうに思ひます。

うことがあるわけですね。

そういう意味では、私たちは、やはりこういう年齢層を絞つた新たな法律をつくつてやつていいのではなくて、国が責任を持つてやつていく。

実際、ジョブカフェの経済産業省の事業も三年間

でもう終わつてしまつたわけですね、モデル事業が。あと地方自治体任せなわけです。やはり国の

責任を示すことが非常に重要だということ

で、こういう法律をつくりました。

うことがあるわけですね。

イギリスでも、一九九六年に、保守政権が若者再出発プログラムというもので、今のジョブカ

フェのようなプログラムをやつたわけですけれども、なかなか効果が上がらなかつた、それはやは

り予算と財源、人員配置が不十分だと、それで、ブレア首相が本格的に予算と財源を投人してやり

出して、五十万人の若者の雇用創出ができたとい

うことがあるわけですね。

そういう意味では、私たちは、やはりこういう年齢層を絞つた新たな法律をつくつてやつていいのではなくて、国が責任を持つてやつていく。

実際、ジョブカフェの経済産業省の事業も三年間

でもう終わつてしまつたわけですね、モデル事業が。あと地方自治体任せなわけです。やはり国の

責任を示すことが非常に重要だということ

で、こういう法律をつくりました。

うことがあるわけですね。

そういう意味では年齢を絞つて法案を出しているわけでもないか。

そういうことで、今回、若年者職業安定特別措置法を五年の期限立法で出させていただきました。

○木原(誠)委員 済みません。余り民主党と議論をするつもりはなかつたんですけれども、もう一

点だけ。

今私が質問したかったことは、今回義務化になつてゐるこの年齢制限の、その中で法律で四類型を挙げていらつしやる、その三項目めだったと

いうふうに思いますけれども、高年齢者の雇用の安定に関する法律に基づいて、特定の年齢階層に絞る必要がある場合、その例外事由として挙げていらつしやる。私は、このフリーランナーとかあるいはニート、若者の雇用というものを考える場合には、むしろそこにしつかり焦点を当て、その分野の人たちもその除外から外れるよう規定も入れておくべきだろうというふうに思ひます。

うことがあるわけですね。

そういう意味では、私たちは、やはりこういう年齢層を絞つた新たな法律をつくつてやつていいのではなくて、国が責任を持つてやつていく。

実際、ジョブカフェの経済産業省の事業も三年間

でもう終わつてしまつたわけですね、モデル事業が。あと地方自治体任せなわけです。やはり国の

責任を示すことが非常に重要だということ

で、こういう法律をつくりました。

うことがあるわけですね。

イギリスでも、一九九六年に、保守政権が若者再出発プログラムというもので、今のジョブカ

フェのようなプログラムをやつたわけですけれども、なかなか効果が上がらなかつた、それはやは

り予算と財源、人員配置が不十分だと、それで、ブレア首相が本格的に予算と財源を投人してやり

出して、五十万人の若者の雇用創出ができたとい

うことがあるわけですね。

そういう意味では、私たちは、やはりこういう年齢層を絞つた新たな法律をつくつてやつていいのではなくて、国が責任を持つてやつていく。

実際、ジョブカフェの経済産業省の事業も三年間

でもう終わつてしまつたわけですね、モデル事業が。あと地方自治体任せなわけです。やはり国の

責任を示すことが非常に重要だということ

で、こういう法律をつくりました。

うことがあるわけですね。

そういう意味では年齢を絞つて法案を出しているわけでもないか。

そういうことで、今回、若年者職業安定特別措置法を五年の期限立法で出させていただきました。

○木原(誠)委員 済みません。余り民主党と議論をするつもりはなかつたんですけれども、もう一

点だけ。

今私が質問したかったことは、今回義務化になつてゐるこの年齢制限の、その中で法律で四類型を挙げていらつしやる、その三項目めだったと

いうふうに思いますけれども、高年齢者の雇用の安定に関する法律に基づいて、特定の年齢階層に絞る必要がある場合、その例外事由として挙げていらつしやる。私は、このフリーランナーとかあるいはニート、若者の雇用というものを考える場合には、むしろそこにしつかり焦点を当て、その分野の人たちもその除外から外れるよう規定も入れておくべきだろうというふうに思ひます。

うことがあるわけですね。

そういう意味では、私たちは、やはりこういう年齢層を絞つた新たな法律をつくつてやつていいのではなくて、国が責任を持つてやつていく。

実際、ジョブカフェの経済産業省の事業も三年間

でもう終わつてしまつたわけですね、モデル事業が。あと地方自治体任せなわけです。やはり国の

責任を示すことが非常に重要だということ

で、こういう法律をつくりました。

うことがあるわけですね。

イギリスでも、一九九六年に、保守政権が若者再出発プログラムというもので、今のジョブカ

フェのようなプログラムをやつたわけですけれども、なかなか効果が上がらなかつた、それはやは

り予算と財源、人員配置が不十分だと、それで、ブレア首相が本格的に予算と財源を投人してやり

出して、五十万人の若者の雇用創出ができたとい

うことがあるわけですね。

そういう意味では、私たちは、やはりこういう年齢層を絞つた新たな法律をつくつてやつていいのではなくて、国が責任を持つてやつていく。

実際、ジョブカフェの経済産業省の事業も三年間

でもう終わつてしまつたわけですね、モデル事業が。あと地方自治体任せなわけです。やはり国の

責任を示すことが非常に重要だということ

で、こういう法律をつくりました。

うことがあるわけですね。

そういう意味では年齢を絞つて法案を出しているわけでもないか。

そういうことで、今回、若年者職業安定特別措置法を五年の期限立法で出させていただきました。

○木原(誠)委員 済みません。余り民主党と議論をするつもりはなかつたんですけれども、もう一

点だけ。

今私が質問したかったことは、今回義務化になつてゐるこの年齢制限の、その中で法律で四類型を挙げていらつしやる、その三項目めだったと

いうふうに思いますけれども、高年齢者の雇用の安定に関する法律に基づいて、特定の年齢階層に絞る必要がある場合、その例外事由として挙げていらつしやる。私は、このフリーランナーとかあるいはニート、若者の雇用というものを考える場合には、むしろそこにしつかり焦点を当て、その分野の人たちもその除外から外れるよう規定も入れておくべきだろうというふうに思ひます。

うことがあるわけですね。

そういう意味では、私たちは、やはりこういう年齢層を絞つた新たな法律をつくつてやつていいのではなくて、国が責任を持つてやつていく。

実際、ジョブカフェの経済産業省の事業も三年間

でもう終わつてしまつたわけですね、モデル事業が。あと地方自治体任せなわけです。やはり国の

責任を示すことが非常に重要だということ

で、こういう法律をつくりました。

うことがあるわけですね。

イギリスでも、一九九六年に、保守政権が若者再出発プログラムというもので、今のジョブカ

フェのようなプログラムをやつたわけですけれども

釈してよろしいですか。

○山井議員 それは今も答弁しましたように、新主常案としてはよくないと考えて、年齢差別の撤廃をしていく、そういうことがあります。

○木原(誠)委員 必ずしも一対一の明確な答弁にはなつてないと思いますけれども、これ以上突っ込んであれだと思います。

私が申し上げたいことは、そこまでやられるのにあつて、国の方策として二ート、フリーラーティーを中心に雇つてくださいということを事業主にお願いをする、そのときに、この年齢制限の撤廃、義務化になるわけですから、その部分がひつかつかつてしまふようでは、施設は進んでいかないんだろうというふうに思います。

そういう中にあつて、省令に規定をしていく、省令の中で、そのときそのときの状況、そのときそのときの政策課題でこれを抜いていくということは、私は、大変に臨機応変な対応をするという意味では重要だ、こういうふうに思つております。で、認識が多分共有できていないというふうに思いますけれども、この硬直性というものについてはしつかりと指摘をさせておいていただきたい、こんなふうに思つております。

○山井議員 もう長くは答弁しませんが、認識は一緒なんですね。ロストジエネレーションの世代を、これは政治の責任、国のリーダーシップで何とかせねばならない。だからそのためには、やはり予算と人員配置をきつちり、大胆に、緊急的に、时限的にでもいいからやっていくという国家の意思を示す必要がありますし、そのための根拠になる法律をつくらないとダメだと思うんですね。そういう意味では、私は、木原議員がおしゃつてることをまさに実現したのが民主党のこの若年者の就業安定支援法だというふうに思つております。

○木原(誠)委員 法律はつくつてあるんです。そ

れから、若年者に対する雇用を確保していくため卒に限つた採用、そういうものに関してやはり民

主常案としてはよくないと考えて、年齢差別の撤廃をしていく、そういうことがあります。

○山井議員 改めて答弁申し上げますが、新卒者に申しあげたいことは、そこまでやられるのかというのを申し上げているんです。

私が申し上げたいことは、そこまでやられるの

のかというのを申し上げているんです。

本來であれば、この年齢制限というものは若年者についてもきいてくるわけですから、その部分も抜いておくべきだうというふうに思います。

法律で書くということはそういうことで、すべてのところをしつかり見て、どの部分に必要か必要でないかということをしつかり書くということが必要だうというふうに思つております。

政府案の方は、そのときそのときの状況に応じて、これは省令の中で、まさに皆さんの中で議論をして書けるわけですから、私はそれでいいんだろうというふうに思いますけれども、法律に書くということはそういうことであつて、今回、まさに若年者が対象になつていて……(発言する者あり)

○木原(誠)委員 まさに一番危機的な問題が

あります。年齢制限の中ではなぜそれを抜かないのかということを申し上げているんです。(発言する者あり)

○櫻田委員長 御静粛に。

○木原(誠)委員 では、端的にもう一度お聞きします。年齢制限の中で、なぜ若年者を抜かないんですか。新卒者だけを……(発言する者あり)違うんです、新卒者だけを対象にしていられないんだという答弁は、これは別なんです。高齢者という一群があり、それからフリーラーティーという一群がある。新卒者だけを抜けばいいという議論をし出すと、高年齢者だけを抜く必要もなくなっちゃうんです。わかりですか。この若年者の就業安定支援法だというふうに思つております。

○木原(誠)委員 もう長くは答弁しませんが、認識は

すらなくなつちゃうんです。それは、もう議論はそこでとまつちゃうんです。新卒者だけがよければいいというわけではないんですね。

ですから、高年齢者に対する除外規定を設けているんであれば、当然のことながら、若者に対する除外規定も設けてしかるべきだ、このように思いますけれども、なぜ設けていないのか、その点についてお伺いをいたします。

○山井議員 改めて答弁申し上げます。新卒者に限るということ、それをなくすということで私たちは十分だと考えておりまし、ぜひ御理解いただいたいのは、年齢差別を禁止する法律と若年の職業安定の法律をセットで出した理由はそこなんですね。だから、まさに一番危機的な問題がロストジエネレーションの問題だということでお、この新たな法律をつくつて、出しているわけですよ。

○木原(誠)委員 ありがとうございます。ニート、フリーラーティーを対象とした法律を出していろいろなことが、民主党としてその部分を重視しているという最大のあらわれになつております。

○木原(誠)委員 ありがとうございます。直接的な御答弁がいただけなかつたと思いますので、これで終わりにしたいというふうに思いますが、法案を出していることはもちろん認識をしております。

○木原(誠)委員 そのことで政府の方にお伺いをいたしますけれども、若者の雇用の量の確保という観点からいいますと、今回、雇用の機会の拡大というものを図ろうというふうにされております。この雇用の機会の確保という言葉は少しだけづらい面があるな、このように思いますけれども、いわば雇用の機会の確保の一つの類型が年齢制限の撤廃といふことになるんだろうというふうに思いますが、義務規定にするということで一つの手当ては済んでいるのかなというふうに思います。

○木原(誠)委員 それ以外に、この雇用機会の確保ということになると、この雇用機会の確保を具体的に想定されているのか、御答弁いただければというふうに思います。

○高橋政府参考人 私ども、今回御提案申し上げ

ている雇用対策法の改正案におきましては、今御議論にもございました募集、採用における年齢差別の禁止の義務化に加えまして、若年者をめぐる非常にさまざまな問題、特に、いわゆる就職氷河期に正社員となれずにフリーラーティーにとどまつておられる年長フリーラーティーの方々の就職支援を強化していくということが大変重要な課題になつています。

一方、年齢が高くなりますと、正社員としての雇用機会も大変少なくなつてくる。こういう実態があるわけございます。

こうしたことと踏まえまして、今回、年長フリーラーティーを初めていたしました若者の安定した雇用を促進する、こういう観点から、青少年の、つまり若者の能力を正に評価するための募集、採用方法の改善をありますとか、実践的な職業能力の開発、向上といったような措置を講ずることにあります。

○木原(誠)委員 人物本位の採用が図られるようになります。全くいい、すばらしいことだうと思ひますけれども、現状では、大企業もそしてまた官公署も、なかなか人物本位の採用というのは難しい面もあるんだろうというふうに思います。

○木原(誠)委員 そういう意味で、とりわけ、今度努力義務にならることで、中・小企業者にとっては、採用の過程が変わつていくということは大変に負担の大きいことだうなど思いますが、中・小企業者に何らかの支援といつたものを考えていらっしゃるか、御答弁いただければと思います。

○高橋政府参考人 今申し上げました努力義務に関しまして、今回の改正におきましては、あわせて、国は、事業主が適切に対処するために必要な指針というものを策定することとしております。これに基づきまして、私ども、ハローワークを中心におきまして、若者の雇用機会の確保を実効あるものにしていきたいと考

えます。

○木原(誠)委員 ありがとうございます。ニート、フリーラーティーを対象とした法律を出していろいろなことが、民主党としてその部分を重視しているという最大のあらわれになつております。

○木原(誠)委員 ありがとうございます。直接的な御答弁がいただけなかつたと思いますので、これで終わりにしたいというふうに思いますが、法案を出していることはもちろん認識をしております。

○木原(誠)委員 そのことで政府の方にお伺いをいたしますけれども、若者の雇用の量の確保という観点からいいますと、今回、雇用の機会の拡大というものを図ろうというふうにされております。この雇用の機会の確保といふことになるんだろうというふうに思いますが、義務規定にするということで一つの手当ては済んでいるのかなというふうに思います。

○木原(誠)委員 それ以外に、この雇用機会の確保といふことになると、この雇用機会の確保を具体的に想定されているのか、御答弁いただければというふうに思います。

○木原(誠)委員 そのことで政府の方にお伺いをいたしますけれども、若者の雇用の量の確保という観点からいいますと、今回、雇用の機会の拡大というものを図ろうというふうにされております。この雇用の機会の確保といふことになるんだろうというふうに思いますが、義務規定にするということで一つの手当ては済んでいるのかなというふうに思います。

○木原(誠)委員 それ以外に、この雇用機会の確保といふことになると、この雇用機会の確保を具体的に想定されているのか、御答弁いただければというふうに思います。



実現に向けまして、企業の先進事例の収集、提供でありますとか、事業主に対します相談、援助を進めてまいりますほか、七十歳まで働く企業に対する奨励措置というものを創設するなど、各般の施策を講ずることといたしていところでござります。

これに加えまして、今回の改正法案におきまして、年齢にかかわりなく働ける社会の実現に向けて、労働者の募集、採用にかかる年齢制限の禁止についてこれを義務化することといたしているわけでございます。これら施策を通じまして、高齢者が意欲と能力のある限り幾つになつても働ける社会の実現に向けて、最大限努力をしてまいりたいと考えております。

○福島委員 今の御答弁はそのとおりで、しつかりやつていただきたいと思います。

個人的な思いを申し上げますと、幾つまで企業で働き続けるかということも大事なんであります。が、団塊の世代の方々には大いに、第三の人生といいますか、みずから働き方そのものを変えていくということも求めたいなというのが私の思いでございます。日本の戦後、会社人間という言葉がありましたけれども、会社の中だけで働くということではなくて、多様な働き方が恐らくあるんだろう。そしてまた、これだけの人口集団でございますから、日本の社会の働き方そのものを変えよう流れをぜひ団塊の世代に私は期待をしたいなというふうに思います。

例えば、NPO法人で働く、こういう働き方もあるでしようし、みずから起業する、こういう働き方もあるでしようし、多様な働き方が恐らくありますから、この社会の働き方そのものも変わることになります。また、企業の中で引き続いているだけの力になつていただきたいなというの私が率直な思いでございます。

ただ、その中で、やはり企業には、年齢にかかるお元気な高齢の方はたくさんおられるわけですが、または技能の継承ということもあるわけだと思いますから、積極的な取り組みを促すように政府としては頑張つていただきたい、そのように思つてございます。

続きまして、高齢者の就業だけではありますん、まさに日本の国民が、全員参加と言つてはあれですかねども、国の活力を維持するために、働く人はしっかりと働いていただく、そのためには、若者、また女性、障害者等々の方々の就業促進というもののもこれまで以上に重要な施策となることは間違ひがないわけであります。

安倍政権の最重要課題の一つでありますところの再チャレンジ支援、また成長力底上げ戦略について、こうした障害者の方々でありますとか女性の方々でありますとか、さまざま立場がありますけれども、その就労というものを支援していくために、ハローワークというものが非常に重要な役割を担つておるわけであります。企業に対して積極的な働きかけを行う、また、障害者や生活保護受給者などの就職支援、それからハローワークと福祉関係行政機関などの連携による支援を行つております。ハローワークが活保護受給者などの就職支援、それからハローワークと福祉関係行政機関などの連携による成長力の底上げ戦略、ここでは、障害者や生徒機関とも連携を図つてその取り組みを進めていく、こういう多様な、ある意味で非常にパブリックな役割というのがハローワークにはあるわけであります。

ハローワークがこうした雇用対策において果たすべき役割は今後ますます大きくなつていく、私はそのように思いますが、一方で、昨今、規制改革、民間開放ということで、ハローワークの包括的な民間委託をやつてはどうか、こういう議論がなされているわけであります。

これはILO条約との関連等々からやはり慎重に検討すべき課題であるというふうに私も認識をいたしましたが、今申し上げましたように、今後、障害者の方々であるとか、さまざまな立場の方が就労していく、その流れをきちっとつかつていく、そこでかなめとなる役割を果たすの

がハローワークである、そういう認識を持つておりますので、ハローワークについて、セーフティーネットとして、職業紹介はもちろん、雇用保険も含めたさまざまな雇用対策を全国的な体系で一体的に運営していく、このことは今後もしっかりと堅持をされる必要があるだろうというふうに思つてあります。

その中で、一方で、民間にゆだねられるものはゆだねていく、こういった改革も進めなければなりませんけれども、基本の骨格をどうするか、これは政府の考え方の一番土台になるところでございますから、それについて副大臣の御見解をお聞きしたいと思います。

○武見副大臣 ハローワークが一体的に取り組むべきその基本という点については、委員御指摘のとおりでございます。

このハローワークにおきましては、再チャレンジ支援対策の対象であるフリーター、それから高齢者、障害者に対する就職支援ということに積極的に取り組んでいるところでございますが、また、成長力の底上げ戦略、ここでは、障害者や生徒機関とも連携を図つてその取り組みを進めていきます。

若年者の雇用問題については、いまだ解決するべき課題はたくさん残つておる、そのように思いますが、まず現在の雇用情勢についてどのように認識をしているのか、その点を確認いたしたいと思います。

○高橋政府参考人 若者の雇用情勢の状況でございますが、今御指摘ございましたとおり、新規学卒者、本年三月卒の就職内定状況につきましては、高校新卒者が八八・一%、これは一月末現在でございます。それから大学新卒者が八七・七%，これは二月一日現在でございますが、いずれも昨年同期に比べて上昇をいたしております。

また、フリーターにつきましても、平成十五年の二百十七万人をピークに、平成十八年は百八十七万人ということで三年連続減少をしておるといったことなど、改善の動きが加速をしておるわけでございます。

他方で、新卒採用が特に厳しい時期、いわゆる就職氷河期に正社員となれずにフリーターにとどまつている若者、いわゆる年長フリーターでございますが、こうした層が平成十八年におきましても平成十八年で六十二万人ということです。それでも改善がおくれておるわけでございまして、なお多くの課題があると認識をいたしております。

それから、雇用保険制度の健全な運営のためには、国による雇用保険と職業紹介との一体的な実施というものが、さらに、障害者など就職困難者の就職促進のためには事業主指導と職業紹介との就職促進のためには事業主指導と職業紹介との一体的な実施というものがそれ不可欠であると私ども認識しているわけであります。

したがいまして、今後とも、全国ネットワークのハローワークがこの三つの機能を一体的に実施して、国民の最後のセーフティーネットとしての重要な役割を果たすという基本的な考え方でこれから取り組んでいきたいと思っております。

○福島委員 ぜひしっかりとお取り組みをいただきたいというふうに思います。

統計まして、若年者の雇用の問題、今回のこの改正の一つの大きな目的でもございますが、その点についてお聞きをいたしたいと思います。

最近の若年者の雇用情勢は、景気の回復や団塊の世代の大量退職に伴いまして、大学生、高校生の内定率は大幅に改善をし、また、フリーター数も減少傾向にある、そのように伺つております。

しかし、若者の置かれている状況はさまざまありますので、ハローワークについて、セーフティーネットとして、職業紹介はもちろん、雇用保険も含めたさまざまな雇用対策を全国的な体系で一体的に運営していく、このことは今後もしっかりと堅持をされる必要があるだろうというふうに思つてあります。

○福島委員 今御答弁がありましたように、年長の方々のフリーランスの方が九十二万人、またニートの方が六十二万ひとと、大変膨大な数の方が今後やはり積極的な対応が必要である。景気の谷間、企業が採用枠を減らしていく際に就職活動を行わざるを得なかつた就職氷河期世代の方々には、正社員になれず、いまだフリーランスにとどまつている、この実態が明らかになつたわけであります。

こうした状況が引き続きますと、若者の本人の方々のキャリアの蓄積がなされない、また企業内の技能の継承もなかなかうまくいかない、将来的に我が国の経済基盤を揺るがしかねない重要な課題である。そしてまた、これは社会保障制度、例えば年金の受給等にも直結する課題でございまして、今直ちにやはりこの問題に全力で取り組む必要がある、そのように思うわけであります。

若者は我が国の次世代を担う社会の礎でありますとして、政府として、こうした若者に対しても就職支援に全力を擧げて取り組むことが必要であります。そして、副大臣の御決意をお聞きいたしたいと思います。

○武見副大臣 御指摘のとおり、就職氷河期の世代という方々、まさに九十二万もの多くの方々がこうしたフリーランスにとどまつているという状況、これを一刻も早く改善する努力を政府としてもしなければならないという点については、御指摘のとおりでございます。

このため、現在取り組んでおりますフリーランス二十五万人の常用雇用化プランにつきまして、年長フリーランスの正規雇用化の支援に重点を置き、ジョブクラブ方式による集団的な就職支援の実施、それから就職が困難な年長フリーランスをトラックル雇用後に正社員として雇用する企業に対する助成、それから職業能力を判断するために企業実習を先行させる職業訓練システムの創設といつたことに取り組んでいるわけであります。

そして、企業におきましても、新卒者以外にも門戸を広げていただくために、雇用対策法を改正し、事業主に対して、若者の能力を正当に評価す

るための募集方法の改善などにより、若者の雇用機会の確保などに努めていたしたこととしており

厚生労働省としても、こうした取り組みを通じて、一人でも多くの若者が新たに人生にチャレンジできるよう、その社会の実現を図つてまいりたいと考えております。

めるべきだ。公明党におきましても、青年局が中心となりまして、この数年来さまざまな提言を行なわせていただき、その多くが政府によりまして具体的な施策として実施をしていただいていると感謝を申し上げるものであります。そしてまた、引き続き私どもは頑張つていきたい、そのように

思つております。  
ただいま副大臣から御説明がございましたが、  
今般の改正によりまして、若者の応募機会の拡  
大、とりわけ募集、採用方法の改善について事業  
主の努力義務とする、こういうことになるわけで  
ありますけれども、事業主は努力義務として具体  
的にどのような措置をとることが求められるの

