

第百六十六回国 参議院厚生労働委員会會議録第二十一号

平成十九年五月二十二日(火曜日)
午前十時四分開会

委員の異動

五月十八日

辞任

広中和歌子君

澤 雄二君

五月二十一日

辞任

櫻井 充君

山本 孝史君

山本 保君

五月二十二日

辞任

西島 英利君

千葉 景子君

西田 実仁君

出席者は左のとおり。

委員長
理事

鶴保 庸介君

阿部 正俊君

中村 博彦君

足立 信也君

津田弥太郎君

浮島とも子君

委員

岸 宏一君

坂本由紀子君

清水嘉与子君

武見 敬三君

中原 爽君

西島 英利君

藤井 基之君

補欠選任

山本 孝史君

山本 保君

補欠選任

千葉 景子君

富岡由紀夫君

西田 実仁君

補欠選任

山本 順三君

櫻井 充君

澤 雄二君

国務大臣

厚生労働大臣

副大臣

外務副大臣

厚生労働副大臣

事務局側

常任委員会専門員

政府参考人

内閣府規制改革推進室長

内閣府政策統括官

外務大臣官房審議官

文部科学大臣官房審議官

厚生労働省医政局長

厚生労働省労働基準局長

厚生労働省職業安定局長

厚生労働省職業安定局高齢・障害者雇用対策部長

山本 順三君

櫻井 充君

島田智哉子君

下田 敦子君

辻 泰弘君

富岡由紀夫君

柳澤 光美君

澤 雄二君

西田 実仁君

小池 晃君

福島みずほ君

柳澤 伯夫君

浅野 勝人君

武見 敬三君

松田 茂敬君

田中 孝文君

藤岡 文七君

草賀 純男君

布村 幸彦君

松谷有希雄君

青木 豊君

高橋 満君

岡崎 淳一君

厚生労働省雇用均等・児童家庭局長

大谷 泰夫君

厚生労働省年金局長

渡邊 芳樹君

厚生労働省政策統括官

金子 順一君

本日の会議に付した案件

○連合審査会に関する件

○政府参考人の出席要求に関する件

○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、衆議院送付)

○委員長(鶴保庸介君) ただいまから厚生労働委員会を開会いたします。

委員の異動について御報告いたします。

昨日までに、澤雄二君、広中和歌子君及び櫻井充君が委員を辞任され、その補欠として西田実仁君、富岡由紀夫君及び千葉景子君が選任されました。

○委員長(鶴保庸介君) 連合審査会に関する件についてお諮りいたします。

少年法等の一部を改正する法律案について、法務委員会に対し連合審査会の開会を申し入れることに御異議ございませんか。

〔異議なしと呼ぶ者あり〕

○委員長(鶴保庸介君) 御異議ないと認め、さよう決定いたします。

なお、連合審査会開会の日時につきましては、これを委員長に御一任願いたいと存じますが、御異議ございませんか。

〔異議なしと呼ぶ者あり〕

○委員長(鶴保庸介君) 御異議ないと認め、さよう決定いたします。

○委員長(鶴保庸介君) 政府参考人の出席要求に関する件についてお諮りいたします。

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の審査のため、本日の委員会に、理事会協議のとおり、厚生労働省雇用均等・児童家庭局長大谷泰夫君外十名の政府参考人の出席を求め、その説明を聴取いたしたいと存じますが、御異議ございませんか。

〔異議なしと呼ぶ者あり〕

○委員長(鶴保庸介君) 御異議ないと認め、さよう決定いたします。

○委員長(鶴保庸介君) 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し、質疑を行います。

質疑のある方は順次御発言願います。

○柳澤光美君 おはようございます。民主党・新緑風会の柳澤光美でございます。

前回は柳澤大臣に、今後の我が国の雇用政策の進むべき方向、具体的にはどうした雇用形態で、またどのような働き方を指すのかということを中心に、現状の問題点を踏まえて質問させていただきました。大臣からは、アメリカでも、いっとき喧伝された職業を渡り歩くキャリアホッピングから、長く一つの会社にとどまって自分の技能を磨きキャリアアップを図るようになってきているというお話をされた上で、やはり基本的には安定した職場に長期にわたっているという形を基本に置くべきだと。また、長期安定的な雇用の場というの、希望する人には絶対確保するという基本を私は揺るがせるべきではないと考えているという大変率直な、私にとっては力強い御答弁をいただきました。私自身の考え方と大臣の考え方とい

う意味では同じ考えが共有できるということ、大変うれしく思います。

それを受けて今日は、もう大分、衆議院、参議院でも議論を尽くされてきているわけですが、パート労働法の改正内容について何点か伺いをしたいと思います。

当初は、一九九三年の法施行以降の大幅な改正だということで、短時間労働者においても正当な評価がなされる中で、均等・均衡待遇といったものの実現を目指す絶好のチャンスであると私自身も大いに期待を寄せておりました。また、時あたかも安倍総理の言うところの再チャレンジ政策とも相まって、パートの差別禁止、均等待遇など処遇改善につながるものだということが喧伝をされまして、多くのパートの皆さんも心待ちにしていた法改正でした。ところが、どうでしょうか、大ぶろしきを上げた割には実際の中身の荷物はかなり小さくなっている、がっかりしたという現場のパートの皆さんからは落胆の声さえ届いています。

この不満には大きく二つあります。一つは、今回の法改正は、パートの差別禁止についてはかなり限定された一部のパートさんしか掛かっていること、対象が少な過ぎることです。二つ目は、均衡処遇についても実際のところ実効性の担保という点では懸念される部分が多量に、今までとほとんど変わらないのではないか、むしろ悪くなる可能性があるのではないかとこの声です。

本委員会の質疑においても、まだまだよく分からない点や課題が多く残っているというふうに思います。そこで、何点かの基本的な部分をお伺いしたいと思っておりますので、できるだけ簡潔な答弁をお願いをしておきたいと思っております。

最初に、一番引っ掛かっています、私自身が、フルタイムパートの問題です。本法案の短時間労働者の定義は、通常の労働者より所定労働時間が短いとあります。今回の法改正においては、通常の労働者と同視すべき短時間労働者の差別を禁止

していますが、フルタイムパートにおいては法的な根拠が全くなく、今回のパート法の対象になっていません。通常の労働者と所定労働時間が同じフルタイムパートに対しても、差別を禁止していくことを明確にすべきだというふうに考えます。そこで、お伺いしたいのですが、最初に再度確認させていただきます。

今回の法案で差別禁止の対象となる通常の労働者と同視すべき短時間労働者は、四％から五％とかなりの割合でありますが、推計で結構です。何人ぐらいになるのか、人数でお答えいただけますでしょうか。

○政府参考人(大谷泰夫君) 今回の改正法案におきまして差別的取扱いは禁止するに当たりましては、この対象者の範囲というものを審議会でも相当突っ込んで議論しまして、要件を職務と人材活用の仕組みと契約期間と、この三つに明確化した上で作業を進めたわけでありすけれども、こういった要件の固まったというのがこれ昨年の末に議論の結果固まりましたので、これらの要件に沿った過去の統計というのは存在しておりません。そういうところで、これ具体的に人数等ですデータがないところでございます。

しかしながら、厚生労働省が把握しておりますデータのうちで先ほど申しましたような要件に合致する推定対象者として最も近いというものが、平成十三年の二十一世紀職業財団の調査でありますけれども、多様な就業形態の在り方に関する調査という、これに基づく数字でありまして、この調査を見ますと、自分が例えば正社員と思うパート、あるいはその正社員から見ても自分と同じだと思うパートさんという人かというときに、仕事とそれから責任の重さ、残業あるいは休日の出勤あるいは配置転換、転勤の有無、頻度、こういったものを見比べてどうかというふうに聞いた結果として集計しますと、四から五％ぐらいの方々が自分はパートと同視すべきだというふうにそのパートさんそれから通常の労働者、双方がお答えになったわけでありす。

全体のその数字でありますけれども、この平成十八年の調査によりますと、パート労働者が二百五十万人ぐらいいるといことは、これ週の就業時間数が三十五時間未満の雇用者数を示す数字でありますけれども、これがまたパートタイマーの数と、完全に千二百五十万人が全員がパートタイマーとは限りませんけれども、ほぼ一致するものとみなしまして考えた場合には、例えばこの千二百五十万人のおよそ四、五％に当たる数字がこの差別的取扱いは禁止の対象者であると推計してもよいのではないかとこのように考えております。

○柳澤光美君 私は人数でお聞きしたんですが、これを、じゃ一千二百五十万人で四から五％、最大五％だとしても六十万、四％だと四十八万、この審議会の中でもっと実態は少ないんじゃないかと、一％ぐらいじゃないかというお話があります。ただ、最大の五％と見積もっても六十万、一千二百五十万人の中で六十万人しか対象にならない。しかも、その方たちがすべて差別禁止になるわけではない、これから一つ一つ進めていく、最大が六十万人だということとは私は確認をしておきたいというふうに思います。

二つ目に、それでしたら、フルタイムで働いているパートの皆さんは何人になるのか、人数、推計でも結構ですが、今厚生労働省として把握しているか、教えてください。

○政府参考人(大谷泰夫君) フルタイムパートという言葉でありますけれども、平成十五年の就業形態の多様化に関する総合実態調査によりますと、正社員と一日の所定労働時間と一週間の所定労働日数がほぼ同じで、パートタイム労働者その他これに類する名称で呼ばれる者ということで調べた数字が百三十一万人となっております。

○柳澤光美君 百万人を超えている。で、このフルタイムパートの問題というのを私は先に解決すべきじゃないかと、順番が逆じゃないかというふうに強く感じています。

いろいろ御答弁聞いているんですが、とすれば、今回の法の目的は何なのか。一つは、雇用形

態によってある差別をなくす、しかも、なくした上で均等待遇を取る、その上でできるだけ正社員に転換をさせていくということが二大目標だというふうに私は思っています。

ところが、今回の法案から、一番働いているフルタイムパートの皆さんは外れてしまう。この人たちの差別禁止を厚生労働省としてどうしようかとされているのか、簡潔にお答えいただけますか。

○政府参考人(青木豊君) 今委員御指摘になりましたフルタイムパートについてであります。フルタイムパートである有期労働者につきましては、今般、御審議をお願いしております労働契約法を、案を作成する段階で労働政策審議会が御議論をいただきました。そこでは、有期契約労働者全般と無期契約労働者との間の均衡を含めた、雇用の実態に応じた労働条件についての均衡の考慮という形で審議は行われました。その際には、労働者代表委員会から、就業形態の多様化に対応し、適正な労働条件を確保するため、均等待遇原則を労働契約法制に位置付けるべきだという意見が出され、使用者側の使用者代表委員会からは、具体的にどのような労働者についていかなる考慮が求められるのか不明だということで、労働契約法制に位置付けるべきではないという意見がございました。議論の結果、コンセンサスを得ることができませんでした。これを踏まえまして、労働政策審議会においては、労働者の多様な実態に留意しつつ必要な調査等を行うことを含めて、引き続き検討することが適当であるという答申をいただきました。