か、この点について政府のお考えをお聞きしたい  
と思います。

○高橋政府参考人 今回、若者の能力を正当に評  
価するための募集、採用方法の改善等によって、  
雇用機会の確保を図ることを事業主の努力義務と  
いたすわけでございますが、その際、事業主が適

切に対処するべき事項を指針という形で定める、ことをあわせ盛り込んでおるわけでございます。  
この指針の内容でございますが、改正法成立後に労働政策審議会において御議論をいたやすくこといたしておるわけでございますが、この改正法案を作成する際に、昨年十二月二十二日に、この労働政策審議会において建議というものが取りまとめられたわけでございます。  
その建議におきまして、過去の就業形態でありますとか離職状況にとらわれずに、本人の能力、経験についての正当な評価がなされるべき旨明記されるとともに、定着促進の観点も含めまして、

一つは、採用基準や職場で求められる能力、資質を明確化していく、二点目として応募資格の既卒者への開放、三点目として通年採用の導入、四点目として実践的な職業能力の開発の推進等々についてこの建議の中に盛り込まれたわけでございまして、こうしたこと�이一つの参考になつていくのかなというふうに思つておるところでございます。

いざれにしましても、労働政策審議会にお諮りをして、この指針については適切に定めていただきたいと考へておるところでござります。

訓練、実施状況について視察に伺わせていただきました。多くの方がそうした技能を身につけることによって、実際にその就職を可能にしている、その実態を見て、大変すばらしい取り組みだ、とうに思いました。

しかし、また一方で、そういうトレーニングを受けている期間の生活をどうするのかということ

で二の足を踏むケースも間々あるわけでありまして、そしてまた、そのことで、手近なところでやはりまたアルバイトとして働く、そういうことを余儀なくされるという実態もございました。こうした方々に対して、生活面の支援も含めてそういう技能を習得するような機会を与える、こういう

ことについても、ぜひ政府として御検討していくべきだときたいと要望いたしておきます。

また、いわゆる就職氷河期に、希望しながらも正社員になれないままフリーランertonにとどまつている若者は、いずれ若者でなくなる。雇用対策法第八条に規定されているところの若者の範疇から除外していくことになつていくことが想定されるわけでありますけれども、そうした今後の変化についても対応していただきたい、必要があれば引き続き手厚い支援を行つていただきたい、そのように考えるわけであります、政府のお考えをお聞きしたいと思います。

○高橋政府参考人 満といったようなところを念頭に置いて今回特に応募機会の拡大の努力義務を設けさせていただきましたのは、現下の若者全体で見た雇用をめぐる状況というのが、例えば有効求人倍率はかなり高いわけですが、他方で完全失業率も高い、こういうような状態にある、この実態を踏まえた形で対応させていただいたわけですが、

こうした観点からいいますと、三十五歳を超える、あるいは四十歳代も含めて考えますと、有効求人倍率は、他の年齢層に比較しますと、今、比較的良好な状況である。また、完全失業率も、年齢計に比べますと低い状態にある。こういうようす。

なことで、現時点ではこうした方々も含めて、法的な措置まで必要な状態ではないのではないかとも考えておるわけでございます。

して、個々の求職者の状況を十分踏まえながら、きめ細かな支援措置というものを講ずることによって、いまして、こうした人々も含めました雇用の安定を図つてまいりたいというふうに考えております。

○福島委員 最近、「製造業崩壊」という本が出版されました。されましたが、なかなか製造業の中企業、人手不足感というのがあるようございます。しかしながら、なかなか若い人が定着しない、こういう実態も一方ではあるということがその中では報告されております。

中小企業とすれば、ぜひ安定して製造業の立場で継続してやってほしい、そう思うんだけれども、なかなかその現場が合わないのかどうか、やめてしまう、そしてまたサービス業の方のアルバイトの生活に戻ってしまう、こういう話もあるようございます。こういった点では、どういう現場の就労管理また支援をするか、こういう話をあ

るんだろうと思ひますけれども、そういうたったの点にもせひ光を当てていただきたいと御要望いたしておきます。

募集・採用時における年齢制限の禁止、先ほどもいろいろと議論になつておられましたが、雇用失業情勢は厳しさが残るものとの改善が進んでおりますぐれども、中高年齢者については、一たん離職

する」と再就職が厳しい状況にあることは事実でございます。公明党におきましても、自民党での議論と並行して、中高年齢者の再就職機会の妨げになる募集時の年齢制限について議論いたしましたて、最終的に与党の実務者協議によりまして、現行の努力義務では不十分ではないかといたしまして、与党から政府に対して、年齢制限禁止について義務化するように申し入れを行つたところでござります。

て、年齢制限が認められる例外事由が十項目定められております。今回の義務化に当たりましても、厚生労働省令で例外事項を定める、このように伺っておりますが、この例外事項がこれまでの十項目と同程度ということになれば、せつかく義務化してもなかなか現状が変わらない、こういう話になるんだろうと思います。

○高齢政府参考人 御指摘のとおり、現行の雇用対策法第七条の努力義務の例外としての年齢制限が認められる場合として、この年齢指針におきましては、十項目の例外規定が定められておるわけでござりますが、今回の改正によります年齢制限禁止を義務化するに当たりましても、一定の合理的な理由があつて例外的に年齢制限が認められる場合のへと絞り込みを行つていただきたい。これは、この国会におきましてもいろいろと質問されるところでございますが、この点についての御見解をお聞きいたしたいというふうに思います。

ます。こうした雇用情勢が厳しい地域の状況につ

どうもありがとうございました。

いてどう考えるのか、一つの格差問題でございま  
すけれども、こうした地域に対しどのような支  
援策を講じていくのか、もう時間がございません

○**櫻田委員長** 次に、太田和美君。

○**太田(和)委員** 厚生労働委員会では初めての質問になりますが、本日は、貴重な質問の機会を与

ので、最後の二つの通告いたしました質問につきましては、政府の対応についてまとめて御説明いただきたいと思います。

えていただきまして、ありがとうございます。  
私は、ちょうど一年前、補欠選挙で当選をさせていただきました。その選挙で訴えたことはたつ

○高橋政府参考人 御指摘のとおり、現在の雇用失業情勢全体としては改善を見ておるわけでござりますが、しかし、この改善のテンポというものが

た一つ、負け組ゼロへというキヤツチフレーズに集約される格差社会の是正がありました。本日は、雇用対策法に関連して、格差社会の焦点の一

の地域差が依然見られるわけでございます。  
現在、私ども、雇用情勢が厳しい地域につきましては、現行の地域雇用開発促進法に基づきます  
さまざまな支援に加えまして、十一年度から、雇

つである若者の就労支援策に絞って質問させていただきますが、本論に入る前に、まず、格差社会についての基本的認識について大臣にお伺いした

用の非常に厳しい七道県に対しまして、地域雇用戦略会議を設置、開催いたしますとともに、地域提案型雇用創造促進事業につきまして、この七道

結果の平等と機会の平等という二つの考えがあります。大臣はどちらを重視しておられるのでしょうか。お願いいたします。

県に重点配分を行うなどの重点的な支援を講じてきています。

**(一) 柳澤国務大臣** 結果の平等それから機会の平等  
ということがございますが、いずれかといえば、  
やはりそれは機会の平等が大事ではないか、こう

て従来の地域法における支援のための地域類型というものを従来の四つから二つの類型に再編しまして、雇用情勢の厳しい地域にこの支援を重點化していくことといたしております。

いうように思いますが、その機会といふものがどういうふうに与えられるのがいいのか、一回みんな平等に与えられればそれでいいのかといふと、そうでなくて、やはり今回も何らかの

具体的には、雇用情勢が特に厳しい地域でござ  
います雇用開発促進地域につきまして、事業所の  
設置 整備に伴う雇い入れ等に対する助成を行ひ

機会を与えるといふに似たる立場では、その立場を保つことは、必ずしもその立場を保つことのための手段である。したがつて、この立場を保つことは、必ずしもその立場を保つことのための手段である。したがつて、この立場を保つことは、必ずしもその立場を保つことのための手段である。

ますとともに、雇用情勢が厳しい中で雇用創造に向けた意欲が高い地域でございます自発雇用創造地域については、地域の協議会が提案をいたしま  
事務局に提出いたしました。

〔委員長退席、石崎委員長代理着席〕

○福島委員 事業を選抜いたしまして、その事業を委託する形で支援を実施していくといったような施策を盛り込んだところでござります。

を得ないことがあります。  
その意味で、まず第一に、機会の平等が実現され  
るよう政策を実行するのは当然のことだと思います。  
しかし一方、結果の不平等が余りにも広大

だけにとどまらず、その地域のニーズは何か、産業行政等々、省庁横断的に地域の要望を生かしながら取り組みをしつかりと進めていただきたい、このことを要望いたしまして、質問を終わります。

ると、機会の平等さえ実現されなくなる。これは、医者の子供の四割はまた医者になるとか、あるいは難関大学入学者の家庭の平均収入がかつてよりはるかに高くなつたとか、いわゆる格差の固定化としてあらわれています。

若者の就職問題というのは、人生のスタート地点で機会が不平等になつてはいけないというお話をですが、日本の社会全体、結果の不平等が広がり過ぎると機会の平等は確保できない、機会の平等を確保するためには結果の不平等が広がり過ぎることにストップをかけなければならない、この認識は、大臣、いかがでしようか。

○柳澤国務大臣 おっしゃるとおり、機会の平等がまず第一に必要なんですけれども、そうすると格差が生ずるわけですけれども、格差の固定化を特にそれが世代をまたがつてまた格差を生んでいくというようなことは、これはよくない、適当でないということがあろうかと思うんです。

今、我々政府が考えていることは、格差の固定化はよくないということでありまして、固定化をすることをどうやつて防ぐかということいろいろな施策が考えられているということは、委員も御案内のとおりかと思います。

○太田(和)委員 ありがとうございます。

そこで、大学を卒業した若者が、これから先、一生フリーランスでいた場合と、正社員として働いた場合、死ぬまでにどのくらいの収入格差が生じるかは思いますが。大体これぐらいという数字で結構ですので、お願ひいたします。

○柳澤国務大臣 これは、私も何かの雑誌で読んだ記憶があります。恐らく論者によつていろいろな評価があるかと思うんですけれども、生涯の所得というようなことで考えますと、ちょっとと記憶が鮮明でないので数字は申し上げませんけれども、かなりの実は格差がある、二けたになるかというぐらいの格差があるというふうにたしか読んだ記憶があります。

○太田(和)委員 正確な統計がないので一概には言えないようです。しかし、ある推計では、大卒、正社員の生涯賃金が三億円、退職金が二千七百万円、平均的な年金収入が四千三百万円、これまで合計三億七千万円。一方、年収百八十万円程度のフリーランスの場合、生涯賃金は七千万円、退職金はないですし、国民年金を平均余命十八年で計

算すると一千二百万円、合計八千二百万円です。

約二億九千万円の差になります。もし保険料未納

で年金がもらえないとして、差は三億円にもな

るそうです。これは極端な推計かもしません

が、私はちょっと格差があり過ぎだと思うんです。

厚生労働省の最新の賃金構造基本統計によりま

すと、非正規社員の賃金は正社員の六割だそうで

す。その差は、前回調査が十二万七千八百円で今

回が十二万七千百円、横ばいというか、むしろ七

百円とわずかながら差は広がつております。景気

がよくなつたにもかかわらずです。

そこで、フリーランスやニート数の推移ですが、

総務省の最新の労働力調査では、平成十七年に二

百一万人いたフリーランスが百八十七万人になっ

た、ニートは六十四万人が六十二万人になつた、

この推移について、大臣はどのような評価をお持

ちでしようか。

○柳澤国務大臣 私の持つている、これも総務省

の労働力調査あるいは就業構造基本調査によりま

すと、フリーランスについては、平成十五年が

二百一十七万人、最近におきましてはピークを記録

した、それに対して平成十八年は百八十七万人と

ござります。

それからニートの方々というの、これはま

らない。この事実は、若者の雇用問題が景気の循

環だけによるものではなく、構造的な問題である

ことの証拠だと私は思います。だからこそ、川上

から川下までの一貫した若年就労支援策が求めら

れているのだと思っております。川上が子供の発

達段階に応じたキャリア教育、そして川中が就労

支援策、川下が雇用の質の改革、正社員をふや

し、非正規社員を減らす政策。これは先日、青少

年特別委員会で質問させていただきました。

この点は後でまた質問させていただきますが、

今申し上げましたような統計数字の内訳、これは

フリーランス、ニートは景気がよくなれば減るのだ

というような簡単なことではない、政府を挙げて

取り組むべき構造的な問題だと私は思つております。

大臣、そのような認識はお持ちでしょうか。

○柳澤国務大臣 フリーランスの方々の推

移については先ほど申し上げたとおりで、認識が

共通だと思います。

フリーランス、ニートの方々について、フリーランスの方々については顕著に減少したというふう

な面もあると思うんですけども、そういう中で

も年長フリーランスの減り方が少ないというよう

なことを考えますと、今委員が御指摘のような、單

方々は、減つてはいるんだけれどもその幅が小さいということでございまして、なお多くの課題があるというように私どもは見ておるわけでござります。

したがいまして、フリーランスの方々につきまし

ても、私ども、特に、いわゆる今年長フリーラン

スの問題が解決されるわけではないという御指摘

は当たつているというふうに私は考えるわけでございます。

なる経済あるいは景気の循環というようなことでこの問題が解決されるわけではないという御指摘

は当たつているというふうに私は考えるわけでございます。

たが、統計を詳しく見ますと、十五歳から二十四歳までのフリーランスは昨年調査から九万人減る一方、二十五歳から三十四歳までのフリーランスは五万人しか減っていない。しかも、三十五歳以上は統計には載っていません。また、ニートも十五歳から十九歳、二十歳から二十四歳の層では、逆にそれぞれ一人ずつふえています。

景気がよくなつたにもかかわらず、若者の中でも十五歳から二十四歳までの層でニートがふえている。あるいは年長フリーランスがなかなか減らない。この事実は、若者の雇用問題が景気の循環だけによるものではなく、構造的な問題であることは証拠だと私は思います。だからこそ、川上から川下までの一貫した若年就労支援策が求められているのだと思っております。川上が子供の発達段階に応じたキャリア教育、そして川中が就労支援策、川下が雇用の質の改革、正社員をふやし、非正規社員を減らす政策。これは先日、青少年特別委員会で質問させていただきました。

この点は後でまた質問させていただきますが、

今申し上げましたような統計数字の内訳、これは

フリーランス、ニートは景気がよくなれば減るのだ

というような簡単なことではない、政府を挙げて

取り組むべき構造的な問題だと私は思つております。

大臣、そのような認識はお持ちでしょうか。

○太田(和)委員 ここまでは基本的な認識につい

てお尋ねをいたしました。しかし、現実はどう

か。これほどまでに格差拡大が深刻化してきた。

若者の雇用はその端的なあらわれである。この問

題に対してもう少し政府がもっと大々的に取り組

まないのか、私はそんな疑問がぬぐえません。

例えば、若者の就労支援に政府が力を入れて事

態が大きく改善したイギリスのニューディール政

策と比べてみると、イギリスでは、日本円に換

算すると、若年就労支援対策として四百八十六億

円、これとは別にニート対策として九百億円、合

計一千四百億円近い予算を投入しております。日

本の場合、厚生労働省予算で三百五十億円、調査

室にお願いいたしまして、他省庁分も含めた政府

全体の予算を合計していただきまつたら四百五十

三億円、これはキャリア教育なども含めての数字

です。しかも、日本とイギリスでは倍ぐらいの人

口規模の違いがあることを考えに入れれば、日英

の取り組みの差は数字以上に開いていいると言えるのではないかと思います。

予算は一つのパロメーターではないかと思います。日本の取り組みは極めて不十分ではないのか、大臣の所感をお伺いします。

○柳澤國務大臣 若者の就労支援に差し向けられる予算の規模をどう考えるかということをございます。

確かに、予算というのは、施策の規模というか厚みというか、それをあらわす指標ではあると思うんですけれども、加えまして、予算には、執行の仕方によってその目的とすることがどういうべきかということもあるわけですが、あります。したがつて、私たちの予算をもつしても、実はかなりの成果を上げているということをぜひ指摘させていただきたいというふうに思ひます。

後でまた委員からもいろいろなお話を出ようかと思うんですけれども、ハローワークにおけるフリーランの常用就職支援事業というような、これはむしろルーチンの予算を使つた仕事という面が多いわけですが、それでも現実に就業者を実現した数というのは十八万七千人ということになつておりますし、また、ジョブカフエ等によるものとかいうふうなことで、これも合わせて六万人強の就職支援を実現しているというふうなことがございまして、私どもとしては、予算の効率的な運用というものでもつて、それなりの成果を上げているというふうに考えます。

加えまして、委員がどの範囲の欧米の国の予算をござらんになつた上での議論をなさつてゐるかはちょっとわからないんですけども、私どもとしては、主要先進国の若年の失業率はほとんどの国で我が国を上回つてゐるというような状況も背景としてあるのかなというふうに考へてゐるところでございます。

○太田(和)委員 それでは、具体的にお伺いをし

てきて、この間の政府の若年就労支援に関する取組みの象徴と言えるのではないかと思つております。しかし、基本は自治体の取り組みます。

ジョブカフエは、若者の間では認知度も高まつてます。しかし、これは、基本は自治体の取り組みます。しかしながら、このハローワークの窓口におきます就労支援策を打てると思うんですが、どうでしようか。

○柳澤國務大臣 ジョブカフエにつきましては、

平成十五年度に策定されました若者自立・挑戦プランというプランに基づきまして、若年者の雇用問題について、政府・地方自治体・教育界・産業界等が一体となつて根本的な対策を早急に講じよう、そういう認識のもとでスタートしたものでございまして、その場合、地域の主体的な取り組みによる新たな仕組みという位置づけがなされたものでございます。そういうことから、政府としてもございまして、その場所になつております。

は、都道府県の主体的な取り組みを尊重しまして、地域の若年者雇用の実情を踏まえて設置されましたジョブカフエに対し、厚労省と経産省が連携して支援するという仕組みでこれを運営したものです。

厚労省はその中で何をやつたかといいますと、一つには、ジョブカフエにハローワークを併設したこと、これはかなり成果を上げたといふふうに考えておりますし、また、各種のセミナーをジョブカフエに委託したというふうなことで厚労省としての支援をいたしました。

そういうふうなことで、雇用といふものあるいは雇用をめぐる状況というものが地域でもつて区々であるということでは、国がすぐに前面に出るということではなくて、この場合には地域の自治体が前面に出てそれをいろいろな形で後押しする、こういうスキームのもとで運営がなされたというふうに御理解いただければと思うわけでございます。

そうしたもとに、今委員も若干お触れになられましたが、私ども、各ハローワークにおきましてフリーラン向けの窓口を設けまして、ここにフリーラン専用就職サポートという専門の相談員を配置いたしまして、こうした相談員による一对一の相談、助言でありますとか、常用就職に向けたセミナーあるいは合同選考会の開催、個別求人などが、結局自治体任せなんですね。

○太田(和)委員 国の責任においてハローワークに若年者向けのカウンセラーを配置し、若者向けのワシントップ

就職サービスを行えば、その分ゆとりができる都道府県はもつときめ細かく県内の主要都市で就労支援策を打てると思うんですが、どうでしようか。

○太田(和)委員 先ほど大臣もお話をありましたが、ジョブカフエにハローワークを併設したといふことも言つておりましたが、ジョブカフエといふのは県に一つあるかないかの箇所になつております。ですから、私が申し上げたいのは、国の責任において、全国何百カ所かるハローワークに對して、若年者向けのカウンセラーをそこに配置され、その分ゆとりができる都道府県はもつときめ細かく県内の主要都市で就労支援策を打てると思つたのですが、そういった考えはどうでしようかと

いうことです。

○高橋政府参考人 私ども、フリーランを初めといたしました若年者に対する就職支援といふことにつきまして、特にフリーランの場合については、不安定な就業を繰り返すといったことで、安定した就業の経験が少ない者が大変多い、そういう意味で、常用雇用での就職の実現を図つていく上では、個々のフリーランの置かれた状況等を的確に把握してきめ細かな支援を行つていく必要がある、このように認識をいたしているわけでござります。

そうしたもとに、今委員も若干お触れになられましたが、私ども、各ハローワークにおきましてフリーラン向けの窓口を設けまして、ここにフリーラン専用就職サポートという専門の相談員を配置いたしまして、こうした相談員による一对一の相談、助言でありますとか、常用就職に向けたセミナーあるいは合同選考会の開催、個別求人カウンセラーをそれぞれ配置して、ジョブカフエのようないきたいと思つております。

こうした支援を行ふ上で、当然私どもも、一方でジョブカフエとの連携といふことも十分図りながら、このハローワークの窓口におきます就労支援といふことに努めておるところでございます。

○太田(和)委員 先日、千葉県の船橋にあるジョブカフエに、私、視察を行つてまいりました。千葉のジョブカフエはヤングハローワークと併設されておりまして、お互いの垣根を取り払つてうまく連携しております。平成十六年からことし二月まで来場者が約十万人、三万二千人が登録して、うち一万六千人、つまり登録者の半分が就職したり就職先が決まりましたそで、大変実績を上げております。

すいている午前中に行つたのですが、責任者の方が言ふには、午後は病院の待合室みたいに込み合うということでした。宣伝に一錢もかけていないのに込んでいるそうです。もつと広範な若者に宣伝したら、スペースやカウンセラー、スタッフが足りないのは目に見えています。責任者の方は、経済産業省からの補助が打ち切りになり、カウンセラーの数を減らすなど、その穴埋めに四苦八苦しているともおっしゃつておりました。

千葉のジョブカフエは船橋にありますから、来場者はやはり船橋周辺が中心だということでした。私の選挙区は松戸市、流山市、野田市ですかね、ここからはなかなか船橋まで行きにくい。野田市ではジョブカフエの出張サービスを行つてゐるそうですが、やはり継続した相談が必要になるので、出張だと効果が薄いそうです。

私が言いたいのは、ジョブカフエは県に一つしかない。千葉の場合は、宣伝もしていないそうですが、からこれだけの実績にとどまつてゐるのであつて、実は、潜在的なニーズがもつともつとあるのではないかということです。

<p>もつと効果が上がったのではないか、ジョブカフエという名前でこだわるわけではないですが、ハローワークでそういう機能を果たせるようになります。そのように私は感じたわけですが、大臣、もう一度お願ひいたします。</p> <p>○柳澤國務大臣 太田委員から大変力強い御発言をいたいたよう受けとめました。</p> <p>私も、しばしばというか、この職にありますて、時間があればそういうところに出かけるようにしておりますけれども、ハローワークは、かなりみんな頑張ついてくれるという印象を持っています。</p> <p>ジョブカフエというのは、これはどなたが命名したか知りませんけれども、非常に名称をつけるということについては得手なところが日本の政府組織にありますて、大変ヒット作ではないかと思うのでござりますけれども、さて、機能はどうかということになりますと、これは実はハロー・ワークが縁の下の力持ちをやつしているというのが、身びいきではないですけれども、実情ではないか、このように私は思つております。</p> <p>そういう意味で、今太田委員が言われるよう</p>
<p>る施設数、それからまた定員数の推移についてお触れいただいたわけですが、そうだんだん縮小していく必要はないですか、胸を張つて堂々と提起しても、国民の理解は得られるのではないかと思つております。大臣、いかがでしようか。</p> <p>○柳澤國務大臣 ハローワークのこのごろにおける施設数、それからまた定員数の推移についてお触れいただいたわけですが、そうだんだん縮小していく必要はないですか、胸を張つて、もうハローワークなんというのはそういうことを前面に出しているわけですから、そういうようなことで特にフリーランスを中心とする若者の就労支援を充実していつたらいじやないかという御意見、これは私ども同じように考えてこれに取り組ませていただいているということを申し上げたいと思います。</p> <p>○太田(和)委員 国の責任で若年雇用対策をもつと大々的に全国展開するということに及び腰になつてゐる理由は、別にあるのではないかと私は思つております。</p> <p>国の責任でとなつた場合、その拠点はハロー・ワークになるのだろうと思うわけですが、今、ハローワークは民営化、市場化テストの導入が経済財政諮問会議で議論になつており、厚生労働省と</p>
<p>結果、必要最低限のセーフティーネットとなつておられます。</p> <p>また、日本のハローワークは、欧米主要国の公共職業安定機関と比べて、拠点数、職員定数ともに相当程度規模が小さいという主張をされております。定員は、昭和四十二年以降二八%削減し、拠点数も一六%以上削減したということであります。そのような中で、ハローワークを拠点に大々的に若年就労支援を展開するとなれば、民営化論者を一層刺激するのではないか、そんな配慮でもあるのかと推測してしまいます。</p> <p>私は、ハローワークは必要最低限のセーフティーネット、この必要最低限という意味は、社会経済情勢の変化によって意味が違うとのことでありますから、この構造的な若者の雇用問題といふものに対して、もっと胸を張つて堂々と提起しても、国民の理解は得られるのではないかと思つております。大臣、いかがでしようか。</p> <p>○柳澤國務大臣 ハローワークのこのごろにおける施設数、それからまた定員数の推移についてお触れいただいたわけですが、そうだんだん縮小していく必要はないですか、胸を張つて、もうハローワークなんというのはそういうことを十分踏まえた上で話でなければならない、このように考えまして、そういう対応をとらせていただきたいというところでござります。</p>
<p>そういう意味では、今回いろいろ、民営化と触れられた定員数の推移についてお触れいただいたわけですが、そうだんだん縮小していく必要はないですか、胸を張つて、もうハローワークなんというのはそういうことを十分踏まえた上で話でなければならない、このように考えまして、そういう対応をとらせていただきたいというところでございます。</p> <p>○太田(和)委員 民主党は、このたび、若年者の職業安定特別措置法案を提出いたしました。これは一言で言うと、若年者雇用については国の施策として位置づけ、全国各地で国の責任として展開する意思を法案としてお示ししたものであります。</p> <p>これについて私の所見はどうかということですが、人数につきましては、これは恐らく定員だけが、人数につきましては、これは恐らく定員だらうと思います。いわゆる定員管理がなされている公務員の人数かと思うんですけれども、それ以外に臨時の職員を登用するということも可能でございますので、そうした努力も他面行われていると</p>
<p>経産省の補助金がなくなつたからカウンセラーを減らさざるを得ない、宣伝するとスペースやスタッフも不足してしまいます。自治体は自治体として一生懸命に取り組んでおられて頭が下がるのですが、やはりこれは自治体では限界があるのではないか。国が責任を持つて行わなければならぬ根拠はそこにあると思っております。</p> <p>そこで、大臣、少し質問をかえますが、政府の再チャレンジ支援総合プラン行動計画を見ますと、フリーランス、ニートが対象となつてている施策の数は全部で幾つでしょうか。</p> <p>○柳澤國務大臣 再チャレンジの計画は、大きく分けますと、就業弱者と申しますか、そういう人たちごとにカテゴリーが分けられておりまして、フレ等による就職難あるいは経済的困難等からの再チャレンジ、そういうくくりの中に属しております。</p> <p>少傾向については、これは必要なところにしつかり設置をするということであれば、結果としてこられることがあつたとしても、私はそれほど差し支えはない、このように考えております。</p> <p>いすれにせよ、先ほど来、私、ありがたいといふふうに申し上げてありますように、ハローワークはセーフティーネットでありまして、自分で</p>

う  
か

○柳澤國務大臣 委員が御指摘になられたとおり、私もこの仕事に着任をいたしまして一度レクチャーを受けたわけですがれども、なかなか一遍にはのみ込めないということがございまして、今委員のお話を聞いておりまして、私だけが例外に理解が

ハローワークが一番、すべてわかつていただける  
んじゃないかな、こう思いますから、ハローワーク  
に行かせるだろう、こういうのが私の考え方でござ  
います。

ターでございますが、全国で約三百名の相談員を配置するということいたしておりますが、特に、やはり若年者なりフリーターの多い地域のハローワークに重点的に配置をしていきたいというふうに考えているところでござります。

の能力を生かせる仕事を見つけられない中高年齢者といった人々もハローワークの窓口においては少なからず存在をしておるわけでございまして、こうした求職者の方々の早期再就職を支援していくことが大変重要な課題になつておるわけでござります。

しかしながら、これをよく吟味していきますと、やはりかゆいところに手を届かせようという努力の結果こういうことになつていてるということでも、それもまた、委員がよく聞いてみたら何となるかわかつたようなないう、何となくという言葉をお使いになつたかどうかはともかくとして、おわりになられたということでござります。

私は、それぞれの施策の方向性 자체は悪くないと思っています。しかし、商品ラインナップの展開がお粗末だと思うんです。商品はたくさんあっても、棚の区分けがされていない、お勧め品がわからない、それぞれの商品の違いがわかるようなカタログもない、そこに行けばスタッフがそれぞれの違いをわかりやすく説明して、ユーモアでマッチした商品を案内する販売店、これがジョブカフェの意図だったのだと思うのですが、量が少

（高齢者支援）　フリーランス専門家としての活動は、主に高齢者の生活支援や、介護施設での業務を行っています。年齢層は、主に65歳以上の方々で、その多くが高齢者支援センターにて活動しています。また、個人宅での訪問も行っています。高齢者支援センターでは、主に高齢者の日常生活支援を行っています。具体的には、食事支援、排泄支援、入浴支援、服薬管理、外出支援などです。また、介護施設では、主に高齢者の日常生活支援を行っています。具体的には、食事支援、排泄支援、入浴支援、服薬管理、外出支援などです。高齢者支援センターでは、主に高齢者の日常生活支援を行っています。具体的には、食事支援、排泄支援、入浴支援、服薬管理、外出支援などです。また、介護施設では、主に高齢者の日常生活支援を行っています。具体的には、食事支援、排泄支援、入浴支援、服薬管理、外出支援などです。

そういうようなことのほかに、個別にまずプランをつくってやる、それからプランをつくるだけではなくて、ナビゲーターと称して、本当に最終の就職ができるまで個別のマンツーマンの世話をしてしまうというところまで考えているとか、非常にきめ細かな感じですね。

でございますが、これは先ほども若干お答えをさせていただいたところでございますが、ハローーワークにおきましてフリーター向けの窓口を設けて、そこにフリーター専用就職サポートといふ専門の相談員を配置して、その専門の相談員がフリーターの方々の相談を行つております。

そういうようなことから、こうしたプロジェクトあるいはプログラムが非常に多岐にわたつたということはあろうかと思うんです。私は、それにしてももうちょっと、いろいろ物を考える政策の担当者などについても、わかる整理の仕方というものは考えてもらいたいなという気持ちがいたし

であります  
なお、私の子供がもし年長フリーターだつたら  
どうするんだということでおざいますが、私はや  
はりハロー・ワークに行かせると思想います。やはり

職業紹介を行なうといったような、フリーターの常用雇用化のための一貫した支援を実施いたす事業でございまして、本年度におきましては、十九年度でございますが、約六億三千万円の予算を計上しているところでございます。

でございますが、全体として雇用情勢は改善をしておるわけでございますが、その一方で、例えればフリーターも含めました若者の場合、中には、十分な能力がありながら、効果的な求職活動の進め方がわからぬいために、結果として求職期間が長期化をする傾向にある若者が一方でおられる。他方、リストラ等によりまして、離職後、計画的か効果的な求職活動ができないために、みずから

次に、若年労働者キャリア形成支援・相談事業についても、概要と実績、予算、また、相談を受ける週当たりの頻度や相談窓口の数について教えてください。

○奥田政府参考人 お答えいたします。

若年労働者キャリア形成支援・相談事業の概要でございます。

これは、現に働いておられる若者、おおむね三

○高橋政府参考上

人材紹介会社

方、リスナー等によりまして、歴暗後、言画的かつ効果的な求職活動ができないために、みずから

てございます

おおむね  
三

十五歳未満の方を対象にしておりますけれども、そういう方が、仕事上の悩みでありますとか、現に今自分がやっている仕事をこれからさらにどういうふうに発展させていったらいいのかというようなこと、これはキャリア形成支援というふうに言つておりますけれども、そういつた相談をキャリアコンサルタントの方がお受けするということをございます。

方々に対する訓練をどういうふうにしたらいいのかということを検討いたしまして、そういうことを経験しておられるわけですけれども、ある特定分野でいわば深くキャリアを積み上げてこなされたということがある程度共通しているわけでございます。そういう方々には、まずは自分が就職したいと考えている企業に企業実習という形で入っていただきまして、これは訓練でございます。

○太田(和)委員 これも方向性としてはいいんですが、やはり実践的な能力を企業で身につけていた方がいいと思います。特に若い人たちについては、そういう基礎的な能力を座学できちっと身につけていたただいて、実践的な能力を企業での実習で身につけていただけたほうがいいという仕組みで、これは何年間かやつてきたわけでございますけれども、年長長リーターの方については、今申し上げたような、いわば順序を逆転させた訓練を開発したというところでござります。

上げたいと思います。  
○太田(和)委員 幾つかの施策についてお尋ねいたしましたが、特徴は小出し、不十分、実態に即していないのが疑問などです。  
繰り返しになりますが、百歩譲つて、どうしても予算が限られるというのなら、あれもこれも小出しにやるのではなく、戦略的に重要な政策に集中でやる、選択と集中でやる方が効果が上がるのではないかと思いますが、指摘するだけにとどめさせていただきます。

上げたいと思います。  
○太田(和)委員 幾つかの施策についてお尋ねいたしましたが、特徴は小出し、不十分、実態に即していないのが疑問などです。  
繰り返しになりますが、百歩譲つて、どうしても予算が限られるというのなら、あれもこれも小出しにやるのではなく、戦略的に重要な政策に集中でやる、選択と集中でやる方が効果が上がるのではないかと思いますが、指摘するだけにとどめさせていただきます。

置をしております公共施設 多くは労働青少年  
ホームでござりますけれども、この労働青少年  
ホームで、平日の夜間、現に働いておられる方が  
対象になりますので、そういう方々が来やすい  
時間帯ということで、六時から九時ぐらいの時間  
帯、週に一回ずつということで、現在、全国で四  
十七カ所でこれを実施しているところでございま  
す。

けれども企業美習などいう形で入っていただきますして実際に仕事をしていただく。その仕事の過程で、この人が常用就職するにはこういったところをさらに能力開発をきちっとやつたらいいんじやないかということを企業の方方に診断していただきまして、こういった訓練が必須だという診断書をつくっていただきます。これに基づきまして、ある程度能力のある方は、わかれりました、このまま雇いましょう、そういうふた

フリーラーは雇用保険に入っていない方が多いですね。企業実習に一ヵ月から二ヵ月、これが採用されればいいんですが、フォローアップ訓練が必要な場合、最長は五ヵ月程度訓練を受けることになります。

訓練は無料とはいっても、雇用保険がないと、訓練期間中は給料なし、手当なししかないです。これで目先の利益を優先せざるを得ないのではないでしょうか。いやでもフリーラーを続けないと生活す

いたたきます  
法案についてもお尋ねしなければなりません。  
今回の雇用対策法改正案では、青少年の応募増加を目的として、会の拡大ということで、第一に、事業主の努力義務化を実現するため、青少年の能力を正當に評価するため、募集要項の見直しや採用基準の見直し等が加わりました。  
そして第二に、国が必要な指針をつくる。これにより、大臣告示の形で、人物本位による採用、採用方法の改善等が実現されました。  
や職場で求められる能力、資質の明確化、トランクルームの整備等が実現されました。

○太田(和)委員 離職を防ぐために仕事の悩み等に關して相談を受けるということで、これはこれで必要なことだと思いますが、予算が二千六百万円しかなくて、週一回三時間、しかも全国で四十九カ所ですから、県庁所在地だけでしょうか。予

ケースも出てくると思いますけれども、この方については例えればパソコンについてはもうちょっとよつとやつてもらわなきやいけないとか、いろいろなことが出てくると思います。そういった方についてはそういう訓練をするにふさわしいコースを紹介いたしまして、そこで訓練をしていただいて、

○柳澤國務大臣 よく、研修期間中の生活費をじ  
きないといふ人が多いと思います。イギリスで、しかも、失業手当よりも多いからしっかり働くわけです。きちんと機能するかどうか、これは大臣にお伺いします。

アル雇用の活用等有期雇用から正社員への登用制度の導入などが盛り込まれるということであります。

これはむしろ当たり前過ぎる内容だと思いまが、結局、努力義務であること、大臣告示にすぎないことから、ないよりはましだけれども、若者

約で満杯のところもあると聞きましたから、潜在的なニーズはあると思うんです。しかし、このような体制では非常に中途半端と言わざるを得ないと思います。

次に、年長フリーラー自立能力開発システムのうち、企業実習先行型訓練システムについてもお尋ねします。

これは三ヵ月ぐらいを予定しておりますけれども、その訓練を経た後、最初の企業にまた入つていただこう。こういうようなことで、年長フリーターの方の特性を踏まえた新しい訓練システムとして今年度から始めたものでございます。

今年度は、予算約九億八千万円で、五千人を対象に実施をしたいというふうに思つてゐるわけですが、

うするかという観点から、生活費支援の手当を出すべきではないか、イギリスではというような話をお聞きするわけでございます。

しかしながら、それはそれでイギリスの政策半局の選択ということでやつておるわけでございますが、そうしたものがすべて、では功を奏していくかというと、なかなかそうではない。先般も、

この法案の効果、大臣告示の効果について、臣はどのように認識されているのでしょうか。

就労問題の抜本的な前進には到底つながらない中身ではないかと思っております。実際の就労政策が十分に行われるのであればそれでも問題なのでしょうが、これまでお尋ねしてきたような空態はそくなつていません。

これは新規事業ですが、概要と予算について、デュアルシステムとの違いも含めて御説明願います。

○奥田政府参考人　ただいま委員お話をございましたように、十九年度からの新規政策ということことで、企業実習先行型訓練システムというものを開始いたしました。

これは、主に年長フリーランスと言われている

それから、日本版デュアルシステムとの違いと  
いうことでございますけれども、日本版デュアルシ  
ステムの方はいわば順序が逆転をしているとい  
いますか、座学をやるのを前段に置きま  
で、就職に近いところで企業実習に行つていただ  
いて、さらにより現実的な技能を身につけていた  
だいて就職につなげよう、こういう仕組みでござ  
ります。

イギリスの当局者の来訪を受けまして、つい、そういうふうなことの話になつたわけですけれども、なかなか所期の効果は上げていらないといふことも他方で言つていらつしやつたというふうなことでござります。私どもいたしましては、現在の私どものスキームのものとでできるだけの成果を上げていく、成果が上がるよう努めてまいりたい、このように考へて申します。

**○柳澤国務大臣** 今委員から御指摘をいただき、したように、今回の雇用対策法では、若者の応募機会の拡大という観点で、募集、採用の方法のみ善及び実践的な職業能力の開発、向上ということに必要な措置、これを講ずるよう事業主に努力を義務を課している次第でござります。

すということがございますし、さらにもう、これに基づきまして、必要な助言、指導を行うということが規定をされているわけでございます。

同じようなことがかつて行われたことがござります。それは、平成十三年の法改正におきまして、募集、採用時の年齢制限の緩和につきまして、同じような規定、枠組みのもとでその運用を図つたことがございますが、これがかなり効果を上げまして、例えば、年齢不問求人の割合の推移を申し上げますと、改正が行われた十三年九月に一・六%であったものが、平成十九年の二月、最近時で、これが五〇%にまで向上をいたしました。

というようなことで、私どもとしては、この努力義務と指針の告示、それから具体的な助言、指導という枠組みもそれなりに効果を上げ得る、そういうふうに考えておりまして、今回のこの若者の応募機会の拡大につきましても同様なことを期待いたしまして、大いにこの枠組みのもとで努力をし、成果を上げていきたい、このように考えております。

○太田(和)委員 大臣の認識と大分隔たりがあるので、時間がなくなつてしまひました。  
最後に、若者の就労支援策でいえば川下に当たる、雇用の質の改革についてお尋ねをいたしました。いや二十四歳までの若者の二人に一人は非正規雇用という状態です。派遣や請負に従事する者の七割は若者というデータもあります。川上のキャリア教育で働くことの意義や生きがいについて教え、川中である就労支援策に力を入れても、肝心の川下の雇用の質が劣悪で、非正規社員しか働き口がない、難関を突破して正社員になつても、長時間労働で身もくたくたになつてしまふのは、就職してもすぐに離職したり、就職するよりも親のすねをかじつて生きる方が楽だと考える若者がふえるのは当然であります。大臣、これは若者だけの責任なのでしょうか。

また、先日、私、経済産業委員会で政府の経済

成長戦略大綱について質問する機会をいただきました。GDPで中國に抜かれても質的に強い経済をつくる、人口が減少しても生産性を上げる、GDPや雇用の七割を占めるサービス業の生産性を上げて、製造業と並ぶ双発エンジンにする、人材立国を掲げて、一人一人の能力を高め、イノベーションを軸に経済の成長を図る、こういった大綱の方向性 자체は私も間違つていないと思います。

しかし、最大の問題は、格差を是正し、国民の消費をふやして持続的な安定成長を図るという観戦略や各種のレポートを見ますと、政府は、質的に強い経済を実現するため、派遣や請負など非正規労働をもつとふやす必要があると考えているのではないかという危惧を私は感じました。

現実の経済は、これは日本経連のアンケート調査ですが、今後も長期雇用労働者を中心とする点が欠落していることだと指摘させていただきました。大綱の下敷きになつた経済産業省の新成長

と答えた方は三〇%の企業で、長期雇用中心だが、パート、派遣等の比率を拡大すると答えたのが五二%、長期雇用は中核業務のみとするが一五%となつております。非正規雇用をふやす方向が七割近くを占めています。

長期安定雇用はコア業務に集中させ、典型的な業務は非正規労働者に任せ、この新日本型経営

というのでしようか、こういう経営モデル、雇用モデルがさらに広がつていく勢いだと思つております。もちろん、非正規で働きたい、自分の都合に合わせて短時間のみ働きたいという方もいますから、これを全部否定するつもりはありませんが、こういう流れを規制するのかが問われているのだと思います。

大臣にお尋ねしますが、政府は派遣や請負など非正規社員をふやそうと考えているのか、減らしがたいかといふ考え方でいるのでしょうか。また、派遣はボジティップリスト方式に戻して、無制限な拡大を規制するとか、特に立場の弱い登録型を禁止するとか、そういう規制をする考えはありませんか。

んか。

### ○柳澤国務大臣

今委員の方から、最初に、キヤリア形成というものに対する意識をしっかりと持たせる、それから第二は、就業の機会を確保するということの支援、それから最後に、雇用の質の確保が必要だ、時系列的にそういうことではないか、そういう考え方の枠組みの中からいろいろな御質問をいただきました。

私どもも、雇用の質というものは非常に重要なものだというふうに思つておりますが、いずれにいたしましても、現在の多様化する価値観というものの中でこれに取り組んでいくことが必要であろう、このように考えております。

そういうことで、何を基本にやつているかといいますと、私どもとしては、選択肢は備えておく、そういう非正規の雇用を選択される方にも、そういうことがしていただけるような枠組みを準備しておかなければならぬ。しかし、本當は正規雇用を望んでいるんだけれども非正規雇用にやむを得ずついているというような方については、これをできるだけ正規雇用に移行していくだくと

いうようなことでなければならぬ、こういうようふうに考えていることが基本だということはしばしば申し上げているとおりでございます。

現状はどうかといいますと、日本経済の低迷期にやむを得ず選択した雇用形態というものを、今、経営者の中にはもう一度見直そうというような動きもあるよう受けとめております。そういうような方々は、やはり人的な資本がかえつて脆弱になるのではないかというようなことを恐れる、あるいは、将来における労働人口の需給といふものに対して一つの見方をとりまして、やはり非正規雇用をできるだけ正規雇用に転換していくのだと存じます。

### ○太田(和)委員

時間が参りました。

繰り返しになりますが、若者の雇用の問題は、景気の影響は受けるけれども本質は構造的な問題であり、サービス経済化や国際的な生き残りをかけた企業競争の激化という環境の中で、本来、就労支援は国の責任で、もつと質量ともに拡充した施策を打つべきであるということを再度申し上げまして、私の質問を終わります。

ありがとうございました。

### ○櫻田委員長

午後一時二分開議

ととし、この際、休憩いたします。

午前十一時五十四分休憩

す。  
質疑を続行いたします。細川律夫君。

○細川委員 民主党の細川でございます。

まず、質問の冒頭にちよつとお尋ねをいたしましたが、昨日夜、長崎市長伊藤一長氏

が、選挙中に選挙事務所の前の歩道で短銃で射殺されるという大変衝撃的な事件が起きました。この事件が日本の政治にもたらす危険性というの私は大変大きいというふうに思います。

今度の事件で特異なことは、開かれた選挙のもとで、しかも選挙事務所の前で、有権者の審判を仰ぐという選挙の候補者が物理的な暴力によって殺害されたということです。このことは、言論によって自分の信条を訴えるという民主主義の根幹にかかる権利がこれによって奪われたと言えると思います。

選挙期間というのは、これはもうここにいらっしゃる委員の皆さんも同じでありますけれども、

何よりも政治家が有権者に対して自分の政策なり

あるいは信条を直接訴える、そういう政治活動でございます。それが一番保障をされなければならぬ、それが今回は侵害されたということになります。

私は本当に、このことによって暴力に対してもひるむことが厭でもあれば、これはまさに民主主義の敗北であり、大変危機的な事件でもあるといふふうに思います。したがって、こういう事件が起つたならば、政治家としては毅然たる態度で

こういう暴力に対しても立ち向かっていくということが大事であろうというふうに思います。

そこで、政治の先輩であります柳澤厚労大臣に、政府の一員でもござりますから、この事件に

対する感想あるいは考え方をお聞きしたいと思います。

○柳澤國務大臣 昨日、今細川委員がお話しになられたとおり、長崎市長である伊藤一長氏が、選挙運動から選挙事務所にお帰りになられて、選挙事務所のほとんど直前でもつて暴力によつて深く傷つけられ、そしてその後お亡くなりになつたと

いう報道を、私も非常に緊張し、また怒りを持つて見守つていた次第でございます。まずもつて、亡くなられた伊藤氏に対して、心から哀悼の意をささげたい、このように思います。