この答申を踏まえまして、私どもとしては今後検討を進めていきたいというふうに思っております。

○柳澤光美君 私、三年前に初当選してもらって厚生労働委員会に入っていたら、厚生省と労働省が一緒になって大変範囲が広がる、ただ一方で、旧厚生部門と労働部門がむしろ一緒になることによって共有をして問題解決を進めるといい点があると思っておりますというお話をさしても

りました。それが、労働分野においても結局、局単位で動いていて、全部法案がそれぞれ別で、審議会も別です。で、根幹の部分で日本の雇用政策をどうしていくんだと。

そこで、ちょっとお伺いしたいんですが、均衡待遇にそれはもちろん一番すべき方ですね、フルタイムで働いている方というのは、で、短時間に関して言えば、確かに過去は主婦のパートさんあるいは学生バイトさん、今後は恐らく高齢者で働かれる方、この皆さんは自ら短時間を選んで決まった時間で働きたいと。ところが、こへ来て増えているのは、むしろ短時間勤務や有期雇用ではなくて、フルタイムで働ける基幹パートであったり新卒パートであったり世帯主パートであったりするわけです。先回その数字もお話をしました。この皆さんというのは、できるだけ正社員の方に転換をしていきたい。とすれば、一番大事なのは、このフルパートで働いていて社員の皆さんに負けないように働けると、正規社員に、この人たちのむしろ率先して転換させるべきだということに思いますが、厚生労働省としてはどう考えられていますか。

○政府参考人(大谷泰夫君) 今御質問もあり、また労働基準局長からお答えしましたとおり、このフルタイムと呼ばれるこのパートの労働者について、その待遇、処遇について今後引き続き検討し改善を図っていかねばならないというわけであり、法律の規定に基づきまして申し上げますと、今回の提案申し上げました法案は、今お話のありましたように、労働時間が短いということに着目していろいろな待遇の不均衡あるいは差別等があることについて、それをどう改善していくかという法律でありまして、そういう意味で、この法案の中では、そのフルタイムパートについて、例えば正社員への優先的な転換等について規定することはできなかったわけでありまして、ただ、先生の、この法案の歴史、あるいは今おっしゃいましたように、元々短時間の働く方が多かった、しかし今はもう基幹的なこと

ろでフルタイムで働きたいという、だんだんその接点といいますか境界線が非常に接近しているわけでありまして、今回のこのようにいった均衡処遇の考え方、あるいは正社員への転換というこの考え方につきましては、この法案を提案する立場からは、そうした考え方が極力そういった場で生かされるということを期待しているわけでありまして、

○柳澤光美君 そういった場でということではなくて、それは厚生労働省として、日本の厚生労働行政として進めるべきであって、私は是非お願いしたいのは、目的と手段があります。目的は何なんだということとをきちんと押さえておかないと、手段が目的になつてしまふ。法案はあくまでも手段なんですね。そうですね。

で、冒頭言いましたように、大臣もできるだけ長期雇用で働きたいという皆さんをできるだけそういう転換をさせていきたいと。だからこそ、短時間であっても転換をさせる。私は、是非、この法案には難しいとしても、それが政省令になるのか分かりませんが、どこかにそのことをきちんと明記をした上で周知をしていくということが大切だということに思いますが、厚生労働省の見解をお聞かせいただけますか。

○政府参考人(大谷泰夫君) 政省令ということになりますと、御承知のように、この短時間労働者に対して決まった法律に対してその施行をゆだねる委任立法になるわけでありまして、これにそのフルタイムのことを書き込むというのは、これは法制上難しいわけでありまして、ただ、さつき御答弁申し上げましたように、こういった考え方が企業の中でできるだけ普及、あるいは、こういういった考え方、その処遇を推進していただきたいという考え方を、どういう場かはちょっとまだ確たることを申し上げられませんが、展開していくと、あるいは啓発していくということはあり得るかというふうには考えております。

○柳澤光美君 バンフレット等もやるといふ、周知のことには力を入れますとおっしゃっていますか

ら、政省令は難しいとしても、やれるだけのことはきちんとしていただきたいということをここで確認をさせていただきたいと思えます。

私はむしろ、少し心配していますのは、経営者というのは短時間勤務を何で採用しているかという、短時間勤務をさせることによって処遇条件を下げることでできると、それを理由として、これが一つですね。それからもう一つは、有期契約をすることによって、雇止めもひっくり返るという思いが非常に強いわけですよ。そうすると、法案が出てくると、その裏をかくぐううというふうには、決して疑っているわけじゃないんですが、結果、その実態がたぶん出てくる。

例えば、今回の法案の内容が下りていくと、その適用を受けなくても済むというふうには企業が考えるかもしれませんが、そんなことはないって断言できますか。

○政府参考人(大谷泰夫君) この法案の趣旨は、通常の労働者に対して、それを基準としてパートタイム労働者のその処遇なり、そういった労働条件を近づけようということであるわけでありまして、近づくというところで考えているわけでありまして、今おっしゃったように、じゃ、その通常の労働者の方のまた条件が変動することがないかと言われれば、ないと断言することは難しいと考えます。

○柳澤光美君 正直にお答えいただいて大変有り難いんですが、私も本当にその辺を懸念しているんです。職場にいらつしやるパートの皆さんもその辺を一番懸念している。

実態とすれば、七時間で契約しているんですが、本人はフルで働けると。しかし、契約が七時間しかできないと。実態は毎日一時間以上の残業になつてフルで働いているというパートさんもたくさんいらっしゃるんですよ。

私は、その声の中から、本当は短時間労働というものは、自分の時間を守ってほしいという本人の希望でやった場合には残業をできるだけしない方

がいいんですね。そうしてあげなければ、本人が希望して短時間を選んでいないことになる。それが恒常的に残業になる。そんな中でこんな声もあります。

七時間で契約をして、残業一時間やる。ところが、一時間の残業に対しては割増というペナルティーが全く付かない。そうですね、法制上。でも、働いている人を見れば七時間が契約なんだと。それを働いてくれというのは企業からのお願いであつて、たとえ一〇%でも五%でもペナルティーが付いた方がいいじゃないかという声さ。今上がっているんですよ。

ということを短時間勤務の場合にはもう一回根幹に入つて対応策を取っていかないとけないだろうというふうには私は思いますが、局長、いかがですか。

○政府参考人(大谷泰夫君) 先ほど申し上げましたように、この法案は、通常労働者に比べての処遇を近づけようということ、いろんな条件設定なり、それから事業主に対する義務等を果たしたわけでありまして、それを合理的な理由がなくてそれで条件を切り下げる等によって、言わば実際のこれまでの処遇を不合理な引下げを行う、こういった実態についてはどうするかということでありまして、これは、法律にそこを明快な別に規定があるわけではありませんが、これは一般原則には戻りますが、いわゆる労働条件の、脱法的な理由であるかどうかは別に、そういう不利の変更を事業主の一存で合理的な理由なく一方的に行う、こういったことはおおよそ法的に容認されないと考えておまして、万が一、そういう合理的な理由のない労働条件の引下げということが行われた場合には、これは個別労働関係紛争解決促進法によりまして紛争解決の援助を受けることができるわけでありまして、そういった援助のあることを周知するとともに、現場でもこういった今回の制度改正について周知していかねばならないと考えております。

○柳澤光美君 いわゆる、局長さん始め厚生労働

省の皆さんが大変私は苦勞されていることはよく分かっています。ただ、企業が強く反対をしたり抵抗しているということは、非常にその辺が私は心配しているんです。

あわせて伺いますが、これは何回も答弁いただいておりますが、私は、経営者というのは、人件費を今、ずっとパブルがはじけて以降、コストとしてしか考えていませんから、少しでも人件費を削りたいということに強引な人員削減というのをしてきました。現実の現場の実態を私はずっと全国を歩いて見てくる中で、気を付けないと、このパート法案の改正により逆に格差や差別が拡大するのではないかとという危惧さえ感じています。

例えば、今回の差別禁止の対象のパートを限定しました。とすると、雇用期間を無期から有期に変更する、さつみたにフルパートにする、あるいは現行の社員の転勤や職務内容の条件を理由にパートへの切替えを進める。会社側の一方的な労働条件の不利益変更というのは止まるどころかもっと起きているのではないかなと、格差がまだ下手をするとは拡大するのではないかなという心配を私はしています。

もう一度、労働条件の切下げということに対して、厚生労働省としてどういう歯止めを掛けるのか、簡潔にちょっとお答えいただけますか。

○政府参考人(大谷泰夫君) 一部先ほど申し上げましたことと繰り返すことになりますけれども、この労働条件の不利益変更、これを事業主の一存で合理的な理由なく一方的に行うということは、これは一般法理でも許されないと考えておりまして、今回の法律改正を背景として、もしそういった事態があった場合には、これは個別労働関係紛争解決促進法で紛争解決の援助を図るということがございますし、それから、もちろん御相談いただければ、これは都道府県の労働局で積極的に対応する体制を取ってまいりたいと考えております。

それから、若干補足になりますけれども、今回の法律改正で格差が広がる、いろんな御懸念がござ

いますけれども、例えば、御承知のように、今、販売業等ではいわゆる正社員に非常に近い、職場の言わば主任をしている、あるいは店長級の職員に対して、これは正社員とは違うことを前提にしながらも、賃金体系を整理して相当明快な人事管理が始まっているわけでありまして、そういった形で整理されていくことであれば、非常に不分明な契約の中で差別禁止対象に、言わば正社員とほとんど分らないような処遇をしていたものを合理的に管理されていくということでありまして、そういう流れが今回促進されるのであれば、それはそれで公正が高まる、あるいは働いている方の納得が高まるということで、プラスの面も生じるのではないかと期待をしているわけでありまして。

○柳澤光美君 後ほどちょっとお話をしたいと思いますが、私自身スーパの出身でありまして、UIゼンセン同盟というところから応援をいただいている議員になりました。ですから、職場の実態というのとはつぶさに見させていただいておりますし、一番大事なことは、パートで働く皆さんが労働組合、非常に今労働組合が進んでいます。もう三十万を超える皆さんが組合に入っていたら、それで労使できちんと話しているんな制度がつくれる、これがいいたろう、一番パーフェクトな形だろうと思うんです。ただ、日本の企業はほとんどは組合がない、ほとんどが中小零細の企業です。こういうところがどう目を当てていくのかというのが私は問題だと思っております。

そこでお伺いしたいんですが、これもずっと議論になってきているんですが、今回の法案では非常に狭めてしまっていて、例えば第九条では、賃金について、その賃金で、わざわざ括弧を付けて、通勤手当、退職手当その他の厚生労働省令で定めるものを除くという表現を取っています。もう一度確認させてもらいますが、この厚生労働省令で定めるものを除くのはなんですか。

○政府参考人(大谷泰夫君) 改正法案の九条に基

づきまして厚生労働省令で定めるものを除くというところについて考えておりますのは、現時点では通勤手当、それから退職手当、住宅手当、家族手当等を考えているわけでありまして、これを具体的にどういうふうな規定するかは、今後、労働政策審議会において検討を踏まえて定めてまいりたいというふうに考えております。

○柳澤光美君 一つだけ聞かせてください。

通勤手当をわざわざ大きく入れてあります。退職手当は、それは勤務の年数等の有期と無期の関係もありまして、多少理解はできないわけじゃないんですが、もう一度確認させてもらいます。パート労働者について通勤手当の支給はどの程度されていますか。