これを政治家としてどのように受けとめたかと

いう御質問でございますけれども、全く細川委員

がおおしゃられたのと同じような受けとめを私は

していると言わせていただきたい、このように思

うわけでございます。

つまり、私どもの政治というのは、もう言うま

でなく民主政治ということで、そのルールに

乗つて行われているわけでございます。

その場合に最も必要なのは、言論によって選挙についての選択をお願いしていくと

いろいろ進路についての選択をしていくと

いうことでございまして、最も重要なのは言論の

封殺してしまうというのは、最も民主主義が許

すことのできない行為であるということになるわ

けでございます。

加えまして、今回の事件というものが、その一

般の民主主義の政治プロセスの中でも最も重要な

選挙という時期に起つたということでございま

して、その意味では、その批判されるべき、非難

されるべき罪というのはある意味で倍加されてい

る私たちは考えるわけでございます。そういうこと

で、私どもとしては、断固これは許すわけにいか

ないということをございまして、以後は司直の手

によつて真相が究明されて、断固たる処断をお願

いしたい、こういうように思うわけでございま

す。

加えまして、私ども政治に携わる者としては、こ

今細川委員がまさに御指摘になられたように、こ

ういう行動に屈するわけにはいかないわけでございまして、私どもとしては、毅然とした態度で

それでは質問に入りますけれども、雇用対策法

Oの関係で御質問をいたします。

ILO百八十七号条約の承認に関連してお尋ね

をいたします。

今開かれておりますこの国会で、ILO百八十

七号、職業上の安全及び健康を促進するための枠組みに関する条約の締結について承認を求めるこ

とになつております。これは当然、外務委員会で

今後審議をされるところでありますけれども、条約の内容は当委員会にかかることがあります

で、この機会をおかりいたしまして質問をする次

第でございます。

それで、この条約そのものの批准については私

は賛成でございますけれども、条約の前文にこう

いうところがございます。「職業上の安全及び健

康の促進が、すべての人に対する適切な仕事の確

るものに対する極めて大きな挑戦であり、決して許すことのできないことだというふうに思つております。

また、細川先生並びに柳澤大臣からもありましたけれども、有権者の審判を仰ぐ選挙戦中につつたということ、ましてや許しがたいことだというふうに考えております。

我々といたしましても、事件の解明、並びに再発を決して許してはならない、そういう思いの中

でこうした問題に取り組んでいきたい、そのよう

に考えてございます。

○細川委員 ありがとうございました。

私ども委員全員、政治の世界で仕事をしておりますけれども、やはり選挙というその期間は、ま

さに直接有権者に自分の考え方、政策なり信条なりを訴える場でござりますから、そこで起つた

こういう立候補者に対する殺害ということは、これはもう決してあつてはならないということです。

こういう民主主義の根幹にかかるような、これを危うくするようなこの事件に對して、政治家全員で毅然たる態度で対処していくしかなければならぬ、このように思うところでござります。

それでは質問に入りますけれども、雇用対策法案、これに、直接質疑に入る前に、ちょっとと ILO の関係で御質問をいたします。

ILO百八十七号条約の承認に関連してお尋ねをいたします。

このディーセントワークとはというのが実はあります。この事務局長報告の中にあるようでございます。人々の働くまでの希望を集め大成した概念というのですから、私のうる覚えの日本語に移しかえるときの用語もそう間違つていなかな

に思つております。

このディーセントワークとはというのが実はあります。この事務局長報告の中にあるようでございます。人々の働くまでの希望を集め大成した概念というのですから、私のうる覚えの日本語に移しかえるときの用語もそう間違つていなかな

に思つております。

過去の大臣の御答弁を見ますと、たまたまございますけれども、坂口大臣の答弁が非常に名答弁というよう私は思うのでございますが、労基法一条一項に「労働条件は、労働者が人たるに値する生活を営むための必要を充たすべきものでなければならない」という姿勢がうたわれているわけですが、この条項の意味するところと同じ方向

を向いているというふうに坂口大臣がお答えになつております。私は、まことに見識において坂

口先生を日ごろから尊敬をいたしておりますので、まさにこれはびたりであるなと思って、さら

に敬意を深めた次第でござります。

○細川委員 このディーセントワークにつきま

ては、いろいろどういう意味づけがあるのかということについて、今、大臣の方からは、坂口元大臣の発言を引用されました。また、坂口元大臣のほかに、川崎大臣もこの点について発言をされていましたけれども、その発言と同じようありますけれども、その発言と同じような趣旨だというふうに考えてよろしいでしょうか。

○柳澤国務大臣 坂口大臣も、私が御引用させていただいたほかにもいろいろ御見識を披露されていらっしゃるわけですが、今御指摘のように、川崎大臣も同様でございまして、川崎大臣によりますと、「ディーセントワークとは、人間らしい仕事のことであり、まず仕事があることが基本であるが、その仕事は、権利、社会保護、社会対話が確保され、自由と平等」云々、こういうようなことをおっしゃつておられます。

非常に周到な解説をされているわけでございますので、ここでは繰り返すことと差し控えますけれども、人間たるにふさわしい仕事ということとかと私は受けとめるわけでございます。

○細川委員 それでは、この訳としては、人間たるにふさわしい仕事、こういうふうに訳された方がいいのではないかと思うんです。「適切な仕事」というのはどうもわかりにくい。人間たるにふさわしい仕事と訳された方がいいのではないかと思いますが、いかがでしょうか。

○柳澤国務大臣 これは多分、条約の翻訳ということで、外務省とかあるいは内閣法制局が関与して訳をつくられたものと思いまして、私どき者が云々するということはいかがかと思うわけでござりますけれども、適切などということにはふさわしいという字も入っておりまして、いろいろ総合的な判断のもとでこの訳を当てたということで、私も異存はないわけでございます。

○細川委員 このディーセントワークの意味するところは、従来の大臣の御発言と同じと/orいうふうに理解をして、私は、この「適切な仕事」というふうな表現でこれから先いろいろなところにお話を

していくというのはちょっとわかりづらいのではないかというふうに思いますので、私としては、例えれば、人間らしい働きがいのある仕事とか、そういうような仕事とか、そういうような言語でいけば、聞いている方もわかりやすいのではないかというふうに思います。今後、いろいろなところで、先ほどの大臣のお話もわかりましたので、ぜひこの言語についてはわかりやすい表現でお願いをしたいというふうに思います。

それでは、雇用対策法についてお聞きをいたしますが、この雇用対策法の中に、外国人についての報告制度がございます。その点について絞つてちょっととお聞きをしたいというふうに思います。この法律改正案が成立をいたしましたと、在留外国人の雇用管理制度が大きく変わります。現行の報告制度は、原則、従業員五十人以上の規模の事業所に対して求められておりまして、報告をしなくても罰則はなくて、内容も、個々の外国人の労働者を特定するものではございません。

しかし、本法案が成立いたしますと、すべての事業主に対し、就職のとき、離職のとき、この外国人の氏名、在留資格、在留期間などの届け出を義務づけて、違反した場合は罰則を科すということになつておりますが、この制度の目的は何でしょうか。

○柳澤国務大臣 今回の雇用法の改正におきまして、今委員御指摘のように、外国人雇用状況報告というものを事業主に義務づけたわけですが、この制度の目的は何ですか。

この二つの政策目的を実現するために、外国人雇用状況報告というものを今回義務化いたしまして、就労状況を的確に把握した上で、今のような目的に対し適切な措置がとれるようになります。こういうことで今回の措置を講じた次第でございます。

○細川委員 これまで外国人労働者の報告制度はあつたわけでございます。これは職業安定法の施行規則にあつたんですけど、労働力の需要供給の適正かつ円滑な調整等を図るため、こういうことで報告を職安の方にさせていたわけでありますけれども、今度はもつと、罰則までして報告制度をつくった。

私は、この今回の報告制度が生まれる経過を見ますと、どうも在留外国人管理のために考えられたんだというふうに思われて仕方がありません。例えば、二〇〇五年の六月に自民党の政務調査会の発表いたしました「新たな入国管理制度への提言 不法滞在者の半減をめざして」という中で、外国人就労者の勤務先あるいは留学生の学校などの受け入れ機関に対して、外国人の受け入れ

つきまして見ますと、雇用が不安定な状況にあるということが多い。それから第二番目に、社会保険に加入していない者も多いというようなことがあります。加えまして、率直に申しまして、不法就労というのも依然として後を絶っていないのではないか、こういう状況にございます。

こういう状況を踏まえまして、外国人労働者にとって就労環境がより彼らの能力を有効に發揮するものとなりますように、雇用管理の改善等を強力に進める必要があるということが一つでございます。それからもう一つは、やはり不法就労といふものが、我が国の労働条件の向上であるとかあるいは若者、高齢者等の就業機会の確保を妨げるという弊害が生ずる。そういうおそれもあるといふことでございまして、雇用政策としては、こういうような不法就労というものの防止をしなければならない、これもまた今回の雇用法の改正につながつたところでございます。

この二つの政策目的を実現するため、外国人雇用状況報告というものを今回義務化いたしまして、就労状況を的確に把握した上で、今のような目的に対し適切な措置がとれるようになります。それから、第八条には、外国人の能力が発揮されるよう、そういう雇用管理をしなければいけないというようなこともうたわれておるわけでございますが、そういうものの規定の一環として、今回の第六章に「外国人の雇用管理の改善、再就職の促進等の措置」ということで、より具体的な施策として、今委員の御指摘になられる外国人の雇用状況報告というのも位置づけられているというところでございます。

これは、事業主というものは、一般に、ハロー・ワークとの間では、雇用保険等でしょっちゅう、連絡というか、報告等のことを通じまして相互にいろいろとつながりを日ごろから持つておるわけでございまして、それに加えて、今回、外国人雇用状況報告というものをお願いする、こういうことにならうかと思うわけでございます。

その目的は何かということでござりますけれども、何といましても、近年、我が国で就労する外国人の数が増加している中で、その就労状況に

に関する入国管理局への報告義務を課すというよ

うな提言などもされております。

このように、二〇〇五年から二〇〇六年のいろ

いろな文書を見てみますと、この報告制度は、雇用政策の見地から考えられただけではなくて、むしろ、在留外国人の管理という入管行政あるいは

犯罪対策というのが主要な目的であったというこ

とがどうも明白になつてきております。

そこで、今回の法律案につきまして、大臣そのものはどのような御認識をお持ちになつてあるのか。在留外国人の管理というようなことがこの法

案の目的の中にも含まれているかどうか、このことについてどのようにお考えになつてあるか、お聞かせをいただきたいと思います。

○柳澤国務大臣 今回の雇用法の改正におきまして、いろいろなとおり規定を設けさせていただいているわけでございます。

一つは、第四条の第三項、これは、不法就労を防止して、労働の需給調整の機能が適切に発揮されるよう努めなきならないということもございます。それから、第八条には、外国人の能力が発揮されるよう、そういう雇用管理をしなければいけないというようなこともうたわれておるわけでございますが、そういうものの規定の一環として、今回の第六章に「外国人の雇用管理の改

善、再就職の促進等の措置」ということで、より具体的な施策として、今委員の御指摘になられる外国人の雇用状況報告というのも位置づけられ

ているというところでございます。

外国人の置かれた雇用環境を改善するとともに、労働市場に悪影響を及ぼす不法就労に的確に対処するため、就労の状況をより的確に把握して、それに基づいて事業主の指導を強化していくことが不可欠であるというふうに考えておるわけでございます。

ちなみに、委員が御指摘になられた従前の報告制度というものは、おおむね五十人以上規模の事業所を対象にしておる任意の報告であるといふようなことで、外国人労働者全体の雇用の状況



○細川委員 それでは、違った角度から質問いたしました。

厚労省に対しても報告のあつたすべての外国人の情報を提供するようにということを法務大臣の方から求められた場合には、これは本条の規定どおりそれを提供するということになりますか。提供するんですか、法務大臣の方から求められたら個々じゃないですよ、すべての情報を。

○岡崎政府参考人 条文の説明だけさせていただきますが、法務大臣から、出入国管理法または外国人登録法に定める事務の処理に関し、外国人の在留に関する事項の確認のため求めがあつたとき、こうなつておりますので、その範囲内で提供する、こういう条文でございます。

○細川委員 いや、だから、それは大臣の方からお聞きをしました。

法務省の方に尋ねたら、法務省の方も、すべての報告、すべての外国人の報告を要求することもあり得る、こういうことですから、それでは、具体的にそういう要求があつたときに、それに対応して応じるんですかというふうに私は聞いているんです。

○柳澤國務大臣 先ほど来お答えしていることの繰り返しでございますけれども、法務大臣から、今たびたび引用しておる法律に定める事務の処理に関して、外国人の在留に関する事項の確認のための求めがあつたときはということとございまして、事務の処理、それから外国人の在留に関する事項の確認ということであれば、我々としては、先ほど委員の仰せられる包括的な情報の提供といふもの、そういうものであれば禁じておる規定ではない、こういうように受けとめていけるわけでござります。

○細川委員 それでは、オンラインを使ってすべての情報を流すという可能性はあるのでしょうか。

○柳澤國務大臣 細川委員の仰せられるオンラインという用語がどういう事態を表現する言葉か、ちょっととまびらかでないわけですねけれども、才

ンラインリアルタイムというか、次々上がつてききた情報がもうそのまま即時に流れるというようなことかと言われば、私どもは別に今法務省との間でそんなネットワークを構築しているわけでもないし、現在、私どもがそうしたものをそのため構築しよう、そういうような気持ちもないわけでもございます。

したがいまして、情報提供が具体的にどういうものになるかということについては、先ほど来てお答えしておりますように、今後の法務省との間での調整によるわけでございますけれども、リアルタイムに、事業主から上がってきた情報をそのまま常に法務省に流すというようなことは今想定しておりません。

○細川委員 それは、もうリアルタイムで全部情報が行くなんていつたら大変なことですよ。そのオントラインを使ってすべての情報を法務省に送るというようなことはないですね。

○柳澤國務大臣 ちょっとよくわからないことでございますが、要するに求めがあつたときですから、求めもないのに情報をやる、そういう規定にはなつていないのでございます。求めがあつたときには、どういう形で情報提供をするかということについては、たびたび申し上げておりますが、今後調整にまつておるわけでございます。

○細川委員 具体的な手段としては、昨今では紙でもつてやるということではなくて、電子的な媒体ということが最近の状況からすれば考えられると思いますけれども、ただ、いずれにしても、具体的な情報提供の方法とくもののは今後協議をして決定されるということでございます。

○細川委員 今後の法務省と厚労省の協議、それによって情報提供の仕方を考えるということでは、ちょっとと審議もやりにくいですね。

○細川委員 もともと、すべての外国人労働者の情報をすべ

て包括的に法務省に送る、あるいは法務省も要求する、その可能性があるということですね。だから、私はそれは大変心配だというふうに話をしているわけですよ。

私は、個々の、特定の外国人の情報をわかれ省もそれを要求する可能性があるという。では、あるということを前提に議論していくのですか。そして今度は、それでは、オンラインでもう即送つていくというようなことはないのかあるのか。非常に個人情報というものが安易に、他省へ、別の目的にも使われる可能性が出てくるわけなんですよ。だから心配をして、ここで議論をしているんだから。その大事なところを法案成立後の協議で決めていくんだと言われても、ちょっとそこでは、この法案がいいのか悪いのか判断できませんね。非常に私はこれは大事なところだと思いますよ、外国人の労働者の情報。

○柳澤國務大臣 もう何回も同じことを繰り返すことがあります。だらん配をして、ここで議論をしているんだから。その大事なところだとそれでは、この法案がいいのか悪いのか判断しているんだから。そこの大変なところだとそれが、その理由、それをきちんと明らかにして厚労省の方に要求するんですかという質問ですよ。

○細川委員 全然わからぬですね。

私が聞いたのは、情報を求めたときには、その必要性、どうしてその情報を求める必要性があるのか、その理由、それをきちんと明らかにして厚労省の方に入っているのかということも、まだこんななのを協議なんて言われても困るんですね。

○水野副大臣 具体的にどのような情報が、全部

いう規定になつていて理解をしてほし

い、そういうようなことでは、ちょっとと私の方も、はい、そうですかとはなかなか言いにくくですね。

では、法務省にお尋ねしますが、法務大臣が厚労大臣に情報提供を求めるときは、その必要性とか理由とかいうようなことについても明らかにして情報提供を求めることになりますか。

○水野副大臣 法務大臣が厚労大臣に対しても、二十

九条に基づいて情報提供を求める際の具体的な方

法等については、本法が改正されて省令が定めら

れることとなる届け出事項の詳細なども踏まえつ

つ、委員の御指摘の点も含めて、両省密接に協議

の上、適正に定めていくこととしております。

○細川委員 全然わからぬですね。

私が聞いたのは、情報を求めたときには、その必要性、どうしてその情報を求める必要性があるのか、その理由、それをきちんと明らかにして厚労省の方に要求するんですかという質問ですよ。

○水野副大臣 具体的にどのような情報が、全部

いう規定期になつていて理解をしてほし

い、そういうようなことでは、ちょっとと私の方も、はい、そうですかとはなかなか言いにくくですね。

では、法務省にお尋ねしますが、法務大臣が厚

労大臣に情報提供を求めるときは、その必要性とか理由とかいうようなことについても明らかにして情報提供を求めることになりますか。

○水野副大臣 法務大臣が厚労大臣に対しても、二十

九条に基づいて情報提供を求める際の具体的な方

法等については、本法が改正されて省令が定めら

れることとなる届け出事項の詳細なども踏まえつ

つ、委員の御指摘の点も含めて、両省密接に協議

の上、適正に定めていくこととしております。

○細川委員 全然わからぬですね。

私が聞いたのは、情報を求めたときには、その必要性、どうしてその情報を求める必要性があるのか、その理由、それをきちんと明らかにして厚労省の方に要求するんですかという質問ですよ。

○水野副大臣 具体的にどのような情報が、全部

いう規定期になつていて理解をしてほし

い、そういうようなことでは、ちょっとと私の方も、はい、そうですかとはなかなか言いにくくですね。

では、法務省にお尋ねしますが、法務大臣が厚

労大臣に情報提供を求めるときは、その必要性とか理由とかいうようなことについても明らかにして情報提供を求めることになりますか。

○水野副大臣 法務大臣が厚労大臣に対しても、二十

九条に基づいて情報提供を求める際の具体的な方

法等については、本法が改正されて省令が定めら

れることとなる届け出事項の詳細なども踏まえつ

つ、委員の御指摘の点も含めて、両省密接に協議

の上、適正に定めていくこととしております。

○細川委員 全然わからぬですね。

私が聞いたのは、情報を求めたときには、その必要性、どうしてその情報を求める必要性があるのか、その理由、それをきちんと明らかにして厚労省の方に要求するんですかという質問ですよ。

○水野副大臣 具体的にどのような情報が、全部

いう規定期になつていて理解をしてほし

い、そういうようなことでは、ちょっとと私の方も、はい、そうですかとはなかなか言いにくくですね。

では、法務省にお尋ねしますが、法務大臣が厚

労大臣に情報提供を求めるときは、その必要性とか理由とかいうようなことについても明らかにして情報提供を求めることになりますか。

○水野副大臣 法務大臣が厚労大臣に対しても、二十

九条に基づいて情報提供を求める際の具体的な方

法等については、本法が改正されて省令が定めら

れることとなる届け出事項の詳細なども踏まえつ

つ、委員の御指摘の点も含めて、両省密接に協議

の上、適正に定めていくこととしております。

○細川委員 全然わからぬですね。

私が聞いたのは、情報を求めたときには、その必要性、どうしてその情報を求める必要性があるのか、その理由、それをきちんと明らかにして厚労省の方に要求するんですかという質問ですよ。

○水野副大臣 具体的にどのような情報が、全部

いう規定期になつていて理解をしてほし

い、そういうようなことでは、ちょっとと私の方も、はい、そうですかとはなかなか言いにくくですね。

では、法務省にお尋ねしますが、法務大臣が厚

労大臣に情報提供を求めるときは、その必要性とか理由とかいうようなことについても明らかにして情報提供を求めることになりますか。

○水野副大臣 法務大臣が厚労大臣に対しても、二十

九条に基づいて情報提供を求める際の具体的な方

法等については、本法が改正されて省令が定めら

れることとなる届け出事項の詳細なども踏まえつ

つ、委員の御指摘の点も含めて、両省密接に協議

の上、適正に定めていくこととしております。

○細川委員 全然わからぬですね。

私が聞いたのは、情報を求めたときには、その必要性、どうしてその情報を求める必要性があるのか、その理由、それをきちんと明らかにして厚労省の方に要求するんですかという質問ですよ。

○水野副大臣 具体的にどのような情報が、全部

いう規定期になつていて理解をしてほし

い、そういうようなことでは、ちょっとと私の方も、はい、そうですかとはなかなか言いにくくですね。

では、法務省にお尋ねしますが、法務大臣が厚

労大臣に情報提供を求めるときは、その必要性とか理由とかいうようなことについても明らかにして情報提供を求めることになりますか。

○水野副大臣 法務大臣が厚労大臣に対しても、二十

九条に基づいて情報提供を求める際の具体的な方

法等については、本法が改正されて省令が定めら

れることとなる届け出事項の詳細なども踏まえつ

つ、委員の御指摘の点も含めて、両省密接に協議

の上、適正に定めていくこととしております。

○細川委員 全然わからぬですね。

私が聞いたのは、情報を求めたときには、その必要性、どうしてその情報を求める必要性があるのか、その理由、それをきちんと明らかにして厚労省の方に要求するんですかという質問ですよ。

○水野副大臣 具体的にどのような情報が、全部

いう規定期になつていて理解をしてほし

い、そういうようなことでは、ちょっとと私の方も、はい、そうですかとはなかなか言いにくくですね。

では、法務省にお尋ねしますが、法務大臣が厚

労大臣に情報提供を求めるときは、その必要性とか理由とかいうようなことについても明らかにして情報提供を求めることになりますか。

○水野副大臣 法務大臣が厚労大臣に対しても、二十

九条に基づいて情報提供を求める際の具体的な方

法等については、本法が改正されて省令が定めら

れることとなる届け出事項の詳細なども踏まえつ

つ、委員の御指摘の点も含めて、両省密接に協議

の上、適正に定めていくこととしております。

○細川委員 全然わからぬですね。

私が聞いたのは、情報を求めたときには、その必要性、どうしてその情報を求める必要性があるのか、その理由、それをきちんと明らかにして厚労省の方に要求するんですかという質問ですよ。

○水野副大臣 具体的にどのような情報が、全部

いう規定期になつていて理解をしてほし

い、そういうようなことでは、ちょっとと私の方も、はい、そうですかとはなかなか言いにくくですね。

では、法務省にお尋ねしますが、法務大臣が厚

労大臣に情報提供を求めるときは、その必要性とか理由とかいうようなことについても明らかにして情報提供を求めることになりますか。

○水野副大臣 法務大臣が厚労大臣に対しても、二十

九条に基づいて情報提供を求める際の具体的な方

法等については、本法が改正されて省令が定めら

れることとなる届け出事項の詳細なども踏まえつ

つ、委員の御指摘の点も含めて、両省密接に協議

の上、適正に定めていくこととしております。

○細川委員 全然わからぬですね。

私が聞いたのは、情報を求めたときには、その必要性、どうしてその情報を求める必要性があるのか、その理由、それをきちんと明らかにして厚労省の方に要求するんですかという質問ですよ。

○水野副大臣 具体的にどのような情報が、全部

いう規定期になつていて理解をしてほし

い、そういうようなことでは、ちょっとと私の方も、はい、そうですかとはなかなか言いにくくですね。

では、法務省にお尋ねしますが、法務大臣が厚

労大臣に情報提供を求めるときは、その必要性とか理由とかいうようなことについても明らかにして情報提供を求めることになりますか。

○水野副大臣 法務大臣が厚労大臣に対しても、二十

九条に基づいて情報提供を求める際の具体的な方

法等については、本法が改正されて省令が定めら

れることとなる届け出事項の詳細なども踏まえつ

つ、委員の御指摘の点も含めて、両省密接に協議

の上、適正に定めていくこととしております。

○細川委員 全然わからぬですね。

私が聞いたのは、情報を求めたときには、その必要性、どうしてその情報を求める必要性があるのか、その理由、それをきちんと明らかにして厚労省の方に要求するんですかという質問ですよ。

○水野副大臣 具体的にどのような情報が、全部

いう規定期になつていて理解をしてほし

い、そういうようなことでは、ちょっとと私の方も、はい、そうですかとはなかなか言いにくくですね。

では、法務省にお尋ねしますが、法務大臣が厚

労大臣に情報提供を求めるときは、その必要性とか理由とかいうようなことについても明らかにして情報提供を求めることになりますか。

○水野副大臣 法務大臣が厚労大臣に対しても、二十

九条に基づいて情報提供を求める際の具体的な方

法等については、本法が改正されて省令が定めら

れることとなる届け出事項の詳細なども踏まえつ

つ、委員の御指摘の点も含めて、両省密接に協議

の上、適正に定めていくこととしております。

○細川委員 全然わからぬですね。

私が聞いたのは、情報を求めたときには、その必要性、どうしてその情報を求める必要性があるのか、その理由、それをきちんと明らかにして厚労省の方に要求するんですかという質問ですよ。

○水野副大臣 具体的にどのような情報が、全部

いう規定期になつていて理解をしてほし

い、そういうようなことでは、ちょっとと私の方も、はい、そうですかとはなかなか言いにくくですね。

では、法務省にお尋ねしますが、法務大臣が厚

労大臣に情報提供を求めるときは、その必要性とか理由とかいうようなことについても明らかにして情報提供を求めることになりますか。

○水野副大臣 法務大臣が厚労大臣に対しても、二十

九条に基づいて情報提供を求める際の具体的な方

法等については、本法が改正されて省令が定めら

れることとなる届け出事項の詳細なども踏まえつ

つ、委員の御指摘の点も含めて、両省密接に協議

の上、適正に定めていくこととしております。

○細川委員 全然わからぬですね。

私が聞いたのは、情報を求めたときには、その必要性、どうしてその情報を求める必要性があるのか、その理由、それをきちんと明らかにして厚労省の方に要求するんですかという質問ですよ。

○水野副大臣 具体的にどのような情報が、全部

いう規定期になつていて理解をしてほし

い、そういうようなことでは、ちょっとと私の方も、はい、そうですかとはなかなか言いにくくですね。

では、法務省にお尋ねしますが、法務大臣が厚

労大臣に情報提供を求めるときは、その必要性とか理由とかいうようなことについても明らかにして情報提供を求めることになりますか。

○水野副大臣 法務大臣が厚労大臣に対しても、二十

九条に基づいて情報提供を求める際の具体的な方

法等については、本法が改正されて省令が定めら

れることとなる届け出事項の詳細なども踏まえつ

つ、委員の御指摘の点も含めて、両省密接に協議

の上、適正に定めていくこととしております。

○細川委員 全然わからぬですね。

私が聞いたのは、情報を求めたときには、その必要性、どうしてその情報を求める必要性があるのか、その理由、それをきちんと明らかにして厚労省の方に要求するんですかという質問ですよ。

○水野副大臣 具体的にどのような情報が、全部

いう規定期になつていて理解をしてほし

い、そういうようなことでは、ちょっとと私の方も、はい、そうですかとはなかなか言いにくくですね。

では、法務省にお尋ねしますが、法務大臣が厚

労大臣に情報提供を求めるときは、その必要性とか理由とかいうようなことについても明らかにして情報提供を求めることになりますか。

○水野副大臣 法務大臣が厚労大臣に対しても、二十

九条に基づいて情報提供を求める際の具体的な方

法等については、本法が改正されて省令が定めら

れることとなる届け出事項の詳細なども踏まえつ

つ、委員の御指摘の点も含めて、両省密接に協議

の上、適正に定めていくこととしております。

○細川委員 全然わからぬですね。

私が聞いたのは、情報を求めたときには、その必要性、どうしてその情報を求める必要性があるのか、その理由、それをきちんと明らかにして厚労省の方に要求するんですかという質問ですよ。

○水野副大臣 具体的にどのような情報が、全部

いう規定期になつていて理解をしてほし

い、そういうようなことでは

○細川委員 そういう情報が厚労省の方には入るということですが、それでは、どうですか、そういうことを前提にして、必要性と理由をちゃんと書くんですか、書かないんですか。

○水野副大臣 今、具体的が何例か大臣の方からございましたけれども、やはり全体像が決まって、その中で、そこで調整をしながら決めていくべきことではないかというふうに思つております。

○細川委員 質問にしつかり答えてくれないと、できないですね、本当に。これは外国人の人たちの本当に個人情報ですからね。それがどういうふうに扱われていくかという大変大事な問題ですから、それがこの委員会の場でわからないじや困るんですね。

委員長、これ以上ちょっと私は質問できませんね。

○伊藤(信)委員長代理 速記をとめてください。

〔速記中止〕

○伊藤(信)委員長代理 速記を起こしてください。

水野法務副大臣。

○水野副大臣 二十九条に基づいて要求をするとき、全く何の理由も言わないという形でくれとう形の要求の仕方はないわけなんですけれども、どの程度、どの段階で、どういうふうに理由を明示するかというのは、やはり今後の両省の協議の中で決まっていくことだというふうに考えております。

○細川委員 明快に答えてくださいね。

法務大臣は厚生労働大臣に、情報を提供してくれ、こう要求するわけでしよう。その情報がどうして必要なのか、法務大臣として。その必要性、理由を書くんですか、こういうことを質問しているんですよ。

○水野副大臣 一般的に言えば、厚生労働省の方から提供していくたいたい情報と、また法務省入管局が保有している情報を有効につなぎ合わせると、いかだッキングさせることなどによつて、正規

の滯在者を装い不法就労を行つてゐる者とか、そういうような者を確實に排除していけることになるというのは、包括的にいただければそういうことはあり得るんじょうけれども、具体的にどう要求するかというのは、包括的に要求するといふことも、先ほど、「可能性はあり得るのかあり得ないのかといえばあり得る」というふうに言いましたし、個別的に要求することもあり得ることはあります。得るでしようし、だからそこはケース・バイ・ケースでしようから、お答えとしては、理由を全く言わないで要求をするということはないでしょうけれども、具体的にどの段階で、どういうような理由をどういう形で言うかということの細部などについては、調整をせざるを得ないということだと思います。

○細川委員 理由を全く言わないで各段階のところで調整をして、それで、理由をはつきり言うんですけど、言わないんですか、最後に。必要性と理由。

○水野副大臣 そういう意味では、理由は言わなければいけではないということをございますから、理由は言う。ただ、その細部などの時期だとかいろいろな詳細の、どういう形でどの程度のレベルのことと言ふのかというようなことは、いろいろと詰めなければならない点はあるということをございます。

○細川委員 言わないわけではないと。えらい消極的ですね。言うということですか。ちょっとはつきり言つてください、はつきり。

○水野副大臣 第二十九条にも「外国人の在留に関する事項の確認のための求め」という表現があるとおり、そういう意味では、外国人の在留に関する事項の確認というよくな、そういう必要性があつて求めるわけですから、理由というのは言ふということをございます。

○細川委員 そんのは理由を明示することじやないじゃないですか、この条文そのものに書いてあるんだから。

○じや 言わないということですか。

○水野副大臣 そういうようなことが条文に書いたあるように、理由というのは言うわけなんですが、けれども、ただ、そこら辺、どのレベルのものになるのかとか、詳細とか、どういう形でやるかとかということは詰めざるを得ないけれども、言うのが言わないのかといえば、言うということです。

○細川委員 この質問は、そもそももう通告もしてあつたはずですよ、昨日。そんな遅いとかあれども、じゃなくて、早い時間に。

もう時間も来たのですから、これ以上私は質問できないということで、次回に回したいと思います。

終わります。

○伊藤(信)委員長代理 次に、大島敦君。

○大島(敦)委員 民主党の大島です。

雇用に関する議論というのは非常に地味な議論として、私も七年間、一番最初が労働委員会という極めて地味な委員会に所属をしておりまして、なかなか希望者が少ない委員会だったことを思い出しながら当委員会に所属をしておりまして、今御出席いただいている委員の方には心より敬意を表させていただきます。

やはり今の労働行政に対する議員の興味の方というのが意外と少ないなと思いまして、極めて地味な議論を積み重ねていくのが雇用の施策だと思っておりまして、その中で、何点か、一時間にわたり、柳澤大臣始め皆様と議論をさせていただきます。

今回、私たちの政党としては、雇用基本法として、雇用対策法にかかる雇用基本法を提出させていただいております。これは、やはり雇用というのは非常に大切だと思ふからでござります。

したがいまして、まず過去を振り返って、一九八五年のプラザ合意に始まり、一九九五年以降の景気が後退した時期、そして二〇〇〇年以降、ある程度景気がよくなつた時期、それぞれ雇用の対策というのは変わってきた。恐らく極めて激動の二十年あるいは十年だったと自分は考えておりま

す。これは、柳澤大臣も御専門が金融経済だと思いますので、八五年のプラザ合意以降の日本経済のあり方について、経済と、あともう一つは団塊の世代、よく言われている団塊の世代の皆さんとの遭遇の問題だったかと思うんです。

ですから、一九八一年に自分が学校を卒業して民間の会社に入ったとき、そのときには、団塊の世代の様子として、まずは皆さんが役職につけなかったわけですよ。団塊の世代よりも上の方たちは人数がそんなに多くなかつたのですから、係長になつて、課長になつて、部長になつて、太体一つの組織の段階を上つていけたんですけれども、団塊の世代の方たちは皆さんが課長になれなかつたものですから、会社によつては主任部員制度という、給与は同じなんだけれども役職につかないという、創意工夫をしながらのいできたのが一番最初の団塊の世代の皆さんのかなと。

特に、前回も御指摘させていただいたんですけども、やはり一九九五年以降の景気の後退期と団塊の世代が日本の雇用のあり方を大きく変えたのかなと思つていまして、自分が会社をやめたのも一九九五年なものですから、極めて、九五年以降の雇用のあり方、そして二〇〇〇年以降本当に深刻になってきて、二〇〇二年か三年ごろから徐々によくなつてきたということだと思います。

その中で、雇用で、団塊の世代ですから、働く立場の人たちは大分譲ってきたわけですよ。譲つてきたというのは、例えば、今、坂口元厚労大臣がいらっしゃいますけれども、効き目があつたかどうかはともかくとして、ワーケンシエアリングというのも労働側としては受け入れたり、あるいは、労働組合に入つていらつしやらない方も、自分の会社を守るためにボーナス返上なり基本給を下げるなり、さまざまな努力をする過程というのが一九九〇年代に行われたのかなと思つていて、大分立場を譲ってきた割には、今の経営者の皆さんはその思いを理解されていないと私は率直な感想を持つていて、ちょっとと悪乗りし過ぎているのではないかなど、下品な言葉を使えば。

やはり今まで日本のサラリーマンが、ある程度自分の家族なり自分の所得を儀式にしながら会社を守ってきたという、その気持ちを理解されない経営者の方がふえたのかなというのが自分の今い実感なんです。

ですから、これまで、例えばこれから議論させていたく派遣法の改正にしても、有期契約の改正にしても、団塊の世代の皆さんの中でもある譲りがあるわけですよ。ですから、その譲つてきた上に、今それをさらに、これはもう譲つたんだから当然だということで、経営者の皆さん、人件費というコストは国際競争力には極めて悪影響、大きなファクターになるからできるだけ抑えてくれよというのは、ちょっと私の価値観、私の現状の理解からすると無理があるのかなと思つております。

それで、今回、雇用のあり方について、もう一度また冒頭に述べるとすれば、この間、高校の先生の方、四十年代の方とお話ししまして、一九九〇年代に子供たちがどういう気持ちのあり方を持つたのかというのがありまして、お父さんがちょうど今言つた団塊の世代ですから、リストラに遭つているわけですよ。会社をやめなくちゃいけないお父さんたちが非常に多くて、それまでは、自信を持つて自分の子供に、おまえら勉強しろ、勉強すれば報われる、そういうことを言つた時代があつたわけですよ。多くのお父さんたちが九〇年代にリストラをされると、自信を失つて、子供たちに勉強しないと将来大変だぞということを自信を持って言えなくなつたということを伺いました。これが、今の若年者の雇用に対して、家庭の中でなかなか自信を持つてお父さんたちが言えないところがあるのかなと私は思つているんです。

ですから、これから雇用政策を考えるときには、新しいモデルをつくらなければいけないなと自分は思つているんです。これまでのモデルと違うのは、自分はちょうど今五十になりまして、自分が二十四のときに、一九八一年、昭和五十六年

に会社に入つたときには、別に給与明細なんて見なくて、大体課長なり部長なりの後ろ姿を見ていれば、自分の人生はこんなものなのかなというのが想像できたい時代だったんですよ。その時代が今消えているわけですね、モデルがなくなっている時代。その中で、若年者、若者たちに働けと言つても、なかなかモデルが見つからないと思うんです。

この間、学校の先生、今結構有名な経済評論家の先生とお話しして、学校で教えていらっしゃいまして、ちょうど偏差値が五〇ぐらいの学校なんですって。ゼミが二十六人いて、その二十六人のゼミ生に、どういう社会がいいかと聞いたわけですよ。はじめにこつこつ働けばある程度成功できる社会がいいのか、あるいは一発逆転の社会がいいのか、手を擧げると言つたら、二十六人みんなが一発逆転の世の中がいいと手を擧げるわけですよ。

今、私は、仕事というのは、はじめにこつこつ働けばしつかり報われるというモデルを私たちの社会が提供しないと、我が社会はもたないなと思っているわけなんです。あるCMで、普通の人方が普通に働けば家を買えるなんというCMがありますて、これは非常にいい表現だと私は思つてゐるんです。普通の人が普通に働いて家を買える。今は、大学を出でても、三十代で普通の人が普通に働いても結婚できない社会になつてゐるんですね。契約社員とか派遣社員ですと。これは改善しないと、今多くの委員の方が御質問されたように、ちょっとこの我が社会が、難しい言葉で言うと持続可能性、もたなくなつてゐるのかなと思つてゐるんです。

ですから、その点につきまして、私ばかりがしゃべつてもしようがないのですから、まず、大臣の方から現状認識、特に、一九八五年のプラザ合意のときに日本の産業界はすべて合理化というアクセルを踏んだんですけれども、私はたまたまヨーロッパで海外駐在をしていて、自分は逆に、合理化というアクセルを踏むな、できるだけ

残業をするのはやめてサボつた方がよかつたのか、世界が求めている内需の拡大というのは、君たち、一生懸命合理化するのも大切なけれどももっと内需を拡大してくれというのがいまだに世界の要求かなと思っています。

その点について、柳澤大臣が経済に携わつていらっしゃいまして、特に九〇年代のあり方についてどうお考えなのか、それとあと、雇用の問題についてどういう認識を持たれているのかについて、まずは冒頭お聞かせいただければ幸いです。

○柳澤国務大臣　九〇年代をどうとらえるのか、こういうお話をございます。

九〇年代というのは、やはり、バブルが九〇年代初頭に破裂をして、そして日本経済が全体として三つの過剰に苦しむという形で長く低迷した時期、こういうように規定をさせていただきます。そういう中で、労働というか、そういう面について何が起つたと考えるかというのは非常に難しい問題だと思います。

今大島先生から、そのときにまさに働き盛りと申しますが、そういう時期に当たった、いわゆる団塊の世代を中心とする世代というのが随分譲つてきたんじやないかというお話を承りまして、そういう見方もあつたのかみたいな、私はむしろ意外な気持ちでもつてお聞きをいたしております。

むしろ、団塊の世代は、みずからが正社員であるというか、そういうことで、労働組合などをやはり基本的には正社員の人たちを構成員とする組合であつたので、むしろ組合員以外のところに労働市場の厳しい面をしわ寄せていつたんではないか、こういう見方も、私はそういう方も知つておるわけでござりますので、今ちょっと大島委員の見方については、おやおや、そういう見方もあるたのかみたいな感じで受けとめておりました。

もちろん、その中には、早々とリストラというようなことで、あるいは場合によつてはみずから勤務する会社が立ち行かなくなつたというよう

な形で離職を余儀なくされた方もいらっしゃるでしょうし、そういう親方が、いわば自信喪失というか、みずからを選択した人生で蹉跌をしたということで、子供に、みずからを見本にするよう、あるいはみずからの周辺にいる方を見本にするようにといふことが言えなくなつた、そういう面は確かにあつただろうと思うわけでございます。それから、もう一つ委員の御指摘になられた点で、マイホームというものが一つの人生のモデル、つまり、ある種、マイホーム取得までで人生の完成したモデルを形成したということが実はあつたということは多分共通の理解だと思うんですけれども、私が知つてるのは、むしろマイホームというものの資産価値が目の前で下落していくという事態が生じまして、したがつて、マイホームを取得するということが必要しも人生のモデルを形成するような完結体になり得なくなつたということがありまして、そういうようなことで、人生の一つの目的達成、自己実現のモデルというのは何をメルクマールにするんだということでお、ちょっとメルクマールをみんなが見失つてしまつてゐる。





なつてきますから、今までとは違つて、これからある程度賃金は上がつてくるとは思うんですよ。今までとは違つて、ある程度就業意欲のある方は大体正社員化していくと思う。今、マスコミ等で多くの従業員の方をパートから正社員にするというのは、これは確かにすばらしい、いいことだとかが得だという判断が一個入つてやつていることなわけですから、これは経営判断としての意見なので、余り褒めちやいけないなと思う。

これは、労働市場を見るときにはやはりそれ当たり前のことなんだ、それは損か得かで雇うんじやなくて、社会の公器としての会社経営をもしも経営者の方がしているんだつたら、しつかりとそれは正社員を雇うべきだというふうに今の企業の経営者の方たちに求めていかないと、逆に、では、法人税を上げるという議論も出てきてしまうかも知れないし、また別の面で、先ほど大臣がおつしやつたとおり、労働力 労働投入量が減つていきますから、年金保険料を納める方の数も少なくなるし、トータルも少なくなりますから、上の世代に仕送りできなくなるわけで、では、その分は資産課税するとか、政治はまた別の手段も考えてくるわけですよ。

ですから、そういうことも踏まえて、今の日本の方たちには国際競争力もあるんだけれども、ただ、その前提については、我が国も、この議論じゃないんですけれども、世の中のトレンドは、世界のトレンドは、余り競争を自由にやるよりも多少バランスをとつた方がいいような、パラダイムシフトを起こすような議論を日本がしてもいいと思うし、それでもって、余り法改正を行えなくとも徐々に正社員化していくという、これがCSR、企業の社会的責任としてしっかりとそれが正社員化して、ちゃんと日本の社会の再生、それは持続可能性が生まれる賃金レベルを持つていくのは皆さん経営者の社会的責任だよというと

ころも、厚生労働省、国としても求めていかないかないと野方団になりがちだなど自分は危惧を持つているんです。

その点についても、ぜひ大臣にお願いしたいところがあるんですけども、一言だけお願いします。

○柳澤國務大臣　企業というのも公器であるということで、それを十分自覚した上で、労働者の雇用についても考えてもらいたいという御主張かと

思いますけれども、それは、何と申しますか、ステーク・ホルダー・オリエンテッドの経営ということかと思うわけでございます。

そういう意味で、私どももいろいろな経営の先達の言説というものを記憶にとどめているわけです。例えば、松下電器の松下幸之助さんのいろいろな発言についての考え方というようななものから、

をみずからクリエーティブにモデルをつくって進んでいかなければならないということでございまので、CSRだけで労働者の賃金あるいは処遇

について決めるということを主張するというのも、なかなかおいそれとイエスと言うことには、私はかなりちゅうちょを感じております。

○大島(敦)委員 その点については大臣の御答弁もわからないことはないものですから、それは次に譲りまして、今回の政府案の雇用対策法の改正

案につきまして、第四条に國の施策として一から十二までの施策が用意をされております。この施策につきまして、時間的には十五分しかないんで

すけれども、個別に、具体的にどういう施策をするかについて伺っていきたいと思いますので、御答弁をお願いいたします。

（おひで）これが第四多の一号 多分一番最初に書いてあるから一番大切なことだとは思うんですけども、各人がその有する能力に適合する職業に就くことをあつせんするため、及び産業の必要

とする労働力を充足するため、職業指導及び職業

厚生労働委員会議録第十四号  
第一類第七号

平成十九年四月十八日

二三五

紹介に関する施策を充実する」と書いてあるんですね。すけれども、具体的にはこの施策とは何かということについて、御答弁いただければ幸いです。

○高橋政府参考人 第四条第一項第一号の規定でござりますが、これに基づきまして行つておる施策は、職業安定法に基づく公共職業安定所等によ

る職業紹介、職業指導、また民間職業紹介事業の適正な運営の確保といったようことでございます。

**○大島（教）委員** 今度は第二号なんですかけれども、この中で、「各人がその有する能力に適し、かつ、技術の進歩、産業構造の変動等に即応した

技能及びこれに関する知識を習得し、これらによる  
さわしい評価を受けることを促進するため、職業能力  
訓練及び職業能力検定に関する施策を充実する。  
こうことで、これは支局ではなくて(当時は)第一課は

能力検定に変えておりますけれども、この点につきまして、具体的にどういう施策を実施されるのか、教えていただければ幸いです。

○高橋政府参考人 第二号でございますが、職業能力開発促進法に基づきましての公的あるいは民間が行います職業訓練及び職業能力開発、並びに

に、国が行います技能検定でありますとか民間が実施しております社内検定等がこの施策として入ろうかと思います。

**○大島(敦)委員** 今度は三番目なんですがれども、「就職が困難な者の就職を容易にし、かつ、労働力の需給の不均衡を是正するため、労働者の

職業の転換、地域間の移動、職場への適応等を援助するためには必要な施策を充実する」と書いてありますけれども、この施策の内容について、お知りなさい、ございねば幸いです。

らせいたたけに幸いです  
○高橋政府参考人 第三号の施策でござります  
が、これは、雇用対策法の中で規定しております  
就職困難者に対する「職業訓練」、すなはち「職業訓練」

**○大島(教)委員** 次の第四号なんですけれども、就職困難者に対して職業転換あるいは職場への適応等のための職業転換給付金制度を通じた支援というものでござります。

「事業規模の縮小等の際に、失業を予防するととも

もに、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充実する」と書いてありますけれども、一号、二号、三号、四号を含めて、この四号について具体的に、この施策についてどのようなものがあるのか、あるいはどのような法的な裏づけに基づいて行われるのか、その点についてお聞かせください。

○高橋政府参考人 第四号についてでございますが、事業再編等による事業規模の縮小等の際に、それに伴いまして離職者を発生させざるを得ない場合に、事業主に対しまして、再就職援助計画の作成ということを中心とした雇用対策法で義務として規定をしておるもののがござります。

また、離職ではなくて、一時的に労働者を休業、出向等をさせることによって失業の予防を図つていくということに対しても、雇用保険制度に基づきます雇用調整助成金等の支援というものがこの施策として入るうかと思います。

○大島(教)委員 次は、五号ではなくて、ちょっととレギュラーな質問をするんですけど、今回、「人口減少下における雇用・労働政策の課題」というのがあります。これは非常によくできていますが、この中で、ワークライフバランスという項目を起こしているわけですよ。

やはり、今まで大臣といろいろと御議論をさせていただいた中で、モデルを、新しい雇用のスタイルというのを私たちの社会の中でもつくっていかなければいけない。その一つが、多分、仕事と生活のバランスだと思うんですよ。

この点について、今回の雇用対策法の中だと入っていないように思えるんですけども、その点について御所見を伺わせてください。局長で結構です。

○高橋政府参考人 御指摘のワークライフバランスという考え方でございますが、少子化が進む今後の我が国におきまして、だれもが仕事と生活の調和がとれた働き方ができる社会を実現するという観点で考えますと、大変重要な課題であるとい

うふうには理解をいたしております。

委員御照会ございました雇用政策研究会でも、幅広く、実は狭い意味での雇用対策のみならず、雇用労働政策という非常に広い視野のもとで、今後のあり得べき雇用労働政策というものを御提言いたいたわけでございます。今御議論いたしております雇用対策法自体は、労働者の就職、あるいは雇用継続の推進、さらには職業能力の開発、向上等といった内容を中心とした法律ということもございまして、ワーカーライフバランスというのは、むしろ労働時間、労働条件といった観点が重要な視点になる課題だらうというふうにも思うわけでございます。そうした意味では、この雇用対策法に直接規定をするものにはなじまないのではないか、こういうようなことで考えておるところでございます。