○政府参考人(大谷泰夫君) 通勤手当の支給状況であります。これは平成十七年パートタイム労働者の実態調査によりますと、八六・四％の事業所で支給しているというデータがございます。

○柳澤光美君 八六・四％で支給されているんですね。

この法案ができることによって、この法案に準ずれば、通勤手当は付かなくてもいいという読み取りをしてもいいわけですか。

○政府参考人(大谷泰夫君) これは現時点でもこれぐらいの普及があるというわけでありまして、この法案の考え方は、反対解釈をすればそれは付かなくていいというふうになるわけでありまして、けれども、むしろ趣旨は、法律をもって強制することとはしていないというだけでありまして、むしろそういった均衡待遇を進めていただくということについて、それを逆行させようというものではないと考えております。

○柳澤光美君 本当に実態を理解されていないなというふうに私は思っています。もう一度言います。目的のために手段があるんです。目的が達成されないような手段をつくってしまったら大変なことになるというふうに私は思います。

今、実態はどうなっているか。人が足りなくなつてくると、募集のときに一番目立つのは時給

になります。今までボーナスを支給していたところがボーナスをやめて時給に、年収は変えないと、見掛けのボーナスは大きく見せると、通勤手当も付いていますというよりは、通勤手当をなくしてその原資を時給に入れることによって時給を大きく見せると、私は現象が起きるだろうというふうに思っているんです。その懸念ありませんか。

○政府参考人(大谷泰夫君) 今お話がありましたように、この通勤手当の支給状況につきまして、これは審議会等でも御議論があったんでありますけれども、支給しているといっても、基本給の一部として支給をしているという認識の事業主もあれば、あるいは上限を設けて支給をしているとか、いろいろな形がありまして、現時点でも通勤手当について区々の扱いがされているわけでありまして。

この審議会におきまして、この通勤手当の問題については相当議論がございました。ちょっと話が長くなりますけれども……

○柳澤光美君 済みません、分かりました。もう聞いています。

それだけ審議会の中で経営側から抵抗がある。私は、この条文はそもそも努力義務規定なんです。こうしてほしいという規定なんです。とすれば、通勤手当や退職手当等というのをわざわざ除外で条文に入れるということが分からないんです。入れなくていいじゃないですか。できるだけ近づけてください。

もうこれ以上言っても恐らくあれですから。分かりますよ、皆さんが審議会等でも間に立って苦勞されて、努力されているし、今までも全然今回の法案は、一歩も進んでないなんて私は決して言いません。でも、せっかく進めるときにこういう条文にしようというのには、元に戻ってしまうおそれがある。もっと言えば悪くなる可能性があるというのを懸念をしています。このことは、本当にこの後、政省令なり何なりのところでもう一回やれる範囲できちんとその辺を押さえて

いただかないと、もしそうなたときにだれが責任取るんですか。良くしようとして作った法案に基づいて、結果、後退してしまった法案になってしまった。このことだけは強く、時間がありませんから、言っておきたいと思います。

次に、先ほどからずっとお願いしていますように、今回の法案は非常に難しいんです。九三年に作ったパート法案がなかなかうまくいかなかった、実は指針で細かく書いて進めてきたんです。それでもうまくいかないから今回の法案を作ろうと。ところが、前の法案とか指針よりも、条文上見るともって限定されて狭くなってしまっている。とすれば、政省令も含めて周知徹底というのを本当に真剣にやらないとどうにもならないという私はすごい懸念を持っているんです。

もう一度、じゃ、厚生労働省として簡潔に、周知徹底にどういう力を入れるのか、具体的に答弁いただけますか。

○政府参考人(大谷泰夫君) 今回、新たな規定が盛り込まれて、従来よりもはるかにまた精緻なこれは制度になっていくわけでございます。この法案を円滑に施行するためには、私どもも、もちろん後に戻すような措置で努力するわけでありますが、これ労使双方、関係者に十分御理解いただきまして、現場でも取り組んでいただく、そういう支援をまたしていかなければならないというふうに考えているわけでございます。

そこで、改正法案が成立しますれば、厚生労働省としましては、施行までに具体的な事例や対応方法を分かりやすく解説したパンフレットの作成、配布等により事業主及び労働者に対する改正内容の十分な周知を行うとともに、雇用均等室及び全国に約三百か所設けられております総合労働相談コーナーにおきまして労使双方からの相談に対する懇切丁寧な説明に努め、事業主、パートタイム労働者の理解を進めてまいりたいと考えております。

○柳澤光美君 過去の答弁でも、一つは地方労働局をきちんと使いますと、あるいは地方公共団体

の協力も得ますと、ハローワークの窓口でもできますと、だから大丈夫ですと。本当に大丈夫でしょうかね。私は、一つは、本当にその周知という、政省令をもう少し、いわゆる法案じゃないわけですから、政省令でもできるだけでもっと具体的に書ける範囲まで書く。それから、パンフレット等もう一回きちんとフォローをする。

その前に、一つは、パート法の指針というのは今回の法案ができたからといって効力をなくすわけではないですよ。

○政府参考人(大谷泰夫君) 指針につきましては、今後、労働審判で中身を固めていかなければなりませんけれども、もちろん、後退するのではなくて、従来あったものに、今回より法規範性の強まったものが出たというふうに考えているわけでありです。

○柳澤光美君 それを踏まえて周知徹底をきちんとやっていかないと駄目だろうと。

そこで、ここをお伺いしたいんですが、労働局を使います、あるいはハローワークを使います、何か問題あったら言ってくるべきではないかと。調停もあつせんも何でもやりますと。いいですか。働いているパートさんが職場で問題があったのを一々労働局に行くといった場合には、本当に大きな問題があつたときですよ。

今回、一番大事なのは、事業主にも働いているパートさんにも周知をきちんとすると。

今回、私、一番欠落しているのは、短時間雇用管理者という制度がございましたよね、このことに触れ方が非常に弱いと思つていいます。最初にお伺いしますが、パートタイム労働法の

第九条、あるいは施行規則の第二条、第三条、そしてパートタイム指針では短時間雇用管理者について規定しています。短時間雇用管理者の役割はどういったもので、どういう効果を期待して今までやってきたのか、簡潔にお答えいただけますか。

○政府参考人(大谷泰夫君) パート労働法におきまして短時間雇用管理者の設置を求める趣旨であ

りますが、短時間労働者の就業実態は多様であり、事業主自らがこれらすべて短時間労働者についてそれぞれの就業実態に応じたきめ細かな管理を行うことが困難な面が多いことから、事業所において短時間労働者の雇用管理の改善等を図るための体制を整備する必要があるためでございます。

この短時間雇用管理者の役割としましては、個々の事業所において中心となって短時間雇用労働者の雇用管理の改善を促進するための措置を講じていただくということを期待しております。

○柳澤光美君 こういう資料が全部出ているんですが、事業主は、常時十人以上のパートタイム労働者を雇用する事業所ごとに必要な知識と経験を有する短時間雇用管理者の選任に努めなければならぬという規定した上で、いわゆる指針に定める事項その他雇用管理の改善に関する事項について、事業主の指示に基づき必要な措置を検討し、実施すること、必要に応じ関係行政機関との連携を行うこと、労働条件、就業管理などに関し相談に応じること、ある意味ではキーマンなんですね。

今現在、この短時間雇用管理者がどの程度事業所ごとに設置されているのか、設置している企業及び人数等概数が分かたら、できれば割合、どの程度まで進んでいるか、把握している範囲でお答えいただけますか。

○政府参考人(大谷泰夫君) 平成十七年のパートタイム労働者実態調査によりますと、短時間雇用管理者を選任している事業所の割合は四六・三％になっております。

それで、このパートタイム労働法では常時十名以上のパートタイム労働者を雇用する事業主に対し雇用管理者を選任するように努めることを求めておりますが、平成十七年度までに雇用均等室に事業所から届け出られました短時間雇用管理者の数は四万六千八百七十一人となっております。

○柳澤光美君 ここまで頑張ってきて四六・三％、半分以下です。

そうしますと、周知をして、今回は、この短時間雇用管理者の設置については、差別禁止が入ってきます、過料も入ってきます。という新しいことが動きます。私は、この短時間雇用管理者を必置とするというぐらいの本来条文を入れて、そしてこれを一〇〇％やらないと、日本にある非常に多くの中小企業のところは、早く言いますが、雇用管理さえきちんとされていない、だからこれだけ多くの問題が起きている。

先ほど、局長がおっしゃられたように、大きなところから、労働組合にも入っていたら、現場に合せていろんな処遇制度を改善をして転換する仕組みも進んできました。私が一番懸念しているのはむしろ中小のところなんです。特に、事業主の理解が弱い、そのことを分かっている人もいない。私は、介護保険のときに、サービス提供責任者という方が最大のキーマンだったという、あつ、キーマンと言って怒られたんだ、キーパーソンだということを主張させていただいたんですが、このことは、私は、今更、法案を変えてくれと言つても恐らくこれは難しいでしょうから、政省令なり何なりでこの短時間雇用管理者を必置をさせて、一〇〇％つくるということを前提にしなければ周知の徹底を図れないというふうに思いますが、いかがですか。

○政府参考人(大谷泰夫君) 先ほど申し上げましたように、この短時間雇用管理者につきましては、今回の法律でも非常に重要な役割を担うということは御指摘のとおりであります。

このパート労働法におきまして、事業主に対して短時間雇用管理者を選任する努力義務を果たしているところでありまして、しかしながら、現状として現在選任している事業所がまだ半数に満たない状況にあるほか、今般の見直しで、使用者に対して新たに多くの法律上の措置を求めることとしていの中で、この雇用管理の担当者必置を新たに義務付けるといふことにつきましては労使間で合意に至らず、今回はその義務化を見送つたという事情もございました。

しかしながら、御指摘のとおり、短時間雇用管理者は個々の事業所においてパート労働法の趣旨を実現するための中核となるものでありますことから、厚生労働省としまして、引き続き多くの事業所において選任されるように、事業所に對しまして強く働き掛けをしてまいりたいと考えております。

○柳澤光美君 私は本場に修正動議を出したいぐらいの思いなんです。

せっかくやろうとしてもう本場に先ほどから問題提起をさせてもらいました。良かれと思つてやっていることが悪い方へ動いてしまう。そのことは、やはり企業の中にそのことをきちんと分かっている責任者を置く、これさえ嫌だと。これさえ嫌だと言つて抵抗する。

ただ、厚生労働省の皆さんが、事務方の皆さんが、その中に入つて大変苦勞をされて、皆さんからすれば、それでもこうやって進めたじゃないかという思いは、私は決して理解しないわけじゃないんです。でも、少なくとも、九三年にできたパート労働法、そして指針を作つて、それを一歩進めようとして、ましてや、日本全体が三人に一人、一千六百三十三万人が非正規になつていて、今で今回の改正とすれば、このところが非常に弱いのではないかと。

実は、懸念していますのは、皆さんが苦勞されているのは分かるのは、これ五月の二十日の毎日新聞の一面に載つた記事です。先回、大臣の方に経済財政諮問会議という国の根幹を決めるところで働く者、代表が入らないで、しかも現職閣僚の発言等も非常に大きな抵抗がある、全部弱いところに進んでしまふ。この規制改革会議でも、最低賃金引上げ反対、雇用規制も見直しというような発言の中に、記事の中に、女性労働者については、過度に権利を強化すると副作用を生じる可能性がある、あらゆる層の労働者のすべてに對して開かれた平等な労働市場の確立こそ其の労働改革だという、よく分からないんですが、要は、これ以上、権利を認めちゃ駄目だということだと思

うんです。

その中で、柳澤大臣が大変御苦勞していただいているのは分かるんですが、国全体とすればワーク・ライフ・バランスを進めて、これだけの少子高齢化の中で対応していく、是非、大臣にその辺の思いを一言お聞かせいただければというふうに思ふんですが。

○国務大臣(柳澤伯夫君) 今回、労働の形態、雇用の形態、就業の形態、いろんな表現がありますけれども、そういうものが多様化している中で非常に大きな部分を占めておられるいわゆる短時間労働者、パートタイムの労働につきまして、私どももこの処遇の均衡化というものを前進させようという思いで、こうした改正案を提案させていただき、委員の先生方に大変御熱心な御議論をお願いしているという状況にございます。いろいろ論点を提起されたわけでございますけれども、今回、法制化をするに当たつて、規範力が高まるということと従来指針等におきまして規定をし、指示を出していた、そういうものがこの法律の中に規定をされなくなつたというところで、何か規定をされなくなつたから逆に今度は指針等をやつていたことが危うくなるのではないかと、こういう御指摘、御懸念からの御意見をいただいておりますが、先ほど来、柳澤委員の質問を聞きながら私も考えておりましたけれども、PRあるいは広報あるいは周知徹底、これに当たりましては、今回の法律改正のところをもちろん分かりやすく解説することは必要なんです、そこだけを取り上げて解説をすると、そこから今度は、取り入れられなかつた、指針等で定めたところはもう全くフリーになつてしまふというところではかえつて誤解を生じてしまふんじゃないかという思いを強くいたしました。したがつて、広報あるいは周知徹底の方法にはかなり工夫をしつかりして、法律改正で規範力が高まつたところはこうだけれども、これは今までどおり指針にとどめ置かれるけれども、指針の規範性というものがちつとも弱くなつていくわけじゃない。これは従来どおりだと。

さらに、趣旨を考えれば、この指針にとどまる部分についても、より一層の行政としての働き掛けをいたしますよというようなことを、総合的に資料の作成等に当たつて情報提供をするというようなことを心掛けたいと、ちよつと今の御懸念が現実のものになつてしまふとおそれもないわけではなからう、こう思ひまして、今御懸念の点についてはしっかりと取り組ませていただきます、このように考えた次第でございます。

したがいまして、私どもとしては、労政審の各専門の先生方、また労使の合意をいただいたところで法案を作るといふことを今後ともしつかりやつていきたいと、こういうふうに思つておりまして、経済財政諮問会議におきましても、もう具体の法制化、法律化という課題については、私どものこの枠組みというものを揺るがすつもりは私はありませんよということを確認しているところでございます。今後ともそうしたことについては、今の委員の御意見等も踏まえてしっかりと取り組んでいきたいということをお願いしたいと思います。

○柳澤光美君 本場に率直な御答弁ありがとうございます。経済財政諮問会議あるいは規制改革会議とは、私たちと一緒に、厚生労働省と一緒に闘わしていただきたいというぐらゐに思つておりますので、是非よろしくお願いしたいと思ひます。最後になりますが、短時間労働者の問題というのは、そこを詰めれば七割の方が女性であるということでございます。この法案の根幹は、もう男女差別の問題というのが根幹にあるんだということ、大きなウエートだということに考えています。国連の女性差別撤廃条約を日本は二十年以上前、一九八五年に批准しています。その前文には、母性の社会的な重要性並びに家庭及び子供の養育における両親の役割に留意し、出産における女性の役割が差別の根拠となるべきではなく、子の養育には男女及び社会全体がともに責任を負うことが必要であることを認識し、とあります。

しかし、日本の社会はいまだに、妊娠、出産、育児を理由として七割の女性が退職しているのが実態です。その後、それらの人たちが、多くがパートタイマーとして再就職をしている。その処遇は正社員に比べて大変低い。年収で比べれば三割です。出産における女性の役割が差別の根拠となつてしまつていふいうに私は考えています。

今回の改正パート法案の目的部分にも書かれているように、日本社会は急激に少子高齢化が進んでいます。少子化には様々な要因があると思ひますが、少なくとも妊娠、出産、育児と仕事を両立しようとする女性に對して、私は企業や社会が冷たかつたのではないかと、出生率一・二六というのは私は女性たちの無言の抵抗だと感じています。

次世代育成支援対策推進法により、企業が支援策を進めようとしており、認定を取得した企業名も公表されるようになりました。その一方で、企業に對してはもっと強い強制力を持つていかなければならないと私は考えています。良いことは良い、悪いことは悪い、明確にすることが必要だろうと。その大きな柱が私は今回のパート労働法の改正であり、パートタイマーへの均等・均衡処遇を進めなければならぬ、少子化改善に向けての取組だといふふうに考えています。

しかし、結果は、一九八五年、男女雇用均等法を作る際に経営者から大きな抵抗があつて、こんな法律を作ると日本の企業はつぶれてしまふと言われたといふふうに聞いています。そのころと何も変わつていふ、場合によつてはもっと悪化している。今回のパート労働法についても、同様に経営側からは、局長もお答えになつていたように、大変な抵抗がある。その結果、実効性においては極めて問題が大きい法案だと私は考えています。答弁でも、これが精一杯であり、これ以上は難しいという、言い逃れとは言いませんが、苦しい答弁が続きました。

しかし、目先の問題にとらわれないで、日本の

社会をこれからどうしていくんだという視点で法改正に当たるときだということの問題提起をして、質問を終わります。

ありがとうございます。

○足立信也君 民主党の足立信でございます。

先週、前回は、総理大臣の本会議答弁を基に質疑をいたしました。今日もそれを踏襲いたしますが、この法案の条文に沿った形で今日はやりたいと思っております。

主に前半は、今まで質疑の中でちょっと視点があるいは専門職の短時間労働者、このことがちよつと弱いような気がいたしましたので、その点についてまず初めに集中的にお聞きします。

これは八条関係、差別的取扱の禁止のところにかかわると思うんですが、例えば総務省の労働力調査で、平成十七年、女性の短時間雇用者の多い職業は、一番が卸売・小売業、二番目が医療、福祉の分野になっております。これは、特に介護や社会福祉、障害者福祉の面で女性が多いと実感されると思いますが、私は、実は今医療機関とか病院、ここに非常に多くの短時間労働者がいるということをやまず指摘して、その点について聞いていきたいと思っております。

そこで、まず医療機関の場合、どういう短時間労働者がいるかということなんですが、まず嘱託。これは非常に専門性が高いので、その業種ごとにはいろんな労働条件が付けられています。まず嘱託がいるという。私もそうです。それから臨時職員。これもやはり専門職がそれぞれ異なっておりますから、それぞれ単価が違います。専門職で、臨時採用、そしてパート、アルバイト。これは比較的ルーチンワークに近いところがありまして、単発的なんですね。ここでパート、アルバイトが出てくるわけです。

先ほど挙げました嘱託や臨時採用あるいはアルバイト、パートというのは、これはすべて今回、審議されております法案に該当する短時間労働者です、すべてがですね。特に専門職の場合は、正

職員との業務区別は全くないんですね。ただ、ありますのは夜勤がないとか当直がないとか、そういう違いで、正職員ではなくなっているわけですね。

これは医療機関が今どうしてそういう短時間労働者が非常に多いのかということは、明らかにこれはもうローコスト化です、病院のローコスト。一つの手としてアウトソーシングですね。請負や派遣が非常に増えていること、そして二番目が今回ありますような非常勤の採用です。これはもう病院経営上ローコスト化と、人件費の削減ということが主なねらいなわけです。

初めに、医師以外のコメディカルについてお聞きします。

私、二、三の病院で調査といいますか調べました。例を挙げますと、看護師全部で四百三十二人中、非常勤が四十九名、一％、放射線技師や臨床検査技師あるいは理学療法士百三十二人中二十八名、二一％が非常勤、介護の関係、百二十九人中二十八名が、つまり二二％が非常勤、そして事務職は百七十八人中八十二名、四六％が非常勤。つまり、医師以外で八百七十一人中八百七十七名、二一％が非常勤、こういうことになっているわけですね。患者さんから見ると、この方は正職員あるいは非常勤あるいは短時間労働と、全く区別付きません。患者さんから見れば同じです。

で、その短時間労働者、今回の法案に該当する方の、先ほど言いましたように、専門職に限って私、今聞いております。そのミッションですね、使命とか責任とか、そういうことは正規の労働者、正規の職員とその短時間労働者、違いがあるんじゃないですか。よろしいですか。

○政府参考人(松谷有希雄君) 医療機関で働いているコメディカルスタッフ、技術職員、いろいろな職種の方がいらっしゃるわけですが、その働き方もそれぞれの専門に沿っていろいろ違うというふうに承知しております。

そのミッションでございませうけれども、これはフルタイムの雇用の方あるいは短時間労働の方、

それぞれで違うのかという御質問でございませうけれども、技術職としてのミッション、患者さんに対するその奉仕の仕方といえますか、仕事の仕方ということについては変わらないものだと思います。

○足立信也君 そうなんです。患者さんに対しては、やはり病院の職員というのは非常勤であろが正規の職員であるが、ミッションとしては変わらない、これが当然皆さんそう思われているであらうし、正にそのとおりです。

じゃ次に、これ医師についてお聞きいたします。前々回の質問で、この四月十日に開かれた地域医療支援中央会議に出されました日本病学会の資料、このことに対して柳澤大臣の評価をお聞きしたんですけれども、病院勤務医の実態をうかがい知ることができた、できるという答弁をいただきました。ですから、それに基づいて、先ほどはコメディカルですが、今回は医師についてお聞きします。

これは、十五年の四月と十八年の四月を比較した場合に、病院にとつて、この管理者に聞いた場合ですね、医師が増えたところと減ったところと、七分、半分あるんです。確かに増えていると私は思います。医師は増えております。で、減ったのが三四％です。ところが、これから質問ですが、病院経営や医師定数などを考慮しないで、地域の医療ニーズに対して良質かつ適切な医療を提供するために医師は足りているかという設問がございします。これに対する回答、勤務医、五千、済みません、五百七十六の病院管理者ですね、の回答を教えてください。

○政府参考人(松谷有希雄君) 社団法人日本病学会が実施をいたしました医師確保に係る調査におきましては、地域の医療ニーズに対して良質かつ適切な医療を提供する観点から医師数が現実的に足りているかという質問がございまして、これに対する回答でございませうけれども、医師が足りていないと回答したのは五十三病院、九・五％であ