○大島(敦)委員 今回、大臣、このワーカーライフバランスをしつかり雇用対策法の中で位置づけて書かれると非常によかつた法律かなと思うんですよ。やはり、新しい仕事のスタイル、今まで、この十年間の景気のリセッショント、あと、団塊の世代がこれから退職されて労働力人口が減つていなくて、どういう働き方のモデルがいいかというのをこのワーカーライフバランスという言葉で一つ定義づけられてこの雇用対策法をつくられると、恐らくいい法律になつたと思う。今一番から四番まで聞いてきたけれども、今までの施策の後づけ的なものというんですか、余り聞いていておもしろくないわけですよ。思想が個人入っていいところがあるわけです、国として何をしたいのかという思想が。

今回、特に基本計画もなくなつてしまつたわけです。今まで、国として雇用の基本計画を定めて、国として五年なり十年間なりでこういうような政策を行つていく。これは、今までの答弁でなくなつたわけでございます。したがいまして、そ

しっかりとここで位置づけて、ワーカーライフバランス、女性の方、男性の方、これから女性でも改めて労働市場に参入される方、若者たち、どういふ日本のかがいいかということをしっかりと書いておいた方がいい法律になつたのかなと私は思つてます。

ですから、その点について、今回、本当に惜しいのは、この基本計画がなくなつたところは、経済財政諮問会議に押されてしまつたのかなと私は思つてます。そうではないと思われているような点について、やはり基本計画、私も会社で中長期計画をつくつて、十年は当たりそうですし、今はおおむね、いろいろなことが起きた後ですので、大体見えやすいのかな、雇用政策をつくるに当たつては。

ですから、もう一度雇用対策基本計画をつくる、なくてももういいんだという答弁なのか、その点について若干御意見をください。

○柳澤国務大臣 まず第一に、雇用対策基本計画を廃止することとしたんだけれども、後悔はないか、こういうお尋ねでございます。

これは、実は、まず経済全体について、昔の企画院で中期的な計画をそれぞれ五年ぐらのスパンでつくってきたわけでございます。私自身も細川内閣のときには予算委員会で質問をしたわけです。

マーケットメカニズムに任せることを言う内閣においてまだ中期計画をつくつてあるなんど、それはどういうことかといふと、これだけわつてゐるというか、そういうことなんだろうと思ひます。

せんというようなことで、今のところ私の説は通つていいわけですけれども、しかしながら、雇用管理の改善ということで私は辛うじて少しさわつてゐるというか、そういうことなんだろうと思います。

それでは、なぜそのようにやや消極であつたかということですけれども、私が考えますと、ワーカーライフバランスとということになつて、ワーカーライフが入るんですね。ライフが入りりますと、これらは、せつかく厚生労働省となつたので、両方を包括してもおれの守備範囲だ、こう言つていいのをスコープに入れていらつしやるかどうかをもう一度最後に御答弁いただければ幸いです。

○柳澤国務大臣 ここは私の読みと事務当局の御指摘のように、雇用形態ということで、これがマッチしたところでございまして、今委員のパートであるとか有期労働であるとかということありますし、就業の形態ということで、派遣、請負をカバーしているということございまして、これについての施策の充実を図つていかなけれ

ばいけないとということがこの雇用対策法で基本的に定められたということでおざいます。

○大島(敦)委員 ありがとうございます。

の中期的な経済計画のある意味でまとまりました雇用対策基本計画というのもやはり独立しま

すが、これにつきましては、私どもとしてこれまで、それで頑張るということは必ずしも適切ではありませんが、これにつきましては、私どもとしては、今度同じようにローリングシステムの、「進路と戦略」と名前は変わりましたけれども、要するに「改革と展望」、これのもとで、やはりこの経緯でございます。

それでは、雇用対策の方向性というのはどうしてこれから国民に示していくのかということになりますが、これにつきましては、私どもとしては、今度同じようにローリングシステムの、「進路と戦略」と名前は変わりましたけれども、要するに「改革と展望」、これのもとで、やはりこの経緯でございます。

されども、その点について、やはり基本計画をつくつて、十年は当たりそうですし、今はおおむね、いろいろなことが起きた後ですので、大体見えやすいのかな、雇用政策をつくるに当たつては。

ですから、もう一度雇用対策基本計画をつくる、なくてももういいんだという答弁なのか、その点について若干御意見をください。

○柳澤国務大臣 まず第一に、雇用対策基本計画を廃止することとしたんだけれども、後悔はないか、こういうお尋ねでございます。

なお、ワーカーライフバランスの点でござりますけれども、私はもう勝手に、法文をざつと通読をしたときは、ワーカーライフバランスは実は十二号に書かれているというふうに思ったわけでござります。それで、事務局に、十二号なんだろう、こ

う言ひましたら、いや、そこまでは考えておりませんと、いうようなことで、今のところ私の説は通つていいわけですけれども、しかしながら、雇用管理の改善ということで私は辛うじて少しさわつてゐるというか、そういうことなんだろうと思います。

それでは、なぜそのようにやや消極であつたかということですけれども、私が考えますと、ワーカーライフバランスとということになつて、ワーカーライフが入るんですね。ライフが入りりますと、これらは、せつかく厚生労働省となつたので、両方を包括してもおれの守備範囲だ、こう言つていいのをスコープに入れていらつしやるかどうかをもう一度最後に御答弁いただければ幸いです。

○柳澤国務大臣 ここは私の読みと事務当局の御指摘のように、雇用形態ということで、これがマッチしたところでございまして、今委員のパートであるとか有期労働であるとかということありますし、就業の形態ということで、派遣、請負をカバーしているということございまして、これについての施策の充実を図つていかなけれ

ばいけないとということがこの雇用対策法で基本的に定められたということでおざいます。

○大島(敦)委員 ありがとうございます。

というものが大事であるということは私どももよくわかつてゐるわけでございまして、しかし、厚生労働省として、あるいは労働行政の責任の、衝に当たる者として、具体的でなきやいけないわけですね。具体的には、この問題は、すぐれて労働時間とか労働基準法の問題であるという考え方でございまして、これは、長時間労働を抑制するといふ意味の法制を今回も御提案申し上げておりますので、そういうことを通じて、具体的にワーカーライフバランスを実現するための方策、施策を講じさせていただいているということで御理解を賜りたいと思います。

雇用対策法ですので、本来であれば、多分、雇用基本法なりそもそもに立ち返つてつくられるところ、ワーカーライフバランス等々、新しい定義づけができるとは思つてますけれども、やはり法改正ですから、なかなかそこまでは踏み込めなかつたということは御理解をいたします。

最後に、また個別の質問なんですけれども、第四条の九号「不安定な雇用状態の是正を図るため、雇用形態及び就業形態の改善等を促進するため必要な施策を充実すること。」というのには、私が読むと、先ほどの派遣とか契約社員という読み方もできるんですけれども、具体的にそういうことをスコープに入れていらつしやるかどうかをもう一度最後に御答弁いただければ幸いです。

○柳澤国務大臣 ここは私の読みと事務当局の御指摘のように、雇用形態ということで、これがマッチしたところでございまして、今委員のパートであるとか有期労働であるとかということありますし、就業の形態ということで、派遣、請負をカバーしているということございまして、これについての施策の充実を図つていかなけれ

最後までここに残られた委員の方に改めて敬意を表させていただきます。ありがとうございます。

○櫻田委員長

次に、園田康博君。

○園田(康)委員 民主党の園田でございます。

引き続きまして、私からもこの雇用対策法の審議をさせていただきたいというふうに思つております。

さすが、やはり大臣でございまして、政治家としての大臣の発言を少しずつ聞かせていただきたい。

さて、私も、大臣がみずからこの雇用対策法を手がけていただければ、恐らく我が党が提出している雇用基本法というものに近づいていたのではない

のかなという印象を大変受けた次第でございま

す。

やはり私も大島さんの考え方と同一にさせていた

だいているわけでありまして、人間としてのモデルといいますか、職業モデルというものを恐らく

今見失つてしまっている中で、新たなものを模索

していかなければいけないんだろうなと。

それは、恐らく価値多元社会の中できちんと

モデルケースが考えられるわけで、これもまたや

はり難しいのは、一元的にこれがモデルだよとい

うことをお示しするというのも私はどうなかな

と。したがつて、では、これが職業として中心的

になるものであるとか、あるいはこれをやらなければいけないあるとか、そういう押しつけ的な

ものでもだめであろうと。

同時に、この法律のつくられ方といいますか、

法律そのものをひもといていきますと、先ほどく

しくも大臣が坂口元大臣のお言葉を引用されなが

らおっしゃつておられた中で、少し気になる点が

やはり私もございました。それはすなわち、これ

は労働基準法の第一条の目的のところでございま

すけれども、人として、人たるに値する仕事とい

う部分をとらえている。

確かに、労働基準法の部分は、最低限の基準を

決め、そして、それをいわば価値としてしつかり

と整えていかなければいけないという国の方策に

よつてつくられた法律であります。したがつて、

その最低保障といいますか最低限の基準を決める

際には、やはり人たるに値する仕事という表現が

ふうに思うわけでありますけれども、殊さら、雇

用対策法といった場合に、その考え方が果たして

そのまま用いられるものであるのかなというとこ

どになると、私はもう少し概念を広くとつていただ

きたい。

すなわち、先ほど細川委員からも御指摘があつ

たディーセントワークの話でありますけれども、

これは、やはり人間としての尊厳というものの、人

間らしさというものが、どちらかというと、人た

るに値するではなくて、人間らしさが尊重され

る、そちらに重きを置かれるものであろうという

ふうに私は思つておるところでございまして、こ

のILOの事務局長の報告でも、私も原文を読ん

でいるわけではありませんけれども、翻訳され

た、これは労働経済白書、厚生労働省が十六年に

出されていたものであります。ちょっと質問は最

初に戻りますけれども、最初、私のコメントだけ

言わせていただきます。

この十六年の労働経済白書の中のディーセント・

ワークの説明文でいきますと、「ディーセント・

ワーク」とは「きちんとした仕事」あるいは「人間

らしい仕事」を意味する。その内容は、一九九九

年のILO事務局長報告によると「権利が保護さ

れ、適正な収入を生み出し、適正な社会的保護を

伴う生産的な仕事」であるとされている。」といふ

ことと、「また、すべての者が収入を得る機会を

得るという意味で、仕事が十分にあることも意味

することとされております。こういう形で、やはり人間の尊厳と

いう考え方方が恐らく必要になつてきているのかな

うふうに思っています。

したがつて、私どもが、対案といいますか基本

理念として掲げてある法律の条文の中も、今

までの経済的な視点というだけではなくて、やは

り人としての尊厳、これがきちっと重んじられる

ということをこれから基本理念の中にしつかりと

盛り込んでいつてはどうかということをひとつ御

提言しておきたいなと思つておる次第でございま

す。

そこで、この法案の提案理由の部分でございま

すけれども、最初に大臣が提案理由として御説明

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

を明確化するというふうにおつしやつておられま

す。

これには私も大変共感をするものでございまし

て、働く希望を持つすべての人が就業の実現とい

うものをきちっと図つていきたいということで、

さまざまな施策がここから打たれるのであろうな

といふうに思うわけであります。

では、改正案の実際の中身でいきますと、第一

条の法の目的であるとか、あるいは第四条の国

の施策に対して、今いろいろ議論になつております

た、女性、若者、障害者、外国人、地域雇用につ

いてといふものは追加されたわけでありますけれ

ども、具体的な改正内容としては、青少年の応募

機会の拡大であるとか、あるいは外国人の適正な

雇用管理、募集、採用に係る年齢制限の禁止の義

務化というものにとどまつてゐるという部分があ

るわけであります。

ここでこの提案理由であります、この働く希望

を持つすべての人の就業の実現を図ることを明確

にすることと、実際にこの法律の文言の中

でどのような形で明確になつてゐるのかといふこ

とをまずお伺いしたいと思つております。また、

もし、その文言を明確化しなかつた、記入をして

いないということであるならば、では、それは一

体どういう理由をもつてそのような方策をとられ

たのかとということの確認をまずお願いしたいとい

うふうに思ひます。

したがつて、私どもが、対案といいますか基本

理念として掲げてある法律の条文の中も、今

までの経済的な視点というだけではなくて、やは

り人としての尊厳、これがきちっと重んじられる

説明における一節でございますが、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

るということにつきましては、これは、第四条

の、新しく加わった女性、青少年、高齢者、障

害者といつたようなところと照応しているとい

うふうに御理解をいただければと思います。

○園田(康)委員 委員長、大変恐縮でございま

す、ちょっと定足数を確認いただきたいと思いま

すが、いかがでしょうか。

○櫻田委員長 足りていますので。(発言する者

あり)失礼しました。

そこで、この法案の提案理由の部分でございま

すけれども、こういう状況の下で審議をするとい

うふうに思いますので、委員長、定足数が足

りるまで質問をやめさせていただきたいと思いま

す。

○櫻田委員長 速記をとめてください。

〔速記中止〕

○櫻田委員長 速記を起こしてください。

○園田(康)委員 昨日の本会議場でも、大変悲惨

な状況が報道されたり、国民が見てゐるわけでござりますので、どうぞ与党の皆様方も、しっかりとこの法案の審議というものの国会議員たるに値する態度で臨んでいただきたいといふうに思う

次第でござります。

それでは、質問を続けさせていただきます。

大臣、大変失礼をいたしました。こういった状況の中で、大臣には大変不快な思いをさせてしまつたかもしれません。

今、雇用対策の目的の部分で、そういう法案が盛り込まれていなかつたわけでありますけれども、しかしながら、文言ではなくて、その内容の中でしつかりと担保をしていくという御答弁であつたといふうに思つております。

ただし、先ほど大島委員からも御指摘があつた

ように、この雇用社会のあり方の中で、雇用労働

政策のあり方というものを真剣にこれから考えていかなければいけないであろうところから、これらの状況をしっかりととらえていくためには、やはりライフスタイルというものを、しっかりと国民の生活というものを念頭に置いた形で課題に取り組んでいかなければいけないというふうに思うわけでありまして、これらの人口減少社会、そしてさまざまな多様化した社会の中でこの雇用対策法というものがどういう役割を示しているのかということを考えれば、必然的に、私は、先ほども申し上げましたように理念法、国家の基本骨格というものがぜひ必要不可欠になつてくるというふうに思う次第でございます。

それについては、雇用政策研究会、先ほど少し議論になつておりました。この雇用政策研究会の中でも、いわゆる雇用、労働を取り巻く状況を放置すれば、経済社会を支える者の減少であるとか、我が国の産業を支える人材の質の低下であるとか、あるいは社会の不安定化の加速であるとか、少子化の進行というものを招いてしまう、経済社会の長期的な停滞や国民生活水準の低下のおそれがあるというふうにこの中でも指摘をされていました。したがつて、こうした認識といわれであります。したがつて、こうした認識といふものをこの研究会の中で掲げておきながら、今回、こういった基本的な理念についての改正を行なつた、それが私にはどうも、まだまだ不十分ではないのかなというふうに思つていています。

大臣、どうでしょうか。先ほどおつしやつた、もう既にこの雇用政策研究会の中で、厚生労働省の中では我々と同じ認識を持っていらっしゃるんですよ。これが今回、なぜこの対策法の中にきつと盛り込まれなかつたのか。あるいは、対策という名のもとではなくて、本来ならば、しっかりととした基本理念を打ち立てるということを置けなかつたのは大変残念なことではないかというふうに思うのですが、大臣としての何か御所見があればお伺いさせていただきたいといふふうに思います。

うふうに思いますが、いかがでしょうか。すけれども、基本法的な側面、それと具体的な理念法というか、このものが作用法としても機能するという、その両面を実は持つてゐるわけでござります。これはもう既に御案内とのおりでございまして、そういうことから、やはり基本的な理念と定義の指針みたいなものを定めておくということを、との両方をにらんで作業が行われたということです。

理念としては目的規定を改正することで、あと個別法をリードするということで、ここも実は、方向性の面と実定法的な面と両方を兼ねてしまつておりますので、ここで基本的な方向をうたうことで他の個別法をリードするということが実際行われている面もありますので、そこを改正することによって目的が達せられるじやないか、こういう考え方に出ているんではないか、このように考えているわけでございます。

○園田(康)委員 少し弱いのかなというふうに思つてゐるんです。

つまり、それであれば、先ほどの大島委員とのやりとりの中で、基本計画を立てなかつた、今回削除いたしましたよね。基本方針であるとか基本計画というものをしっかりと打ち立てるということとも「進路と戦略」というところでやるというふうにおつしやつておられる。これはさつきも聞きましたし、この答弁を求めるわけではありませんが、基本計画というものはやはりどこかできちつとやらなければいけないだろうというふうには私は考へてゐるわけでありまして、その根拠法としてこの対策法と言うには、ではもう少し、先ほど申し上げたようなワーカーライフバランスであるとか、そういう理念をもつと盛り込んでよかつたんではないのかなというふうに逆に申し上げておきたいと思うわけですね。

だから、先ほど申し上げたように、大臣もそのワークライフバランスのようなものを高く評価し

うふうに思いますが、いかがでしょうか。すけれども、基本法的な側面と、それと具体的な理念法というものについてうたうという側面と、具体的な施策の指針みたいなものを定めておくということをぜひおつしやつていただきたいというふうに思います。

では、予定をしていた質問を一つ飛ばして、労働政策審議会の報告の中でも「人口減少下における雇用対策について」ということで「地域雇用対策の重点化」という項目がございました。

ここにおいては、雇用対策法に基づく雇用対策基本計画は終了させた上で、先ほどのお話をですね、一、地方労働局長が、毎年度、都道府県知事の意見を聞いて、雇用施策の実施に関する方針、いわゆる地方指針というものを策定いたします。そして、厚生労働大臣は、この地方指針の策定に資するために、毎年度、雇用施策の実施に関する方針、これは全国指針です。先ほど午前中の議論でもこの全国指針についての議論はあつたわけであります。が、これらの地方指針や全国指針について、まず省令で、これからだというふうにおつしやつておられるわけでありますけれども、何を目的に策定し、どのような項目を盛り込んでいくのかということを少し具体的に、もし決まつていればお伺いしたいということ。

それから、今実際に毎年度毎年度やつていらっしゃる、ことしの、平成十九年度地方労働行政運営方針というものがきつと掲げられているわけでありますけれども、この中にも、労働基準行政であるとか職業安定行政であるとか雇用均等行政なども策定を考えております。が、ガイドラインがきつとお示しをされているわけであります。このようなものとの違いといふものは、今後一緒にこのようなことをやることでありますけれども、この中にも、労働基準行政であるとか職業安定行政であるとか雇用均等行政なども策定を考えたいとしております中期ビジョン、仮称でございますが、こうした中期ビジョンを踏まえつつ、国と地方公共団体との連携の規定というものがございまして、この規定を具現化するものとして、雇用対策法施行規則によりまして、地域の実情に応じた機動的かつ効果的な雇用施策を実施していく。このために、現行の雇用対策法二十七条に国と地方公共団体との連携の規定というものがございまして、この規定をおきまして今後定めていきたいと考えておるところでございます。

内容でございますが、基本になりますのは地方方針ということになろうかと思いますが、地方方針は、これは都道府県労働局長が、毎年度、都道府県知事の意見を聞いて策定いたします。そこで、厚生労働大臣は、この地方指針の策定に資するために、毎年度、雇用施策の実施に関する方針、これは都道府県労働局長が、毎年度、都道府県労働局長が定めます地方方針の策定に資する方針というものでございますが、地域の産業、就業構造でありますとか、都道府県が実施をいたします福祉施策並びに両立支援対策あるいは産業振興施策等との連携ということを十分盛り込んだ形で定めていこうというふうに考えているものでございます。

また、全国指針でございますが、これは都道府県労働局長が定めます地方方針の策定に資するという観点から、毎年度、職業安定関係の施策を中心といたしまして、それにとどまらずに職業能力開発施策等々も含めた体系的なものとして示していくべきだというものでございまして、それぞれの施策につきまして、必要に応じまして目標数値といつたことも定めながら考えていきたいというふうに考えておるところでございます。

なお、もう一点御指摘ございました労働行政運営方針との関係でございますが、労働行政運営方針は、もともと都道府県労働局が実施をいたしました労働行政全般、職業安定行政のみならず労働基準行政、雇用均等行政といった労働行政全体に関する方針を定めるものでございます。

これと地方方針との関係ということにつきましては、労働行政運営方針のうち、主に職業安定行政関係の施策につきまして、先ほど申し上げまし

いて実施をいたします職業能力開発施策等々も含めます具体的な雇用施策全般の方針という形で定めていくというものでございます。

○園田(康)委員 そうしますと、地方労働行政運営方針を策定する際に都道府県知事からお話を聞く、地方指針を策定する際も同じように知事から御意見を伺つて決めていくというふうに理解をするんですが、それでよろしいのかということ。

それからもう一点、となると、この運営方針は運営方針でやつていつて、もう一つ、地方指針をつくる際にもまた同じプロセスといいますか段階を踏んでいくということになりますと、何か二つの同じことをやつている、二重にやつてあるというような印象を受けるんです。確かに、この運営方針の中では幾つかあつて、そのうちの雇用分野においての指針をこの中できちつと決めていくと、いうことになるんだろうと思うんですが、何か重なり合つておつて、明確に違いがわからないようなものになつていくんではないかなという心配をするんですが、その点はいかがでしょうか。

○高橋政府参考人 行政運営方針自体は、これは厚生労働省、國の本省と地方出先機関でございます労働局との関係で策定をいたすものでございますが、今申し上げましたように、地方方針策定と申しますか、意見を聞く場ということでございませんが、今申し上げましたように、地方方針策定に当たりましては都道府県知事から意見を伺うとともに私は少し伺つておるところでございまして、実際にその地方労働審議会がしっかりと機能しているかどうかと、いうことも含めて、これからそのような地方指針をつくつて知事から聞くだけではなくて、ちゃんと審議会にも聞く。それでその審議会もちゃんと開かれているかどうかと、いうのも、あわせて、指導と言つたら強い言い方になるかもしれません、実態をきちつと把握した上で、実際に本当にその指針がきちつと機能していくかどうかと、いうものもあわせて考えておいた方がいいのかなというふうに私は思つております。これは指摘だけにとどめておきたいというふうに思つております。

それから、雇用対策基本計画を廃止することに伴つて今後どういうものをベースに雇用対策を進めいくのかというお尋ねでございますが、國と会という公労使三者構成の審議会が設置をされておりますので、こうした地方労働審議会にも諮りながら御議論いたくことを十分考えていくべきだというふうに思つております。

それから、雇用対策基本計画を廃止することによって地域における円滑かつ効果的な雇用対策の展開も図れるということでございまして、私は思つております。

専門調査会というものが設置をされて、そしてその中の第一次報告においては、若年者、女性、高齢者の就業率やフルタイム労働者の年間総実労働時間や年次有給休暇の取得率、これについても今後十年間の目標を掲げることであるというふうにあります。そうしたことも踏まえながら、厚生労働省として実施をいたします雇用対策の具体的な方向性につきましては、私ども、「進路と戦略」というものを踏まえつつ、本改正案で規定をされたり出していくというようなものが考えられるんですけども、先ほど局長から、そういうかたの御意見を伺つてお答えいたしましたが、中期ビジョンといたものを策定して、これに基づいて中長期的な雇用対策の方向づけというものを策定し、公表していきたいというふうに思つております。

○園田(康)委員 地方労働審議会でござりますけれども、先ほど局長から、そういうかたの御意見を伺つてお答えいたしましたが、中期ビジョンといたるものも踏まえつつ、本改正案で規定をされたり出していくというようなものが考えられるんですけども、先ほど局長から、そういうかたの御意見を伺つてお答えいたしましたが、中期ビジョンといたものを策定して、これに基づいて中長期的な雇用対策の方向づけというものを策定し、公表していきたいというふうに思つております。