り、医師が足りていないと回答したのは五百三十三病院、九〇・五％という結果となっております。

○足立信也君 先ほど言いましたように、病院管理者から見ると医師は増えているんです。病院の医師は増えている。しかし、足りているかどうかとなると、九〇％以上が足りないと答えているんです。これは何か。二つ考えられると思うんですね。医師の仕事内容が変わったということ、もう一つは、その仕事をやらなければいけない実質人数が減ったということです。このどちらかが考えられるんです。

勤務医五千六百三十五人が回答しているわけですが、計算しますと、九三％がこれ常勤の医師が回答しております。ほとんどが常勤の医師が回答しております。そこで、勤務時間が増えた人と、三年前に比べてですね、勤務時間が増えた人と減った人の割合及び増えた理由、なぜ勤務時間が増えたのか、この理由の最も多いものを教えてください。

○政府参考人(松谷有希雄君) 先ほどの日本病学会の実施いたしました勤務医に関する意識調査の中で、勤務時間が五年前と比べて変わったかという質問がございまして、これに対して、勤務時間が増えたというふうに回答した者は二百六十八名、三八・五％であり、勤務時間が減ったと回答したのは九百八名、一六・一％でございました。なお、勤務時間は変わらないと回答された方が二千二百三十六名、三九・七％でございました。

この勤務時間が増えたかと回答された二千六百六十八名の方に対してその理由を尋ねていらっしゃるんですが、最も多く挙げられた理由は、患者数及び診療時間が増えたに医師が増えていないというものでございまして、これが六五・八％となっております。また、書類を書く時間が増えたというものが五四・七％、会議等が増えたというものが四五・八％、これは複数回答でございまして、その状況でございませう。

○足立信也君 ポイントだけ繰り返しますね。

医師は増えているんです。そして、常勤の方の勤務時間も増えているんです。なぜなのか。それは、今ございましたように、患者数及び診療時間が増えたのに医師が増えていないのと、書類を書く時間が増えた、会議が増えた。これは、特に後者の二つは、主に常勤の医師が負っている内容なんです。つまり、医師は増えた、しかし勤務時間が増えた原因の多くは、常勤の方にその内容の負担が増えているということが今のアンケートの数値から私には言えるんだと思います。

そこで、これ昨年の医療制度改革のときにデータとして私、出した記憶があるんですが、病院への立入検査で、医師充足状況、平成十六年度の医師充足状況というのがございます。常勤の医師で、病院の患者対医師の比率をきつと適合しているというのは三五%しかありません。そして、今全国で常勤の医師は十三万一千人、非常勤の医師は十二万三千人ですね。先ほど私、コメディカルのことを申し上げました。大体二割以上が非常勤であるところ、ところが、医師はほとんど同数ですね、常勤と非常勤が。こういう事態になっているんです。残念ながら、この調査は平成十六年に一回行われただけで、その後もどうもないみたいなんです。

私の実感として、病院に勤務する医師は非常勤が非常に増えていると思います。これは以前も柳澤大臣と何度か議論しましたが、産婦人科も小児科も明らかに三代、妊娠、出産を契機として常勤を辞めていられる、五割以上の方が辞めていかれる。これも明らかに示していることで、病院の非常勤、つまり今回の法案ではパート、短時間労働者ですから、先ほど囁託のこと、それから非常勤採用、それからパート、アルバイトのこと、すべて含んでいますから、この働く形態の方が医療機関で非常に増えているということが実態なんです。

その目的は、先ほど言いましたように、ローコスト化。診療報酬は三十年ずつと下がっているわけですね。そして、となると、患者数を増やして

ていくしかない。患者数を増やしていくためには医師を始め従業員、仕事にかかわる人を増やしていくしかないわけですね。となると、診療報酬が下がっているわけですから、給料を下げるしかないわけですね。そのためにはどうするか、人件費を下げるためにはどうするか。短時間労働者を増やすしかないわけですね。短時間労働者を増やしたために、正規の職員は減ってしまった。正規の職員は責任と負担が増大してきた。会議や資料、先ほどお答えになったとおりです。その結果、どうなったか。正規の方が病院を辞めていく。

私は、これはそういう循環になっているんだと思うんですね。これははっきり言うと、専門職の使い捨てじゃないかと私は思っています。こういうことが悪循環として現実の問題として起きているんだと私はそう解釈しておりますが、大臣の見解はいかがでしょう。

○国務大臣(柳澤伯夫君) 病院のお医者様について、常勤というが正規のお医者さんと、いわゆる短時間労働の形を取るお医者さんとの組合せのお話でございます。

私どもとしては、日中勤務のみに短時間のお医者さんが勤務されるという場合には、常勤のお医者さんが夜勤をされるというふうなことになる、非常にその点きつという面もありますが、同時に、例えば短時間勤務を希望する女性が病院で外来、日中やっていただくということになると、常勤の勤務が入院診療に集中できるというふうな、これは望ましいというか、そういうことで、常勤の練達の先生が入院診療に集中できれば、病院における治療の在り方としては私どもは望ましい面があるというふうな考えております。このところはむしろ専門の足立委員などのお考えもお聞かせいただきたい。そういう、うまく本来の病院の在り方からポジティブに評価できる面もあるのではないかと、こういうふうにも考えております。

しかし、私どもは、病院勤務医の先生方の勤務状況が厳しいということは、これはもう本当に認識

を十分していると考えておりまして、この先生方の負担の改善を図るために、私どもとして、現在でも拠点病院づくり、あるいは病診の連携を密にするためのネットワークの構築、さらには、先ほど話題になりました事務の負担というふうなものについては、コメディカルというか、その他の職種との役割分担と、こういうようなものを様々な講じまして、先生方が本来の使命というか、そういうものに時間をお割きいただけるような、そういう環境をしつかり調整をしていかなければならないということを考えて、そういう取組をいたしておるといふことでございます。

○足立信也君 昨年の参議院にあります少子高齢調査会の第一回目、武見副大臣出席されていたときだと思いますが、民間では、例えば育児、介護のときのワークシェアですね、一人のポストを二人でシェアし合うということができていたんだけれども、どうも公務員はなんだということが問題指摘されてまして、それは早急に法改正しなきゃいけない、まあそのことが功を奏したかどうかは別にして、今国会で国家公務員と地方公務員、そういういわゆるワークシェアができるように改正されました。

私は、今の話ですと、結構、医療機関というのは、ある意味はかの短時間労働者と比べていいのは、自分の意思でというのが相当強いんですね。これはいいことだと私は思っております。やるべきことは、やっぱり短時間正社員、正規の職員で短時間労働、これが働き方の多様性ですよ。まず私は、ここでやる、ここに取り組むべきだと思っております。

では、次は九条関係ですね。均衡の取れた待遇の確保、ここに行きたいと思っております。

これもやはり総理の答弁で、総理は、待遇改善に関して努力義務であつても行政指導の対象とするんだと、そのようにおっしゃいました。

そこで、この九条の一項、二項で、特に一項の方は、意欲、能力又は経験等を勘案しと、そして、決定するように努めるものとする。この勘案

する努力義務があるわけですね。この勘案する努力義務というのは、行政指導としてどう評価するのか、具体的によく分からないんですが、教えてください。

○副大臣(武見敬三君) 御指摘のとおり、この九条一項でありますけれども、これはパート労働者の働き方やそれから貢献の仕方、これについて評価をして、何らかの形でそれを賃金に反映させようという考え方であります。このパート労働者の職務の内容、職務の成果、それから意欲と能力、それから経験などを勘案して賃金を決定するよう求めるという、正にこれは努力義務という形で設定されております。

具体的な例を挙げますと、例えば事務の仕事、それから工場の製造ラインの仕事、それから社長秘書の仕事といったような、この三つの職務につきまして、職務の内容を勘案せずに一律の時給としている現状を改めまして、それぞれの職務ごとに賃金を定めるといふようにしようと考えております。それからまた、工場の製造ラインの中で組立てを行う職務について、経験によって熟練度が増しても一律の時給としている現状というものを、これも改めよう。そしてそれから、熟練度に応じて賃金を定めるようにしよう、こういう考え方で。

こういった措置を講じていく場合には、この九条を履行しているものと評価するというふうな私どもは考えております。

○足立信也君 具体的に、よく分かりました。去年の教育基本法みたいに、道徳心をどう評価するんだというのと似たような議論で、勘案してまずよと言え終わるのかというふうな懸念がありますので、具体的に教えていただいて、どうもありがとうございます。

続きまして、十二条関係、通常の労働者への転換の推進ですね、この項目に入りたいと思っております。

前回、私、OECDの対日経済審査報告書、ポリシーブリーフ、お見せして質問いたしました。

つまり、日本は非正規労働から正規になった割合が非常に低いと、そこで労働の二極化が固定してしまっているという評価がありました。

そこで、この正規労働者への転換の推進に関して、総理は、正社員への転換推進も、まあ三年前じゃないですけど、企業もいろいろだと、その企業によっていろんな考え方があるからということ、一律に同一の措置を強制することはかえって実効性を欠く、そのようにおっしゃいました。これは、その措置の仕方一つ一つが余りに硬直的な考えにすぎないかなと私は思うんですよ。すべての企業に対して一律に同一の措置を強制するということは、そういうことを提案、質問者もしたわけではなくて、そのことがかえって実効性を欠くというのは、どうも私は納得がいかない答弁なんです、大臣もそのように考えられておられるんじゃないですか。

○国務大臣(柳澤伯夫君) 企業における正社員の募集、採用というものですけれども、これは、今委員はいろいろな考え方が企業によってあるからというふうにお取りになられているわけですが、このいろいろというのは、企業の規模であるとか、あるいは状況であるとかというようなことを、むしろ客観的な方を念頭に置いておりまして、例えば毎年、多数の正社員を採用するというような企業に対して、数年に一回正社員を、少数というか、極端な場合には一名ぼつんと採用するというようなのが企業の全体として見たところの実態だということでございます。

そういったしますと、前者の毎年、正社員を多数採用するようないくつかの企業にあっては、むしろ制度を導入しておくというように企業が正社員化を進めるためのありようとして考えられるし、また我々として評価できると。

それに対して、数年に一回、正社員をもう本当にごく少数入れ替える中小企業のような場合には、この法文をそのまま言うところとちよつと大げさになつちやうわけですけれども、今度、正社員やるから、外の人もやつぱり募集するけれども、君も

ちゃんと選考の申出をするようにというふうな格好で周知をするというふうなことで、そういう、それぞれ客観的に置かれた企業の状況、それに伴う正社員募集のありようというのに対応したような、そういう方法というのはいろいろであらうと、こういうふうな考え方でございまして、そういうふうなことから総理もここで答弁をなさつたわけですから、一律に同一の措置を強制することはかえって実効性が上がらぬじゃないかと、こういうことを申し上げたというふうな、私も検討の結果こうなつた理由として、あるいは背景としてそういうふうなことを考えた、こういうことでござい

○足立信也君 これは、短時間労働者から正規、通常の労働者への転換の推進の話ですから、私は今の答弁ですと、会社の客観的な指標としていろいろあると。それは、私はそこでもう既に働いている短時間労働者の方の方がよく知っているんだと思いますよ、会社の状況は。ですから、例えば私は民主党案のように希望を優先しなさいということとは言えるんじゃないかと思うんですよ。

先ほど大臣の答弁で、周知することについて具体的に君もどうだという話を今されました。それであればいいと思うんですよ。ところが、この条文は君もどうだというのはないんですよ。周知すればいいということなので、その君もどうだということ、つまりそれは優先したらどうかという意味合いだと思ふんですね。私。このことを、周知というのはいろんな手段あるわけですよ。ね。いろんな手段があることの中にそれは当然入るかもしれませんが、やつぱり私たちは、短時間労働者の希望をまず優先しようということを入れるべきだという主張をしてきたんですね。そのことだけはお伝えしておきたいと思ひます。

その中で、今私が申し上げたよううちの案ではございますが、総理が、新規卒卒者の就職の機会を制限するおそれがあると、こうおっしゃつたんですね。これは総理は、御案内のように、再チャレンジ支援策ということでは言っておるわけ

が、就職氷河期にちやうど就職の時期があつた方、あるいは団塊ジュニアの方々、この方々が正規雇用への道、それもまた再チャレンジの一番重要なことだとおっしゃつていらっしゃるわけで、それが新規卒卒者の就職の機会を制限するというのは何も一律に全部正規に変えなさいと言つていらっしゃるわけでもありませんし、このことは、再チャレンジ支援策と短時間労働者の希望を優先するということが新規卒卒者の就職の機会を制限するというふうにおっしゃると、意味合いがまるで逆のことを言つていらっしゃるんじゃないかと私はとらえるんですね。そのところの説明をもう少し詳しく、再チャレンジとは全然矛盾しない答弁の内容であるということとを説明していただけますか。

○国務大臣(柳澤伯夫君) 民主党さんの案もそういうことを配慮しながらのよう条件が付いた優先的な採用ということだったかと記憶しておりますけれども、いづれにいたしましても、現に短時間労働という形で事業所にいる人をもう絶対的な優先順位で高めておくと、こういうことはやつぱり硬直的に過ぎる制度ではないかという評価がありまして、その一つの、まあ何というか、硬直的な制度を入れた場合の弊害を分かりやすくするためには新卒者をもう完全に排除してしまうというか、そういう何か順番みたいな格好になつてしまふというのはいかがだらうかという懸念を多分、総理はここで言われたんだらうと、その限りでそういうふうな言われたんだらうというふうに思ふわけでございます。

いづれにいたしましても、私も私としては、再チャレンジ、何度でもチャレンジができる、そういう社会がいい社会。そういうふうな何回も機会が与えられる、一度くじけても、あるいは失敗してもまたチャレンジができる、機会を確保できるという社会がいい社会ということでございます。

で、したがいまして、その優先順位をもらえなければそういう社会ではないというふうな決め付けるといふか、考えてしまふということではちよつと当たらないではないか。そういうことでなくて

も、要するにチャレンジができるということでございますから、私は、結果が保障されなければ再チャレンジにはふさわしくないということまで言うことが再チャレンジということではなく、機会が与えられるというところで再チャレンジ社会というこの我々の理念と申しますか、そういうものの整合性は取れているんじゃないかと、このように考えます。

○足立信也君 今の御答弁で、私、ちよつと腑に落ちたのは、要するに絶対的な優先権を我が党としては主張していると、そういうふうな……

○国務大臣(柳澤伯夫君) 配慮はしているけれども。

○足立信也君 ええ、解釈したと、あるいは曲解したと、あるいは誤解したということであれば、この発言、私はああそうかなと思ひます。そういうふうにとらえられたんだらうということでございます。

次に行きます。次はILO条約についてです。今まで、短時間労働者については第百号、第百五十六号と、日本はそれぞれ批准しております。その百五十六号条約についてなんですが、この条約の内容には家族の責任を有する労働者ということがございます。内容としては、家族の責任を有する労働者が職業を自由に選択する権利を行使することができるようになること。そして、雇用条件、社会復帰で家族の責任を有する労働者のニーズを反映すること、こういうふうにあります。条約で。この家族の責任を有する労働者というものはどういふ人を指すのかと。そして、先ほど柳澤議員の質問の中で短時間労働者のこの法に該当すると思はれる人数とか、一定の目安が出されておりました、この家族の責任を有する短時間労働者というのはどれぐらいだと把握されているんでしょうか。

○政府参考人(大谷泰夫君) 百五十六号条約については今お尋ねでありました。

この中で、家族の責任を有する短時間労働者とはどういうものかということについては第一条に

定義がございまして、「この条約は、被扶養者である子に対し責任を有する男女労働者であつて、当該責任により経済活動における向上の可能性が制約されるものについて、適用する。」それから第二項で、「この条約は、介護又は援助が明らかに必要な他の近親の家族に対し責任を有する男女労働者であつて、当該責任により経済活動への準備、参入若しくは参加の可能性又は経済活動における向上の可能性における向上の可能性が制約されるものについて、適用する。」というふうに規定されております。これがこで言う家族の責任を有する労働者であるというふうに解釈するわけであります。が、それについて日本にどれぐらいいるかということにつきましては、実はこれにどんびしやの数字は現在把握しておりませんが、例えばパートタイム労働者の中で配偶関係等を見ますと、配偶者相手は男子で三五・四％、あるいは女性の場合で配偶者六九・〇％ということ、そういった中から今のような条文に当たる方が決まってくるんではないかというふうに考えています。確定した数字は持ち合わせておりません。

○足立信也君 いや、そのないというのがやはり私は問題なんじゃないかと思うんですね。これ条約、一九九五年六月に日本は批准しているわけですね。つまり、この法案ができた一年後ですか。そこで、家族の責任を有する方と有しない方というのが実際どういうふうに分けられて、そこにやらなければならない義務規定とか努力義務とか、そういうことがないというのは、ほとんどこの条約の文面を余り重くはとらえてられないんじゃないかと。

今実際、以前は家族の責任を有しない方の比率が私は高かったんだろうと思います。でも、今は家族の責任を有している方がはるかに多い、この現状があるわけですね。振り返ってこの条約を見ると、これは行政として不十分対応だったんではないかと私は思うんですが、その点についてはコメントございましてしょうか。

○政府参考人(大谷泰夫君) これはパートタイム労働法のことだけで説明し切るのは難しいうございまして、私もちよとその当時の全体の労働法制との関係については承知しておりません。批准したということ、これは誠に雑駁な話であります。国内の法制についての整合性は取った上で批准したというふうに考えているわけでありまして。

○足立信也君 となると、確定した数値は持ち合わせていないことですが、これは条約上、家族の責任を有する短時間労働者については、先ほど私が申し上げたようなことをやらなければいけないというふうになっているわけですね。ということ、家族の責任を有しない方と有する方と、これは今まで、例えば指針とか指導内容とか、法的には多分この区別はないと思いますが、家族の責任を有している方、有していない方、そこを見極めてどういうことをやらなきゃいけないというのを今まで指導されたことはあるんですね。

○政府参考人(大谷泰夫君) パート労働者ということに着目して、そのパート労働者の中でいわゆる家族の責任を有する方とそうでない方ということで、指針や指導で使い分けをしたことはなかったと思います。

を今回も講じているわけですが、そうしたものは、結果としてこういった考え方で流れとしては矛盾することはないものではないかと思ひます。

○足立信也君 いろいろ過去に手を付けられてやられたことをいろいろ取捨選択してみたら、多分それに該当するところはあるんじゃないかという雰囲気は答弁だったと思ひます。でも、はっきりそれと言へることは、明確に家族の責任を負う方とそうでない方という考え方に立脚した行政のかかりというものが今までやはり私は希薄だったんだと、このことだけは指摘しておきたいと思ひます。

そこで、同じくILO条約で百七十五号、これ日本はまだ批准しておりません。この批准に至らない主な理由というものはあるんでしょうか、何か教えてください。

○政府参考人(大谷泰夫君) パートタイム労働に関する条約、ILO第百七十五号条約におきましては、比較可能なフルタイム労働者、この法律でも通常の労働者との比較で構成しているわけでありまして、この比較可能なフルタイム労働者として、パート労働法における通常の労働者と類似の概念が定義されておまして、これとの比較においてパート労働者と定義する体系を取っている。いや、比較において定義していくという点では、これは私どものパート労働法と同じ考え方なんでしょうが、しかしながら比較可能なフルタイム労働者につきましては、この条約では事業所の外にいる者も含む概念であるということになっておりまして、私どもの考え方では事業所の中で比較し得る通常の労働者を対象にしておりますので、そこにおいて両者の考え方が違っているというところで、この条約については基本的に立て組みが違ふということでは批准できないところがございます。

○足立信也君 そうでしょうか。先ほど私、専門職の短時間労働者ということで病院の例を挙げましたが、事業所の外だという方が相当数おられますよ。これも取組が私、足りないところじゃないかと思ひますが、私は、この百七十五号が批准できない最大の理由は第十條じゃないかと思ひついで、フルタイム労働からパートタイム労働への転換、又はその逆の転換が任意に行われることを確保するための措置、ここにあるんじゃないかと。このことが今回の改正案でも一番、特に野党議員の方を中心に足りない、それでは足りないというところに入ってきているんじゃないかと、私はそのように思つております。

次に行きます。

十五号、十六号及び第五章として書かれております短時間労働援助センターについてお聞きいたします。

今回、現行法では短時間労働援助センターの業務の第一に挙げられていた短時間労働者の職業生活に関する調査研究、これが今回削除される。この、私は非常に重要だと思ひますが、調査研究というものはどこが行うようになるんでしょうか。

○政府参考人(大谷泰夫君) 短時間労働者の職業生活に関する調査研究につきましては、これ特定の団体に行わせる業務ではなくなるわけでありまして、仮に今後、厚生労働省としてこれらの調査研究が必要となる場合には、厚生労働省所管の独立行政法人や民間の調査研究機関を活用して実施することになるというふうに考えております。

○足立信也君 私、前回の質問のときに、短時間労働者に対する就業形態あるいは処遇、主な四つの検査を列挙して皆さんにお示しいたしました。

そこで、今申し上げましたように、このセンタ一の業務の第一に調査研究が挙げられていたんですね、今までは。そこで、この四つの今までの調査のほとんど規模は私、同じだと思ひますが、今日は資料として出しませんでしたけれども、この実際の調査研究のそれぞれの決算額というものを教えてください。

○政府参考人(大谷泰夫君) 御指摘のありました

四件の調査研究事業の決算額であります、まず一つ目、平成十四年二月に二十一世紀職業財団が発表しました多様な就業形態の在り方に関する調査、これは決算額が三百七十二万八千円であり、それから、二つ目の平成十八年一月に二十一世紀職業財団が発表したパートタイム労働者実態調査、この決算額は四百六十五万六千円であり、それから三つ目、平成十八年六月に労働政策研究・研修機構が発表した正社員とパートタイマー等の均衡処遇に関する意識調査、この決算額が四百四十九万九千円であり、四つ目の平成十八年七月に労働政策研究・研修機構が発表した多様な就業形態の下での人事戦略と労働者の意識に関する調査、この決算額は千五百一十五万五千円でありました。

○足立信也君 ちよつと質問を飛ばします。そこで、この四つの今の調査ですね、調査期間一か月、一か月のものが多いです、それから人数、先ほど言いましたように、対象者は四千人から五千人、まあ大体変わらないですね。そこで、金子政策統括官にお伺いしますが、この最後の、最後のといいますが、平成十七年十二月の調査、報告は十八年だと思ひますが、これだけ極めて高額なんですね。四倍近いですね。これはどうしてなんでしょう。