○高橋政府参考人 まず、地方方針の策定のプロセスの中でのさまざまな関係者からの意見の拝聴と申しますか、意見を聞く場ということでございませんが、今申し上げましたように、地方方針策定に当たりましては都道府県知事から意見を伺うということになりますが、同時に地域の関係者の意見というものの幅広く伺つてていくということも大変大事な視点でございます。そういうことによつて地域における円滑かつ効果的な雇用対策の展開も図れるということでございまして、私は思つております。

専門調査会というものが設置をされておりますので、こうした地方労働審議会にも諮りながら御議論いたくことを十分考えていくべきだというふうに思つております。

それから、先ほど少し経済財政諮問会議のお話が触れられておりましたけれども、労働市場改革の、中身の話にどんどん今移りつつあるんだといふのがいいのかなというふうに私は思つております。これは指摘だけにとどめておきたいというふうに思つています。

それから、先ほど少し経済財政諮問会議のお話が触れられておりましたけれども、労働市場改革の、中身の話にどんどん今移りつつあるんだといふことであるならば、今後、それもワークライ

三〇

**○柳澤国務大臣** まず、経済財政諮問会議に置かし大臣に今あればお聞かせをいただきたいというふうに思います。

されましたが、労働市場改革専門調査会においては、今御指摘のように第一次報告というものが出来まして、特に数値目標ということで、関心がその面に高いところから、高齢者の就業率とかフルタイム労働者の年間総実労働時間とかあるいは年次有給休暇の取得率などについて目標値が掲げられてきているということは承知をいたしております。

この講論というのは、今後十年程度の期間を視野に置いた中長期的な改革の基本的方向といふものについて御議論をいただいておるというふうに承知をいたしております。私ども、もちろんこういう中長期的な目標というものを掲げていただいていることは、それはそれとして重く受けとめるわけでござります。

同時に、具体的な活動としてのものと、より一般的な議論としてのものとの二つの側面をもつた、複合的な組織である。その運営は、主として、労働政策審議会等、要するに公労使の三者構成の審議会で結論が出されるということのフレームワークについては、これは尊重してもらいたいということを申し上げてあるわけでござります。

したがいまして、こうした中期的な目標値についていろいろ論じられるということは、そういう手続的な考慮のもとで行われているということです。

そういう中で、ワークライフバランスについては、そちらの方でも大きく取り上げられているんだから、よくその点を考えて厚労省としての取り組みにも生かしたらどうかという御提案については、私どももそれは非常に重要なふうに考えております。

ただ、私は、実はこの点については、検証といふことで高々とかがり火をたくということは、非

常に必要だと思っておりますが、同時に、先ほど委員とのお話の中で、モデル、つまりワークライフバランスというものを考えたときに、恐らく一  
まい、何一つ欠いてはならない要素ではないかと

律画的なモデルでないのだろうと私は思って  
いるわけでございまして、そういう幾つかの典型的なモデルというものを調査したらどうかといふことを実は申しているわけでございます。

ございまして、片や日本の労働者たるは、一体どう生き方がこれから我々のものになるんだろうか、あるいは自分の選択肢になるんだろうかと、いうことについて、ちょっと模索をしているということもあるのではないかということから、私は、むしろそういう幾つかのモデルを提示すると、いうようなこともあつていいのではないかと。もちろん、これら正反対二者になることが十分う

り得ると思うんですけども、ワークライフバランスだよということに加えて、やや具体化したモデルを提示することができれば、非常に難しいということで大変な努力をさせているわけですが、それども、そういうことも実はプロセスとして申し上げておきたいというふうに考えるわけでございます。

なお、雇用の質につきましては、私、先ほども、この御提案申し上げている雇用対策法の一部改正におきまして、四条の第九号ということを申し上げたところでござりますし、また十二号についても御理解を賜りたいということで、ちょっと先ほど、余分なことも含めて申し上げたんだけれども、そのあたりのことと、私どもとしては、非正規雇用であるとか、均衡待遇であるとか、男女機会均等法であるとか、あるいは育児休業等について、実はそうした九号ないしは十二号でもつてここに記させていただいておるということを御理解賜りたいと思います。

し、そして私自身も、まさか東京でこういう仕事を携わるというふうには思つていなかつたわけですがございまして、本来ならば田舎、田舎と言つたら

まことにすこしかりを受けるかもしませんか 大変な  
棲住環境のいいところに住み、大変おいしい水と  
おいしい空気に周りを囲まれ、心豊かに、静かに  
暮らしながら、そして私は研究者を志しておりま  
したので、今、インターネット等も含めて、いわ  
ば、田舎にいてもさまざまな形で大学とのやりと  
りができるたりというような形を夢見ていた人間の  
一人でございましたので、そういった部分もさ  
うございまして、このへんが、つづけて

まさまた形でここに人間かいるだけのクオリティ一オブ・ライフというものは持っているんだろうなというふうに思つております。

さ、先ほど一番最初に申し上げた、人間らしさとはどういうものであるのかというものをしっかりと追求している、その中で一つの理念を立ち上げて、そこに向かってさまざまな施策を打つていくという順番がしっかりと立ち上がっていくんだろうなというふうに思うわけでございます。厚生労働省としても、そういう実現に向けて、ぜひ

す。とも取り組みをいただきたいというふうに思いました。  
時間がなくなつてしまひましたので、少し順番  
を飛ばしてといいますか、用意させていただいた  
ものを飛ばさせていただくんですが、先にこの法  
律の十条関係のお話を少し具体的にお伺いしたい  
と思つております。  
きょうの午前中の議論にもありました、募集、  
採用に係る年齢制限の禁止の部分でござりますけれ  
ども、今回、募集、採用に係る年齢制限の禁止  
については、いわば経済活動の自由の一種である  
採用の自由というものを制約することになりはし  
ないかというような危惧があるわけでございま

す。そういう中で、いわゆる合憲性というものを厚生労働省の中でどのように整理されているのかということを少しお伺いしたいと思いますが、

○岡崎政府参考人 先生おつしやいますように、いかかでしようか  
企業の採用の自由、これは一つの権利でございま  
す。しかしながら、その採用の自由というのは、  
すべて自由かということになりますと、必ずしも  
そうではないだろう、いろいろな政策的あるいは  
公共の福祉その他の関係から必要な制約はあり得  
る、こういうふうに考えてあります。例えば、既に  
月で雇用年数を月半超えて、おまかせの二ヶ月、

男女雇用機会均等法という法律がありますが、この法律の中では、性別を理由として募集、採用で差別をしてはいかぬ、こういうことになつていま  
す。

したがいまして、そういうふうに、いろいろな政策というか、あるいは公共の福祉等々の觀点から、やはり採用の自由といいましても、考慮しては、ならない事項とか、そういったものはあるので

は年齢による採用の禁止をするべきではないか。現在、年齢ということを考えると、これまで私ども、努力義務という中でやってきてきたわけですが、年齢不問求人が五〇%になつてきているという状況のもと、それから、今後の高齢化その他を考えていった場合には、現時点の政策判断として、年齢による採用の禁止をするということにつきまして、これはそういうことを企

業に求めたとしても、合憲性その他問題はないだろう、こういうふうに判断しているということをございます。

○園田(康)委員 いわば、職業選択の自由の中から出てくる営業の自由とともに、この採用の自由も、というもののもうたわれているわけでありますけれども、一方で二十七条、二十八条、勤労権、そして團結権という労働者の権利というのももあり、そして公共の福祉の概念の中から、そういうたのも合憲的に扱われるものであろうというふうに思つております。

では、更問で申しあげないのですが、お答えでござる範囲でお願いをいたしたいと思います。



雇用開発促進地域、それから、そこまで悪くはないですが、比較的悪くて雇用創造に向けた意欲が高い地域ということで、少なくとも全国的な平均よりは求人倍率等を見て雇用状況が悪い地域を対象にした施策に重点化する、こういうことを考えております。

所管しております産業政策の観点からいたしますと、企業の人材確保というのは重要な課題でございます。

このように、雇用政策と産業政策というのは表裏一体の関係にあるというふうに認識しております。そして、地域の活性化を図るために、経済産業省として、

は、当該地域で事業を始めます事業主等の方に必要な助成を行っていくということを考えておりますし、自発雇用創造地域におきましては、当該地域におきまして市町村等が経済団体等と協力しながら雇用創造のために行う事業に対しまして、事業を委託するという形で支援していくということを考えているところでございます。

と厚生労働省が異常に過激にしていくことが必要で、これが不可欠だというふうに考えております。このため、経済産業省では、一本通常国会に、地域の強みを生かした企業立地の促進をするための地域産業活性化法案を提出しております。これで厚生労働省の地域雇用開発促進法改正法案と緊密な連携を行おうという方針であります。

中で公共事業に頼っている部分もあつたのではないかというふうなお話が出ておりましたけれども、実際に、青森の方からのお話でいきますと、やはり今までそういつたところに頼つていたという部分は否めない、したがつて、これからは

○園田(康)委員 いわば地域協議会というものを設置して、その中で、労働部局と労働局それから産業局とがきちつと連携してさまざまな施策を組んでいきたいというふうに承知しております。

あるいは農業界、さまざまなものと連携しながらこれから取り組んでいきたいというようなことをおつしやつておられるところもあるというふうに伺っております。すなはち、雇用政策と産業政策の連携というものが極めてこれからの重要なこ

ぜひその枠組みをしっかりと連携をとっていただきたいなどというふうに思うと同時に、ただ、厚生労働省に私は一つ、最後、提言といいますか心配事をお話しさせていただきたいというふうに思つてゐるんです。

なつてくるというふうに思つておりまして、その施策の第一弾としてこれがスキームとして出てきているのかなというふうに考へていいわけです。きよう、経済産業省さんもお越しをいただいているわけでありますけれども、地域間格差が生ま

これから、地域の時代、地方の時代と、確かに私も、地方主権の時代をつくり上げていかなければいけないだろうというふうに思つておりますと、し、今回のこの法案の全体を眺めていきますと、地域のことは地域でやつてくれ、そして自発的に

そして厚生労働省とのパッケージ的な推進といいますか、地域政策振興というか、そういったことを具体的にどのように考えていらっしゃるか、お話を伺いたいと思いますが、いかがでしょうか。

**○川原田政府参考人** 雇用政策の観点からいたしまして、雇用の場づくりというのが重要であると いうふうには認識をしております。また、当方が

行うところは、それは地域からしてかりと行く  
くれ、どんどん言つてきなさいよ」というふうに  
おっしゃつておられるわけでござります。

しかしながら、果たして、地域にすべて任せせて  
しまつて本当に、大丈夫という方はおかしい  
かもしません、しつかりとしたものが出てくる  
かというと、まだまだ、それでもばつつきが出てく  
くるのではないのかな。すなはち、部局によつて

は、大人数で地域の実情をとらえて、そして積極的に施策を打っているところ、さつき申し上げた

その場合にハローワークがそのお手伝いを十分やつしていくということを我々も心がけていきたいと思います。それから、地域によつては、自分たちの地域を何とかしたい、しかし、なかなかノウハウがないという地域もあるわけでございまして、こうした地域に対して、私どもも、労働局が

ような青森県の知事も、これからは物づくりの技術を持つた人材育成を進めていきたいというふうに明確に指針を持つて行つてはいるところ、そしてそれを支えている部局があるところはしっかりと行つていけるんだろうなというふうに思うわけでございますが、そこに重点配置をしていないような部分は、どうしても施策的に薄くなってしまうという部分は否めないのかなというふうに心配はしております。

と思います。それから、地域によつては、自分のちの地域を何とかしたい、しかし、なかなかノウハウがないという地域もあるわけでございまして、こうした地域に対し、私どもも、労働局が中心となって、都道府県、市町村あるいは商工会等々地域関係者が集まつた雇用対策の検討を行つて、積極的につくつていく。また、専門家を派遣して助言するスキームというのも考えていくたいというふうに思つておるところでございまし

したかつて、国の役割として、それがきちっとした形で推進ができるところに至るまでは、まだまだ国がさまざまな分野の、いわば地方には六百以上のハローワークというのもまだあるわけでございまして、これを中心として、さまざま

て、こうしたことを通して、私どもも、地域の取り組みというものの国として十分支援をしまいりたいというふうに思つております。

さまざまな地域の実情に合つた、あるいは、先ほど申し上げた経済産業省との地域協議会というものをしっかりと活用しながら、もつともつと情報収集と発信、そしてその中から新たな施策を見出していくという方向性と、いうものはこれから打ち出

○櫻田委員長 次に、高橋千鶴子君。  
○高橋委員 日本共産党的高橋千鶴子です。  
先ほど來の議論もありまして、最初はおざらい  
になるかもしませんが、確認をしたいと思いま  
す。

していくべきだらうなというふうに思うのでござりますが、厚生労働省からの御意見として、最後、どのようにその辺も考えていらつしやるか、お聞かせをいただきたいと思います。

雇用対策法一部改正の趣旨において、大臣は、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説明されました。この点は当然賛成するものであります。現在第九次となつている雇用対策基本計画が廃止をされます。

状況にある地域の問題の背景には、なかなか構造的な問題というのも当然あるわけでございまして、地域だけで自主的に何事かをやるというだけでは限界がある。それだけに、国としても必要な支援を行っていく責務があるというふうに私ども受けとめております。

そこで、今後、雇用対策の基本方針がどのように決められるのか、まず伺います。

ういとみておりまへ  
そうしたことを踏まえて、今回の地域雇用開発促進法では、本当に厳しい地域といったところに支援というものを重点化していく。そういう中で、例えば、特に非常に厳しい地域である雇用開発促進地域に对するさまざまな支援措置に加えま

面ともいへば経済全体にわたる。中其經濟面固か  
廃止をされるということの中では、私どもとして  
も、この計画をそのまま維持するということはや  
はり適切でないというふうに考えまして、これを  
今度は削らせていただいたわけでございます。  
しかば、今後はそういう中期的な目標なしで  
いくのかといえば、それはそうではないわけでござ  
いまして、現在の「進路と戦略」を踏まえまし

して、そうした地域が企業立地等々を進める中で、必要な人材を確保していくべきやならない、

いかにいきなり、いつ、目的を目標としていくのかといえば、それはそうではないわけでございまして、現在の「進路と戦略」を踏まえまし

て、私どもとしても中期的な雇用政策のビジョンというものを、これは仮称でございますが、策定いたしまして、公表し、これを道標として今後の中長期的な雇用政策、労働政策を進めていくということでござります。

とが大事だろう、このように思うわけでございま  
す。

新しいビジョンというものにつきましては、私  
どもとしては、労働あるいは雇用の他に別して大  
切な側面があるということを十分に心得て、そ  
ういう心得のもとで策定していくくという考え方でござ  
います。

今お尋ねのありました再就職援助計画の認定状況の推移と申しますか、十三年十月以来どういう状況だったのかということでござりますけれども、例えば、十三年は十月からの集計でございますけれども、十三年度で再就職援助計画の認定事業所数が二千三百三十六事業所、このうち、大量雇用変動の対象になります対象労働者が三十人以上の事業所が一千百七十四というところでござります。

以下、十四年度以降の数字を申し上げますと、

にまた新たな施策にいくんだという点では、非常に危惧されるものがあるんですね。

今回、地域雇用開発促進法の改正によつて、雇用情勢の地域格差は正として、特に雇用情勢が厳しい地域における事業所の設置、雇い入れに助成金を出す仕組みをつくるわけです。

助成金をもらえる要件についてですけれども、これは例えばやはり正規雇用ということをすべきではないか、あるいは、雇用の継続という点についても、当然、一定、雇用の安定が保たれるとい

年の」でありますけれども、雇用規制法が昭和四十年、一九六六年に成立をしておりますが、佐藤栄作首相の当時だったと思います。国会の議論の中で、経済計画に従属して雇用計画が策定されるようなことはあつてはならない、そういう指摘がありました。私は、この指摘が非常に大事だと思っているんです。

思ひます。引ひきだされるとしおりに迷ひこむれないといふことです。しかし、そういう中で、先ほど来デイーセントワークなどという議論もされておりましたが、いわゆる労働者が犠牲になつてもいいのか? などという点では、やはりそれは違うんだと思うんですね。

再就職支援課の計画事業所数としては、十四年度が二千八百十七、十五年度が二千四百六、十六年度が一千七百、平成十七年度が一千六百十八、平成十八年度で一千百四十四事業所と相なっています。

○高橋政府参考人 今御指摘のございました地域雇用開発促進法に基づきます助成金制度のみならず、その他さまざまな雇い入れ等にかかる各種助成金というものがあるわけでございます。こうした助成金については、まず基本的に、受

というのは、毎年決められる骨太方針、あるいは今「進路と戦略」と言われておりますが、官邸主導で、経済界の要請に沿つた方針に雇用対策を含むわせる流れが一層強まるのではないか、厚労省が本来雇用の所管でありますけれども、そういう親の計画待ちの姿勢になつてしまふのかということに非常に懸念を持つわけであります。

るためには厚生省はきちんとその点を中心に据えないと仕事をするんだということは確保されますねと、いうことを確認したかつたんです。

○柳澤国務大臣 私の答弁も、高橋委員の御質問にあるいは立脚点を理解した上での答弁ということであった、このように考えております。

○高橋委員 ありがとうございます。

○高橋委員 今、計画の事業所数を述べていただきたいと思いますけれども、例えば、十三年度が十月から定計画を認定されまして、十二万九千二十六人が対象労働者になつているわけです。ただ、その内容については、計画を出しただけということ以後追いはできていませんよね、例えば再就職ができるかどうか。

○高橋政府参考人 今御指摘のございました地域雇用開発促進法に基づきます助成金制度のみならず、その他さまざま雇い入れ等にかかる各種助成金というものがあるわけでございます。こうした助成金については、まず基本的に、受給のできる事業所、事業主に関しましては、解雇による離職者を生じさせた事業主ではないということをまずはその条件といたしておるところでございます。

また、助成の対象になります雇い入れにかかる雇用の中身といたしましては、常用雇用といふものを前提にして助成金というものを支給いたしました。

憲法二十七条における国民の勤労権を保障する、この基本的な立場が確保されるのか、この点を確認したいと思います。

二〇〇一年、経済社会の変化に対応する円滑な再就職を促進するためとして雇用対策法が改正されました。我が党は、労働力流動化の名のもとに企業の大量リストラを合理化するものだと反対をいたしました。その年、三十人以上の大量雇用変動届を出した事業所は三千八十四事業所、離職者数は二十三万九千六百一人に上ります。これは前年比で倍加、一気に失業者を生み出し、完全失業率を5%台に押し上げました。

当時の改正では、事業所が再就職援助計画を出せば大量雇用変動届を出したとみなされるとされていますが、どの程度この計画が出され、そして、どのくらい再就職に結びついたのでしょうか。

づいてどれくらい再就職がかなつたかということについては把握はいたしておりませんが、私ども、ハローワークにおきまして、再就職援助計画を策定した事業所からのいろいろな協力依頼等々があつた場合、また、大量雇用変動の届け出を受けました場合には、必要に応じて、ハローワークが、隣接する他の地域のハローワークとも連携をとりながら離職した方々の再就職の促進に努めおるところでございます。

○高橋委員 今、どのくらいというのはわからぬいというお答えだたと思います。

ですから、さまざまな計画がつくられて、ますます組織される、そして奨励金もさまざま出されるんですけれども、それが本当に雇用の安定あるいは再就職に結びついたということがわからないままです。

○高橋委員 ですから、私は、常用雇用だけではなく、常用雇用というのは常用派遣というのもありますので、その点も含めて検討してほしいということを言つたわけです。今のお答えでは、多く今すぐには答えが出ないだろうということで、それを踏まえて、要望として受け取つていただきたい、次の質問に入りたいと思うんです。

地域雇用対策といながら、地方で自治体が各種補助金あるいは税制措置での優遇をやつております。それが結局、安上がりの労働力の確保に企業が乗り出す、その一方で勝手な撤退や閉鎖で失業を大量に生み出す、こうしたことにはやはり歯どめが必要だと思うんですね。このことをぜひ考えていただきたい。

まず、少し具体的な話をしてみたいと思うんです。宮城県の三陸ハーネスという会社であります。八八年十月に宮城県の指定誘致企業として志津川町、現在の南三陸町に設立をされ、株式会社協立ハイパースの直営会社として日産自動車のワイヤーハーネスの製造を行っていました。このワイヤーハーネスというのは電線の束のことをいうそうで、自動車にとつては血管と神経に当たるんだというコマーシャルがあります。

関連会社を含めて二百人が働いていました。○五年一月に、突然、親会社である協立ハイパースがワイヤーハーネスの生産拠点を中国へ移転することに伴い、同年九月三十日をもつて工場を閉鎖すると告げられました。同会社は住友電装の一〇〇%出資子会社であり、三陸ハーネスは孫会社に当たりますけれども、長期債務も赤字もゼロであります。労働者は住友グループ内の技能オリンピックで二年連続代表となるくらい、大変労働者も優良な会社だった。それが一転、全員解雇となりました。

志津川町は人口一万三千五百三十五人、今合併しましたが、それでも一万九千人余りです。この小さい町で二百人がリストラというのはどれほど大きな影響か、容易に想像できると思うんです。町議会は、九月十二日に全会一致で工場存続と雇用の確保を求める決議を採択しております。中小企業といつても、親会社である住友電装、あるいはその上の住友電工は世界第三位のシェアを誇る大企業であります。使用者としての責任が問われると思いますが、見解を伺います。

○高橋政府参考人 今の御指摘の具体的な事案にかかるての話でございますが、この事業所からは、親会社の生産拠点の海外移転に伴つて事業を撤退する、こういうことで、それまで雇つておりました従業員に対しまして、解雇せざるを得ない、こういうことで、先ほど来お話をございました再就職援助計画というものが提出をされたわけ この計画に基づきまして、事業主として再就職

のためのさまざまな措置というものをこの計画の中で盛り込み、実施をしてきたというふうに承知をいたしているものでございまして、こういうようなことで、事業の大規模な縮小もしくは閉鎖といたして、一定の離職者を出さざるを得ない、この離職者に対する再就職の支援というのも取り組んでいただいているというふうに承知をいたしております。

○高橋委員 今のお説明いただき、まず再就職支援なんすけれども、会社の求職支援で再就職にこぎつけたのは九名にすぎません。もともと受けるべきではない地域であり、困難な中で従業員をほうり出し、再就職支援の努力も十分に尽くしたとは到底言えません。

しかも、問題なのは、生産拠点を海外に移す、だからそれはもう企業の経済活動の一環だからやむを得ないんだというふうな解釈が一定なり立つようと思えるんですね。ところが、一方、この協立ハイパースのある岩手県では、下請工場を岩手県内に八ヵ所も増設し、三十七名の求人を行つているんです。つまり、撤退するといつて首を切つておきながら、ちやつかり隣の県に工場を増設している。車で三十分から四十分の距離であります。十分通勤可能なところでありますね。労働者は非常に悔しい思いをしているわけです。この間、労働者は宮城一般労組に加盟し、裁判闘争を開つてきましたが、そのうち労働者が一名みずから命を絶つ、そういう事態さえ生まれております。

私は、解雇のときは事業が大変だからなどと理由を述べて、一方では、新たな工場増設あるいは新たな求人、こういうことがそのまま許されるのが、企業の勝手な振る舞いについて、労働行政において何らかの歯止めがないのか、このことを伺いたいと思います。

○柳澤国務大臣 これは、労働行政で会社の経営の方針についてチェックを加えるというのには、やはり一般的にはかなり難しいことであろう、この

ように考えるわけでございます。

現に、こここの事件は司法の方でも判断をされたようですけれども、いずれもやむを得ないというように思っています。やはり労働者の保護という点での行政のかかわり方が期待されるんだろうというふうに今のお話を聞いて思つておりました。