○政府参考人(金子順一君) 今御指摘をいただきました調査でございますが、これは独立行政法人労働政策研究・研修機構において実施したものでございます。

この調査は、実は対象といたしました事業所が一万社、それからその事業所で働く労働者十万人に対して郵送でアンケート調査を実施したものでございます。

本調査に要した経費が他の調査に比べてかなり多くなっているという御指摘でございますが、これは、当該法人から聞いているところでは、一点目として、統計的な精度を高めるために標本設計に当たって手間の掛かる方法を採用したということ、それから、対象がこれはパートタイ

ム労働者だけではなくて非正規全般ということでございます、特に直接雇用以外の外部から受け入れている人材、請負でございますとか派遣、こうしたものも含めましてその企業に聞いているところのようなことで、調査自体が非常に網羅的、総合的なものであった。こういうようなことで、調査の内容、実施方法が他のものと異なるということ、経費が掛かったというふうに承知をしているところでございます。

ただ、今委員から御指摘がありましたように、回答者数という意味での調査対象者数はそんなに変わっていないということでございます、これは、端的に申し上げれば、一万社に出したわけですから、有効回答率が八・七％というような数字であったというように、この辺が低かったというように原因になっているというように承知をしているところでございます。

なお、この実施に当たりましては外部の民間の業者に委託をして実施しておりますけれども、実施に当たりましては一般競争入札を行った上で適正にこれを実施したと、こういうふうに承知しております。

○足立信也君 今の話で、統計の手法も変えたということがございました。でも、これは実際に回答された方の数が余り変わらないので、これによつてそんなに、四倍近いお金が掛かるとは思ひません。主な違いは対象の郵送者がほかのところより多かったと言ひますが、それで一千万円以上も増えるのかという疑問もござひます。この点は、またいずれ質問する機会があったらと思ひます。

ほかのところは、私、気になっているのは、これは先ほどから何度も言ひますが、短時間労働援助センターの業務の一番に調査研究が入っているわけですよ。ところが、今の話ですと、やられてゐるのが二回しかないんですね、一回しか。じゃ、ほかの年度は、これ実際、その調査研究というのは恐らく予算を組んでいっていると思ひますが、ほかの年度の予算と、実際に調査はやっていないんですが、決算額、それを教えてもらえますか。

○政府参考人(大谷泰夫君) ここで言ひます短時間労働援助センター、この指定を受けておりますのが二十一世紀職業財団でございます、この二十一世紀職業財団にその時期に応じてパートタイムに関する調査を委託したわけでありまして、ほかの年度におきましては、これは御承知のように、この団体は男女雇用機会均等法の仕事も所管しておりまして、過去の経緯を見ますと、各年、専ら、例えばボジティブアクションに関する調査であるとか企業と女性との関係、あるいは管理職のキャリア形成、職場におけるハラスメント等々、逐年、そちらの方の事業の方が調査等の実績は上がつておつたというふうに承知しております。

○足立信也君 これから言ひます、この労働実態の調査研究というのは私は必要になると思ひます。この部分が、この法案が成立したらこの七月から削除される状況になるわけですね。ほかの機関を使つて、機構を使つて継続される、やられるということですが、これはやっぱり定期的に確実にやつてもらいたいというのが私の希望でございます。

そろそろ終わりにしますが、この法案の審議、私、冒頭に、誤解を恐れず言わせていただければ、この法案、要らない法案じゃないかということとを申し上げました。それは、例えばアメリカはないわけですが、やはり本人の意思に基づいてというのが大前提だと思ひます、この短時間労働に關しては、本人の意思があつて、その契約が雇用主と交わされていると、そして労働基準法を遵守しなければいけないという決まりもあるわけですね。そのことがきっちり果たされていれば、私はやっぱりこれは何のための法案かなと、ずっと読んで、よく理解できないということ、を最初言ひました。私はそういうふうに感じます。

あえて言うならば、この短時間労働、その中には嘱託もあり、正に非常勤の部分もあり、短時間の正社員の部分もあり、パートもアルバイトもあり、よく分らないくくりの中で特殊な労働形態をこれつくり上げていっているわけですね。このことは、かつて私はその特殊な労働形態というのを固定してしまふ危険性があると思ひます、逆に言うと、雇用主がその特殊な労働形態に逃げ込んでいっている事態だと。特に医療機関なんか私はそうだと思ひつてゐるんですね。これはやむを得ない、収入がもう上限があるわけですからやむを得ない、でもそこに逃げ込んでいいる余地を与えている。

指針は先ほど変わらないう説明がありまして、行政の指導監督が行き届いていれば、私はあえて、これは本場に必要なのかなという気がいまだにしております。もつと云うならば、これは行政の指導監督、あるいはそれをすべて果たせなかつた、先ほど責任を有する、短時間労働者のことでもそうです、家族的責任のことでもそうです、私はやっぱり指導監督が行政として十分じゃなかつたのかなと。違う言い方をすれば、行政の自己弁護のための法案じゃないかなと、そういう気が私はしております。このことをあえて申し上げて、私の質問を終わります。

るのが現状である、よって同法所定の対象をいたずらに拡大することには慎重であるべきである、このように言っているわけでございます。

差異があるから正を因って格差を正している、という精神であるにもかかわらず、差異があるから、それは現状を追認して迎合して格差の是正はむしろ十分でないという、そういう論理的帰結というのがどうなっているのかというのは根本的によく分からないし、八代さんというのは安倍総理が選出された方ですけども、こういった方が主導されている政策運営というのは、根本的には安倍総理の選任になるわけですが、根本的に私はおかしいと思っています。

いずれにしても、前回、私がお伺いしたときに、正社員と同視すべきパート、四、五％ということでしたけれども、それを一四、五％に拡大すべきだということを私、申し上げたときに、そういう方向でやっていくということを局長もおっしゃって、大臣もそういうふうな骨子でおっしゃっていただけたわけですね。しかし、これは全く逆行していることなんです。

そのことについて、やはりこれはもちろん一つの部門の見解ではありますけれども、しかし少なくともこれは今の時点で厚労省としては全く正反対の見解である、このことをはっきりさせていただきたいと思います、いかがですか。

○国務大臣(柳澤伯夫君) そのくだりを見ているわけでございますが、私も似たしましては、通常の労働者との間に賃金決定の方法等についてこれを差別を禁止していくという方向というのか、そういう内容の法律案を出しているのではありません、政府が出している法律案を否定的に論ずるといふようなことが政府の部門で幾ら諮問の機関といえども言うというのは、私は不適切極まることだと思っております。

○辻泰弘君 同時に、局長に、今の大臣の言葉もあれですけども、前回、要は職務と人材活用の仕組みが同じであるという方につきましては、理念的には究極的にいわゆる同一労働同一賃金を目

指した差別的取扱禁止にかなり近いグループであると考えておりますので、今後の課題としてこれは重要なテーマとして認識していると、こういうことだったわけなんです。今は賃金のこともあつたわけですけど、差別的取扱についてやはり近づけていくという御趣旨だったと思うし、私はそれはいいと思うし、私の思いでもあるんです。だから、そこに根本的に背馳しているという考え方なんです。その部分、局長も一言お願いします。

○政府参考人(大谷泰夫君) 今回の法案の趣旨、それからその方向性につきましては、先日申し上げたとおりでありまして、政府部内でもし違う考え方があんならば、これは必要な調整をしなければならぬと考えております。

○辻泰弘君 何ですか、調整をするということですか。

○政府参考人(大谷泰夫君) 政府部内で、外部に出る意見が最後、出ていくところでは違う意見がないようにしていかなければならないと考えているわけでありまして。

○辻泰弘君 厚労省としては、前回、私がお聞きしたことで変わっていない、その方針でいくということではないですか。

○政府参考人(大谷泰夫君) 私どもとしましては、この間申し上げた考えを変えるつもりはございません。

○辻泰弘君 もう一つ、やはり非正規雇用で大きいことですけども、派遣の部分でございます。私どもとしては、そもそも製造業への解禁というものが問題だったと、今日の状況につながったと思っております。そういった意味では、原則規制というところに戻すべきだというふうに思っているわけですけども、まあもう原則規制で、政府もあれですけども、

で、むしろ派遣を拡大していくという考え方なんです。今日の、全く私は今の非正規雇用の問題を本当に直視しない発想といえますか、根本的におかしいと思っているんですけど、その派遣労働については大臣、どうですか。

○国務大臣(柳澤伯夫君) 私どもは、現在の派遣の期間の問題、それから適用を除外している業種があるという枠組み、これらについて、これを変更するというようなことを考えているということはおかしいですね。

○辻泰弘君 さっき私、はっきり言えてなかったかもしれないけれども、私どもとしては原則規制で、政府の方は原則自由、例外規制と、こういうことになっているんだと思いますけれども、私どもとしては原則規制に、元々のポジティブリストに戻すべきだと、こういうことになるわけではございません。

もう一点、解雇の金銭解決なども出ています、何かしばらく、何か月前かの議論に戻ったような感じがいたしまして、改めてお聞きしておきたいと思うんですけども、いわゆる自己管理型労働法制、ホワイトカラーエグゼンプションですね、この議論を大分して、結果としてお出しにならないということになったわけですか。しかし、こういった規制改革の会議のいろんな論調を聞くと、また、またぞろ出てくるんじゃないかというふうにも思ってしまうので、大臣の答弁を私なりにフォローをさせていただいて、ホワイトカラーエグゼンプションについては厚い高い壁を乗り越えていくことはもうほとんど不可能に近いという判断をして提案する考え方を放棄したと、次にまたすぐ出してくるんじゃないかというのを言われるけれども、そういう考え方はない、こういうふうにおっしゃっているわけですか。

ですから、この今回の労働法制の改革の取組の中での取組は一応もう断念したということだと理解しておりますから、私は、新たにまた取り組まれるということは将来的にはないとは言えないんではないでしょうか、しかし、少なくとも今回の取

組の一環として、例えば今度の臨時国会だと来年度の通常国会に出すという、そういう流れではないというふうに理解していますけど、それでいいですか。

○国務大臣(柳澤伯夫君) 私は、このホワイトカラーエグゼンプションというのは本来導入すべきだという考え方を持っているわけですが、ところが、その国民の理解というものがこれが十分ないと、こうしたことというのは非常に円滑に施行されるということが期待できないわけでございます、何と申しますか、我々には困った宣伝が世の中に定着してしまつて、これをあの段階で突き破るといふのはこれはもう非常に難しいと、こういう判断をいたしました。今回の労働法制一連のもので、たくさんの項目にわたつて改正案を出させていたいただきましたけれども、その中に入れるということとは断念せざるを得なかつた、こういうこととでございます。

したがって、じゃ、すぐ何か、臨時国会、次の臨時国会に出すかと言われれば、そういう考え方はありませんというのをはっきり言わせていただきますけれども、また事態の推移に応じて、私どももよく研究もしまして国民の皆さんにより理解がなされるような、そういう説明の仕方等々が工夫されるというようなことがあれば、これを再提案させていただくということもあり得るというふうな考えておりますが、その時期がいつかと。少なくとも臨時国会ということはいまだあり得ないと私、思いますけれども、それ以後の機会についてまで私ここで確定的に申し上げることは適当でないと、このように考えている次第です。