残された時間で、このことを踏まえて、先ほど来てお話をしたいなと思うんです。

今回、女性、障害者、高齢者、青年、外国人など、各分野の雇用における施策を法律に明記いたしました。例えば、均等法、高齢法、職業能力開発法など、個々の法律をこの間改正してきたわけですけれども、いずれの分野においても、企業の義務違反などに対しハローワークの勧告だとか適切な指導が求められていると思うし、そういうやりとりがあつたんですね。答弁の中できちんと勧告をしていきます、そういうふうなことがあります

ですから、そこを今求めているのではなくて、一般論として、大量に解雇をする、そのときはやむを得ないと言つて、しかしその後で大変多くの求人を出している、そうしたことに対しても、事実をもつともっと突き詰めていかないと判断できない話がございます。

ですから、そこを今求めているのではなくて、一般論として、大量に解雇をする、そのときはやむを得ないと言つて、しかしその後で大変多くの求人を出している、そうしたことに対しても、事実をもつともっと突き詰めていかないと判断できない話がございます。

私は、各種助成金もさまざま出されているわけですけれども、これらの不正受給を未然に防ぐ問題、求職票の受け付けに当たつて差別禁止や義務違反の徹底、今のような事態も含めて、期待される仕事は非常に多いと思いますけれども、この点についてどうでしようか。

あるいは、各種助成金もさまざま出されているわけですけれども、これらが不正受給を未然に防ぐ問題、求職票の受け付けに当たつて差別禁止や義務違反の徹底、今のような事態も含めて、期待される仕事は非常に多いと思いますけれども、この点についてどうでしようか。

○柳澤国務大臣 ハローワークの仕事の重要性について御指摘をいただきました。

私は、非常に、就職困難者というもののセーフティーネットという位置づけだろうと思うわけでございまして、そういう意味で、現在も、高齢者、障害者あるいはお子さんを持つてお母さんは非常に、就職困難者というもののセーフティーネットという位置づけだらうと思うわけでございまして、そのような手立てを講じまして、その方々の就職の機会の確保に努めているという事であります。

○高橋委員 私は、この間のハローワークとILO条約についての懇談会あるいは経済財政諮問会議の議論の中で、ILO条約に合わないなら破棄すればいいなどという議論がされていることに對

して、非常に承服できない思いがあります。また、少なくない新聞報道においても、厚労省が条約を盾にとり抵抗しているというふうに描いているのも非常に問題があるのでないかと思うんですね。

やはり、コストで官の仕事を民の仕事を競争するという次元の問題ではないんだろう、最初に指摘をした、国民の労働権を守るという本来の仕事からいつて、コストではかれない国民の権利を守る大事な役割をハローワークが果たしているのであり、さらにもつと頑張ってほしいと私は思っているのだということを指摘して、終わりたいと思います。

ありがとうございます。

○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。

本日は、私の予告してございます質問以外に一

問、冒頭、柳澤大臣にお願いいたします。

先ほど細川委員もお取り上げがありましたが、昨夕刻、長崎市長伊藤氏が狙撃されけさお亡くなりになりました。この第一報に接したときに、私は、安倍総理がおつしやつしたことというの、本当にこれでいいんだろうかと思うことでありました。

総理は、捜査当局において厳正に捜査が行われ、真相が究明されることを望むと、まあ、これは当然のことであります。しかし、私は、事がやはり選挙期間中で、先ほど細川委員もおつしやいました、政治活動中の狙撃という事態を、その理由とか背景とか真相とか以前に、事実として、政治活動への暴力による封殺であるときつちり認識された場合には、当然第一声は違う言葉であるべきだと思います。

そして、けさになつて安倍総理は、民主主義への挑戦は許さんといふ御発言でありましたが、やはり以前にも自民党の加藤紘一さんの御自宅が放火されるという事案がございましたし、実は、ことしに入つて、私どもの福島党首が宮城県で街

宣を行おうとしたときに、右翼団体から妨害の予告があり、実際に党の事務所に来られる等々の事案が相次いでおります。また、糸川議員には銃弾が送られる等の事案もございます。

私は、今の社会風土を非常に危機的に感じておられます。非常に暴力的になつておりますし、実際には、そうしたさまざまな政治活動の、議員の発言を実力で、殺してでもとめていいとするような風潮が広がることを大きく懸念します。

そこで、大臣には、この事案の後、閣議は行わ

れたのか、また、何かの、閣議としての、内閣の重要な方々の確認事項はあつたのかどうか、冒頭お伺いいたします。

○柳澤国務大臣 この件につきまして、現在段階

で閣議が招集されたということはございません。

また、どういう方々がお集まりになつて、そして

問題の協議が行わたれたかということ、大変恐縮で

すが、私は現在つまびらかにいたしております。

いづれにいたしましても、私は、先ほど御答弁

申し上げましたように、民主政治の運営ということ

とについて大変重大な挑戦だし、決して許されな

いというふうに考えております。

○阿部(知)委員 大臣の大臣としての見解はお伺

いいたしましたし、私も、そのように思つていた

だいて、本当に重要なことと思ひます。しかし、

アリの一穴ではございませんが一つ一つをない

から、これは政府を擧げて、そのような認識を

当然ながら一にして、国民に向けても発信なさる

くらいの覚悟がないと、本当にこうしたことは、

この文面は、大きく分けますと三つのことがこ

こには述べられております。

第一段が、いわゆる内診と申しまして、赤ちゃ

んがおなかの中から生まれてくるときに、だんだ

ん頭が下降ってきて、そして子宮口が開いて生ま

れ出るという段階、これに、例えは看護師さんは

かかるわれるのかどうかとこの間すつと問題になつ

てまいりました。

この発令の中では、一応これまでの保助看看法、

皆さんのお手元の三ページに載せてございます

危機に直面するんだと思います。ある種の危機管

理でもあると思いますので、本日の委員会でそ

うした指摘が委員からあつたことも含めて、大臣と

しては行動もしていただきたいと思います。

では、引き続きまして、予定された質問に入ら

齡化、私たちの次の時代をどのような労働力の確保をもつて、本当に働く者の人間らしい労働と、そして社会の活力を持続けるかという観点から

の法改正というふうには理解しております。私は、そのことの大前提、大前段といたしまして、実は三月の下旬に武見副大臣に質問を予告しましたが、同様に、冒頭、法案外のことですが、伺わせていただきます。

きょう皆さんのお手元に配らせていただきまし

た資料をご覧いただきたいと思いますが、ここ

では、一番目、医師の役割、二番目、助産師の役

割、三番目、看護師の役割というところで、看護

師の役割のところの最後段に、「助産の補助を担

い、産婦の看護を行う。」というふうになつております。

この「助産の補助」というところが、例えば

割分担と連携についてという三月三十日発令の厚

生労働省医政局長の名による各都道府県知事にあ

てた文章がございます。この文章の意味いたしま

すところは、私がこの間この委員会で何回も取り

上げさせていただきました助産、分娩の現状につ

いて、非常にマンパワーも不足しておりますし、

一方で安全性ということも重要な国民的関心事に

なつていてるという中で、さて、厚生労働行政がど

うあるべきかという非常に重要なテーマだと思つ

ております。

この文面は、大きく分けますと三つのことがこ

こには述べられております。

第一段が、いわゆる内診と申しまして、赤ちゃ

んがおなかの中から生まれてくるときに、だんだ

ん頭が下降ってきて、そして子宮口が開いて生ま

れ出るという段階、これに、例えは看護師さんは

かかるわれるのかどうかとこの間すつと問題になつ

てまいりました。

この発令の中では、一応これまでの保助看看法、

皆さんのお手元の三ページに載せてございます

危機に直面するんだと思います。ある種の危機管

理でもあると思いますので、本日の委員会でそ

うした指摘が委員からあつたことも含めて、大臣と

しては行動もしていただきたいと思います。

では、引き続きまして、予定された質問に入ら

いろいろお取り組みの中で適正に是正していただきたいということを発信されてはおると思うのです。

この発令も基本的にはそれにのつとつたものと理解いたしますが、しかし、③で、非常に現場にとつては混乱を来る文章がございます。ここには、一番目、医師の役割、二番目、助産師の役割、三番目、看護師の役割というところで、看護師の役割のところの最後段に、「助産の補助を担

い、産婦の看護を行う。」というふうになつております。

この部分が非常に人々によつて理解が違います。

そして、私は、わざわざと申しますと恐縮です

可したものであるのかどうか、先ほどの子宮口の

開大、赤ちゃんの頭がどこまで来ているか、内診

と申しますのはお産の一連の行為ですので、そこだけ取り出して否やはもちろん言えないものです

が、この部分が非常に人々によつて理解が違います。

そして、このことが混乱になつております。

先ほどのいわゆる内診行為に当たる部分までを許

すが、武見副大臣に御答弁をいただきましては、副

大臣がずっとこの事案というの、医療分野の御

出身でもありますし、さまざま御見識もお持ち

ですしその部分が非常に人々によつて理解が違います。

そして、私は、わざわざと申しますと恐縮です

が、武見副大臣に御答弁をいただきましては、副

大臣がずっとこの事案というの、医療分野の御

出身でもありますし、さまざま御見識もお持ち

るために入念的に盛り込んだものであり、従来からの保助看法の業務分担の解釈に段階の変更はないというふうに聞いております。

○阿部(知)委員 明確な御答弁をありがとうございます。

実は、皆さんのお資料の四枚目につきさせていたいたのは、「無資格助産問題の経緯」というふうに書いてございます。実は、一九六〇年代、このときもやはり助産師さんも不足という状態でありましたが、そこで、日本産婦人科医会というところが産科看護学院というものをつくられて、不足する産科医療の現場を何とか実際に運営していくようについて、このシステムの中で、実は私が質問主意書を出させていただきましたが、二〇〇一年に出させていただいた主意書ですが、この産科学院の中には看護師さんでも助産師さんでもない、いわゆる医療現場では看護助手と言われる方々が、この看護学院に入られて、実際には、卒業されて、内診を行い、助産を行うということが多発いたしました。

そして、その結果、ここには載せてございませんが、一九八八年でしたら、静岡県で出血多量で亡くなつたお母さんがいて、その産院では、いらしたスタッフ全員がみんないわゆる看護助手さんで、それがナースキャップをかぶり内診をしていました。自來、厚生労働省でも、この助産という行為、特に内診は生命的危機にかかるということで厳密に管理していただきておりました。

そのことは重く受けとめた上で、さて、柳澤大臣、済みません、これもきちんととは通告してございませんでしたが、しかし、また現状において、例えば先だって問題になつた婦産婦人科の問題でも、実はこの婦産婦人科では、この下の方に書いてございますけれども、神奈川県の最大のお産の取り扱い分娩施設で、年間三千件を扱う医療施設でありますか、ここでもまた実は看護師さんが内

診をしておられたということで、家宅捜索等々が入りました。私は、何度も申しますが、警察が医療現場に来るということは本当に避けたい、なくまでもやりますが、そのための厚生労働行政であります。

では、何でそんなことが起こるのかというと、

ここでも大多数は准看護師さんをお使いで、助産にかかわらず、授乳指導等々をやつていたと。何でそんなことになるのかと、一つは、実際に働いておられる助産師さんの数が足りないという

ことに大きく起因しています。

しかし、厚生労働省がいろいろ数を挙げられる中での集計を見ますと、助産師さんの数についても、現状、平成十八年度、厚生労働省がお出しに

なつた需給見通しについては、いわゆる需要は二万七千七百、供給は二万六千人で、一千七百人の不足しかないと。少しは不足と言つているんですから、医師の場合よりはいいかもしれません。一千七百人の不足しかないと。ところが、先ほど

言つた産婦人科医会の方で、実際に診療所でどのくらいの数が足りていないのかというのを現場レベルで、現場ベースで調べましたら、何と六千七百十八人も足りないと。そして、もしも労働基準法を守つて働いた場合には、何と二万三千四百六十人も足りないと。もう圧倒的なダブルスコアの不足なんだという数値が出ておるんですね。

私は、これは余りにも現状認識に差があり過ぎる、厚生労働省がいつまでも、例えば、千七百人の不足だ、だんだんふえてくるからいいよと言つていたのでは、いつまでもこの不幸な繰り返しは途切れることがないんだと思うんです。私は、ぜひこれから、今大臣は四月いっぱいかけて全国の各産科施設あるいは助産師さんの数等々をきちんと集計していくべきだよということでお進めいたい

です。

その場合に、産婦人科医師数や助産師数の把握に当たりましては、より実質的な把握ができる

よう、常勤数だけでなく、常勤数にさらに非常勤を常勤換算して加算した数値ということで調査を

しているところでございまして、委員の御指摘に

なられた常勤換算での実質的な数の把握に努めているところでございます。

○阿部(知)委員 ザひそのようにお願いしたいと

二時間働くとして、一体幾ら必要で幾ら不足であるのか、これをきつちりデータ化していただきたいと思いますが、大臣、いかがでしようか。厚生労働省では、かねて医師確保の問題を深刻に受けとめておりまして、この点について、私ども、いろいろな施策を立てさせていただいておるところでございます。

去る三月九日付で、地域医療に関する関係省庁連絡会議という会議のもとに地域ごとの担当者を決めた医師確保等支援チームというものを発足させました。そして、まずこのチームは、各診療科目が問題なのでござりますけれども、とにかく一番真っ先にこの産科の問題に取り組むもうということで、最優先でまずこの問題に取り組んでいると

ころでございます。

具体的には、地方厚生局とも連携をして、当該都道府県からのヒアリング等を行いまして問題状況についての認識の共有化を図る、また解決

方策の提言、予算事業の活用方法などの具体的な

助言を行なうということに取り組んでいるところでございます。

各種の取り組みを行なうわけですが、それは、まず第一に、基礎的なデータを詳細に把握する必要があるということでございまして、今、阿部委員の御指摘のように、現在、各都道府県の医療圈ごとに、病院、診療所、助産所別の分娩数、それから、産婦人科のお医者さんの数また助産師の数、さらに三番目に、ハイリスク等の主な紹介、搬送先病院などを調査しているところでございま

す。

その場合に、産婦人科医師数や助産師数の把握に当たりましては、より実質的な把握ができる

よう、常勤数だけではなく、常勤数にさらに非常勤を常勤換算して加算した数値ということで調査を

しているところでございまして、委員の御指摘に

なられた常勤換算での実質的な数の把握に努めているところでございます。

○阿部(知)委員 私どもの労働政策あるいは雇用政策の面で外国人という方がどういう位置づけであるかと申しますと、労働力としてここに何か人が含まれるのであるか。含まれるのであれば、「等」としないで外国人と書いていただきたいですが、どうでしょうか。

○柳澤国務大臣 私どもの労働政策あるいは雇用政策の面で外国人という方がどういう位置づけであるかと申しますと、労働力としてここに何か人が含まれるのであるか。含まれるのであれば、「等」としないで外国人と書いていただきたいですが、どうでしょうか。

したがいまして、私どもは、労働力の不足とい

う問題に直面する場合にも、実は、日本の国民の

中の、女性であるとか高齢者であるとかというよ

うな方々の労働力率というものの引き上げを図つ

ていくことによつてこの問題に対処したいという

のが基本でございます。

しかば、この雇用対策法でどのようなことをもつて外国人労働者に對しているかということをございますが、それは、基本的には、不法就労をやめていただくというようなこととか、さらに、外国人労働者が社会保険に未加入であるとか、あるいは、非常に厳しい労働条件にあるとかといふようなことに対処して、しつかりした雇用管理の改善を行うということが我々の基本の立場でございます。

**○阿部(知)委員** 今のような大臣の御答弁で本当にいいのかどうか、私はとても、柳澤大臣のためには、本当に失礼な言い方ですが、懸念いたしま

す。それすらなくしてしまいうような御発言に聞こえますので、私はとても懸念します。

そして、角度を変えて伺わせていただきますが、大臣は静岡であるのでもう御存じかもしませんと思って、大臣の答えが前向きになるようにお伺いいたしますが、外国人集住都市会議というのがございまして、浜松宣言とか、よつかいち宣言とかございます。

外国人集住都市宣言とは、集住会議とは、既に

たくさんの中の外国人が不法な合法かは問わず働いておられて、これは日本の将来にとって、多文化共生、バリアフリー、グローバル化、本当に進むべき道を十八自治体が提言してございます。大臣にはまず、外国人集住都市会議を御存じか、あるいは、よつかいち宣言を御存じか、その提言を政府としてはどう受けとめているか、これをお願いいたします。

○柳澤國務大臣 私の言葉が不足して、誤解を与えたのかかもしれません。これは労働基準法の三条も、労働者の国籍云々ということとて差別的取り扱いをしてはならないということです。そういうようなことで、私は先ほど、外国人の雇用管理の改善をしなければならないんですということを申し上げました。しかし、我が国の労働市場あるいは労働需給というものを考えたときには、外国人労働者に依存するというようなことは考えておらないんです。

それは、私ども、いろいろこれまで積み上げてきた社会的な影響あるいは労働市場に対する影響というようなことで、実は日本人の高齢者であるとか女性の方の労働力率を引き上げることによってその不足はできるだけ補おうとしているということです。今回の雇用対策法においても、希望の人たちについて、できるだけその希望がかなえられるように施策を打っていくということを申し上げたのがございます。

ですから、入国をされた外国人労働者の皆さんについては、雇用管理を改善することによって、できるだけ、雇用が不安定なことであるとかある

**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修正案**  
短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律案を次のように修正する。  
第一部を改正する法律案を次のように修正する。  
第二条中目次の改正規定の前に次のように加え  
る。

○櫻田委員長 次回は、公報をもつ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。

第十四条】に、「第十七条・第十八条」を「第五条・第十六条」に、「第十九条・第二十一条」を「第十七条・第十九条」に、「第二十二条・第二十四条」を「第二十条・第二十二条」に、「短時間労働援助センター（第二十五条～第四十二条）」を「短時間・有期労働援助センター（第二十三条～第三十九条）」に、「第四十二条～第四十七条」を「第四十二条～第四十五条」に改める。  
第二条中第一条の改正規定を次のように改め

第一条中「短時間労働者が我が国の経済社会において果たす役割の重要性」を「我が国における少子高齢化の進展、就業構造の変化等の社会経済情勢の変化に伴い、短時間労働者及び有期労働者の果たす役割の重要性が増大していること」に、「短時間労働者について、その」を「短時間労働者及び有期労働者について、通常の労働者との均等な待遇の確保を図り、並びに」に、「及び教育訓練の実施、福利厚生の充実その他の雇用管理の改善に関する措置を」、「雇用管理の改善、通常の労働者への転換の推進」に、「短時間労働者がその」を「短時間労働者及び有期労働者がその」に、「図る」を「図り、あわせて経済及び社会の発展に寄与する」に改める。

第二条に次の一項を加える。  
2 この法律において「有期労働者」とは、通常の労働者と同一の事業所に雇用される労働者で期間を定めて雇用されるものをいう。

第二条中第三条の改正規定を次のように改め

第三条第一項中「短時間労働者」の下に「及び有期労働者」を、「について」の下に「通常の労働者との均等な待遇を確保するほか」を加え、「実態、通常の労働者との均衡等」を「実態等」に、「及び教育訓練」を「教育訓練」に、「(以下「雇用管理の改善等」という。)を図るために必要な措置」を「及び通常の労働者への転換(短時間







までの規定中「前条ただし書」を「前条第一項第一号」に改める。

附則第三条中「附則第一条ただし書」を「附則第一項第一号」に改める。

一条第一項第一号に改める。

附則第九条中第三百八条第四号の改正規定を次のように改める。

第三百八条第四号を次のように改める。  
四 短時間労働者及び有期労働者と通常の労働者との均等な待遇の確保等に関する法律

(平成五年法律第七十六号)第二十三条第一項

附則第九条を附則第十三条とする。

附則第八条の見出しを削り、同条の前に見出しとして「(社会保険労務士法の一部改正)」を付し、同条のうち第二条第一項第一号の四の改正規定中「短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律

(平成五年法律第七十六号)第二十二条第一項」を

短時間労働者及び有期労働者と通常の労働者との均等な待遇の確保等に関する法律平成五年法律第七十六号第二十条第一項に改める。

附則第八条中別表第一第二十号の十六の改正規定を次のように改める。

別表第一中第二十号の十六を次のように改め

る。

二十の十六 短時間労働者及び有期労働者と

通常の労働者との均等な待遇の確保等に関する法律

附則第八条を附則第十条とし、同条の次に次の二条を加える。

第十二条 社会保険労務士法の一部を次のように改正する。

(厚生労働省設置法の一部改正)  
第二条第一項第一号の四中「第二十条第一項」を「第二十二条第一項」に改める。

第十二条 厚生労働省設置法(平成十一年法律第十九号)の一部を次のように改正する。

第四条第一項第六十九号中「短時間労働者」を「短時間労働者及び有期労働者」に改める。

第九条第一項第四号中「短時間労働者の雇用

管理の改善等に関する法律」を「短時間労働者及び有期労働者と通常の労働者との均等な待遇の確保等に関する法律」に改める。

附則第七条中「この法律による改正後の短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律」を「新法」に改め、同条を附則第九条とし、附則第六条

を附則第八条とする。

附則第五条中「第二条の規定による改正後の短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律第二十条」を「新法第十八条」に改め、同条を附則第七条とする。

附則第四条中「附則第一条ただし書に規定する規定」を「この法律(附則第一条第一号に掲げる規定については、当該各規定)」に改め、同条を附則第六条とし、附則第三条の次に次の二条を加える。

(短時間・有期労働援助センターに関する経過措置)

第四条 この法律の施行の際現に第二条の規定による改正前の短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律(以下「旧法」という。)第十三条第一項の規定による指定を受けている者(以下「旧

短時間労働援助センター」という。)は、新法第二十三条第一項の規定による指定を受けた者とする。

第五条 新法第二十六条第三項の規定による届出、新法第二十七条第一項の規定による業務規程の認可並びに新法第三十条第一項の規定による事業計画書及び収支予算書の認可の手続は、

旧短時間労働援助センターが施行日前にした旧法第二十八条第一項第二号から第五号までに該当する行為は、新法第三十八条第一項第二号から第五号までに該当する行為とみなして、同項の規定を適用する。

六 旧短時間労働援助センターが施行日前にした旧法第二十八条第一項第二号から第五号までに該当する行為は、新法第三十八条第一項第二号から第五号までに該当する行為とみなして、同項の規定を適用する。

(施行前の準備)

第五条 新法第二十六条第三項の規定による届出、新法第二十七条第一項の規定による業務規程の認可並びに新法第三十条第一項の規定による事業計画書及び収支予算書の認可の手続は、

施行日前においても行うことができる。

二十一の十六 短時間労働者及び有期労働者と通常の労働者との均等な待遇の確保等に関する法律

附則第八条を附則第十条とし、同条の次に次の二条を加える。

第十二条 社会保険労務士法の一部を次のように改正する。

(厚生労働省設置法の一部改正)  
第二条第一項第一号の四中「第二十条第一項」を「第二十二条第一項」に改める。

第十二条 厚生労働省設置法(平成十一年法律第十九号)の一部を次のように改正する。

第四条第一項第六十九号中「短時間労働者」を「短時間労働者及び有期労働者」に改める。

第九条第一項第四号中「短時間労働者の雇用

時間・有期労働援助センターが行つた処分、手続その他の行為とみなす。

前例により行うものとする。

旧短時間労働援助センターの平成十九年七月一日に始まる事業年度に係る事業報告書、貸借対照表、収支決算書及び財産目録の作成等について

は、新短時間・有期労働援助センターが從前例により行うものとする。

この法律の施行の際現に旧短時間労働援助セ

ンターの役員である者が施行日前にした旧法第二十四条第二項に該当する行為は、新法第三十条第二項に該当する行為とみなして、同項の

規定を適用する。

前例により行うものとする。

旧短時間労働援助センターが施行日前にした旧法第二十八条第一項第二号から第五号までに該当する行為は、新法第三十八条第一項第二号から第五号までに該当する行為とみなして、同項の規定を適用する。





平成十九年五月一日印刷

平成十九年五月二日発行

衆議院事務局

印刷者 国立印刷局

D