○辻泰弘君 そうすると、今の確認ですけども、もう一度御提起されるときは、今まで審議会とかでいろいろな御議論をした上でやつてこれたわけですけども、そのプロセスはまた経るといふことではないですか。

○国務大臣(柳澤伯夫君) それは結局、内容によるんだらうと思えます。このままで非常に国民

の理解が、やっぱりそういうものは必要じゃないかみたいな話になれば、もう同じ内容のことを何回も、まあ形式的には確認の付議ということはあり得るかもしれませんが、内容について御審議いただくということは、内容が変わるということでないとは大変審議会の先生方にも礼を欠くことになるのではないかと、このように思っています。したがって、今の委員の御質疑に対しては、これは内容いかんによるのではないかと考えているということを御答弁申し上げる次第です。

○辻泰弘君 大分、未練たつぷりという感じがございまして、しかしおっしゃっている意味は、当初四百万円以上ということでした。最後は九百万円以上ということになって、適用対象が大分限られてきたということはあるかもしれませんが、しかし、例えば九百万円以上ということになって考えたときに、管理職一歩手前という方が、一、二時間で仕事を終えて帰るということが実際にあるのかどうかという、そういうことがあつたわけで、大臣は、理想、導入すべきだと、こうおっしゃいましたけど、根本的に問題があるということをお指摘を申し上げておきたいと思つて、このことを御指摘を申し上げておきたいと思つておきます。

それからもう一点、最低賃金についても余計なことを言っているわけでございます。不用意に最低賃金を引き上げるとは、労働者に失業をもたらす生活をかえって困窮させることにつながるというふうなことで言っているわけですね。そしてまた、そもそも労働者の権利を強めればその労働者の保護が図られるという考え方は誤っていると、そこまで明言しておつて、じゃ、どうやら労働者の保護が図られるというふうに考えるのかというのがよく分からないまま、その部分だけ押してきているという、学者が作られたとして非常にへんばな論理だと思つておられます。いずれにいたしましても、安倍総理も最低賃金

について引上げを実現していきたいと、このようにおっしゃっている中において、この部分にも、やはり政府の今は取組姿勢と全く背馳する考え方になつていないかと思つておられますか。

○国務大臣(柳澤伯夫君) 私どももいたしましては、今回、最低賃金の要素である生計費の問題につきましても、生活保護との整合性を考慮するということをおの新しい改正法案で御提案させていただきますところでございます。

それから、私どもの方だけではなくて、成長力底上げ戦略推進円卓会議におきましても、中長期的な引上げ方針というものを念頭に生産性の向上を考慮した仕組みの中で政労使の合意形成を図つていこうと、こういうような動きも現にあるわけでございます。したがって、中長期的にも日本の最低賃金を引き上げていこうという方向については、内閣の全体の考え方の中で、そういうものをしっかりと受け止められるような環境整備も政策的に努力をするということと相まってこの方向を進んでいこうと、こういうふうに進んでいくわけでございます。

そういう中で、それはまあこの言い方そのものが何か経済論的に誤りかと言われれば、それはこのとおりでございます。そうだとすると、こういうことになりませんが、政府全体が、先ほども言ったように、そういう方向、最低賃金を引き上げようという方向で、その環境整備をどうやっていくかという政策的な検討をしているさなかに、分り切ったこととは言い難い、そういう努力を全くしないことを、あるいはその効果が上がらないことを前提にした議論をするということも適切を欠くこと、こういうふうに思つております。

○辻泰弘君 いずれにいたしまして、このパート労働法の適用対象拡大への努力というのは絶対必要だと思つて、また派遣労働というのはこれ以上対象拡大すべきじゃないし、むしろ見直しを図っていくべきだということ、そしてホワイトカ

ラーエグゼンションはもうあきらめていただきたいと、また最低賃金はしっかりと引き上げていこうと、このことはしっかりと申し上げておきたいと、このように思っています。

さて、そこで一つ区切りまして元々のところに戻らせていただきますけれども、一つ前回の質問の積み残しがございます。時間がございませぬのでかいつまんだ質問になりますけれども、まず五月十七日に障害者施策推進本部があつて、そこで安倍総理は、障害者の自立と社会参加には雇用、就業が重要な柱となると、このようにおっしゃつていて、そのこと自体は結構な御認識だと思つております。

そこで、これもまた先ほどお話ございました成長力底上げ戦略の中に、障害者雇用促進法制の整備ということで、短時間労働、派遣労働を活用した雇用促進を図るための障害者雇用促進法制の整備と、こういうのが出てくるわけでございます。それを踏まえて、障害者雇用率にパートの方の算入をしようじゃないかというふうな考え方もあるやにお伺いしているわけでございます。

しかし、この考え方では、やはり正社員の雇用というものを、せっかく増えている状況があるとお伺いしておりますけれども、それにむしろ反するといえます。せつかく正規で四万人を超える障害者の就職が進んでいる中で、かえつて非正規にとどめてしまふということもあろうかと思つたわけで、そういう意味では軽々にすべきではないと、このように思つておられるわけですが、このことについてのお考えをお伺いしたいと思います。

○政府参考人(岡崎淳一君) 障害者の方の短時間労働への雇用の問題でございます。

現在、その障害者雇用法制の研究会等であつておりますが、その中でも、その短時間労働等を進めていく中で正規雇用等への移行ができるような環境も必要ではないかと、こういうお考えも一方ではございます。しかしながら、一方では、その障害者の種別によりましてはやはりフルタイムで働

くことがなかなか難しいと、短時間労働でないといけない、こういう方も多いというのも事実でございます。そういう中でこの問題をどう考えていくかということだろうというふうに思つております。

それからもう一つは、現在の障害者雇用促進法の中で法定雇用率の対象になつていない方、これは、いわゆる現在、パート労働法等で言っているパート労働者の概念の中の方も実は入つておりまして、雇用保険法の一般被保険者になるかどうか、要するに週三十時間以上働いているかどうかで区切つております。したがって、先生から今おっしゃつていただきました四万件につきましては、これはそういう意味では、何というんですか、雇用保険法の一般被保険者に当たるような形で働いている方、これも入っていると、こういう状況でございます。

○辻泰弘君 そうすると、このパートの方々は法定雇用率に算入するという、それはまあ四分の三未満の方ということになるかもしれませんが、そのことというのは具体的なスケジュールはお持ちなんでしょうか。

○政府参考人(岡崎淳一君) 現在、研究会で検討していただいておりますが、研究会の先生方にはこの夏ごろをめどに報告を取りまとめたいただきたいと、こういうふうにお願ひしております。その後、審議会等を経まして、成案が得られれば法案を提出すると、こういう順番になつていくというふうな考えております。

○辻泰弘君 そうすると、来年の通常国会に出る可能性はあるということだと思つておられますが、やはりこの点は、ちよつと統計的なことは先ほどお話があつて、もうちよつと勉強しなきゃいけないけど、いづれにしても障害者の就職が促進されていくと、このことは結構なことだ、コメントにありますように、障害者の働きたいという意欲の高まりと、企業側の取組の拡大と、ハローワークにおける取組の強化と、この三つが相まって伸びてきたんだということをおっしゃつていて、そ

これは結構なことなんですけれども、そういう状況であるならば、余り安易にやることによってかえってこの正規雇用というものを阻む可能性があると思いますので、その点については十分御留意をいただきたいということを申し上げておきたいんですけれど、大臣、一言お願いできますか。

○国務大臣(柳澤伯夫君) その算定対象とした場合に、安易にそこに流れてしまつて正社員としての雇用が阻害されるのではないかと委員の御懸念でございます。私どもといたしましては、そういうことも含めてこの研究会での専門的な御検討、またさらに労働審判の御検討の結果を見守つてまいらうということで、今現在、何か結論を持つていふということではございませんので、今後そうしたことは当然議論の対象にならうと思ひますので、それらを踏まえて適切に対応してまいりたいと思ひます。

○辻泰弘君 その点についてはしっかり目くばせをしていただきたいと、このように申し上げておきたいと思ひます。

それと同時に、関連しまして、障害者の法定雇用率に関連して、三月二十日に私が質問させていただいた難病患者の方々についても雇用率の対象にすべきだということを主張させていただきまして、大臣が、障害者雇用促進法の精神に即した方向で検討できないかという御提案でございましたので、御提案を受け止めて検討をさせていただきますと、このように言つていただいているんですが、ございますけれども、今後このことについて御取組をしつかりとやつていただきたい、重ねて申し上げたいと思ひますけど、そのことについての御見解、御方針をお願いしたいと思ひます。

○国務大臣(柳澤伯夫君) そのときの答弁を変えるときか、そういうことは全くないわけでございまして、私どもとしてはこの課題を整理しまして、そしてまた、先ほど申したように、適切な対応を念頭に、その中身を考へてまいりたいと思ひます。

○辻泰弘君 是非、取組を進めていただくように

申し上げておきたいと思ひます。
それでは、時間が限られておりますので、パートの年金適用拡大について伺ひしておきたいと思ひます。

私、冒頭、前回のときに申し上げましたように、パートの方々に対する均等待遇、格差是正を図つていく上で、やはり年金の適用拡大というのは非常に大きなポイントだったわけで、この部分が今回の対応とは別に、国会で今回は恐らく成立しない被用者年金一元化の法案、そのことに入つていふというの、私は根本的に違つていふうふうに申し上げましたけれども、まあそれはそれとして、そのことに思ひを持つて若干御質問したいと思ひます。

それで、今回の正社員と同視すべきパートの方々が四、五%と、こういうことだったわけでございます。千二百二十六万人とすれば四、五%ということになるわけで、その六十万ですか、そういうことになるんだらうと思ひますけれども、今回の適用対象は十万人から二十万ということになっているわけで、ですから、単純にいくと何%と出るわけですか、一応何%ですか。

○政府参考人(渡邊芳樹君) 私ども今議論の対象としておりましてのは、十六年改正以来の検討の経緯の中で、週所定労働時間が二十時間以上の方を基本としつつ、正社員に近い雇用の実態の方々に厚生年金適用の拡大をしていこうと、こういうことでございまして、中小企業に対する当面の適用猶予ということを加味いたしますと四十万人程度が十万人から二十万人程度になるのではないかと、こういうふうな申し上げております。

したがしまして、私ども、従来、念頭に置いておりましたのは、二十時間以上から三十時間未満のパートの三百十万人程度の方々の中で十万人から二十万人程度と、こういうふうな理解をさせていただいて、説明をさせていただいておりました。

○辻泰弘君 正社員と同視すべきパートというのが四、五%というわけですから、全体のパート労働

働者の中のそういう位置付けになつていふわけですね。だから、年金についても全体の中で何%かというのを一応言つてください。

○政府参考人(渡邊芳樹君) 今申し上げましたような数字で、単純な割り算を私どもも使つていふわけではございませんが、十万人から二十万人でございまして、四%から五%ぐらいというのは別に当たつておるのではないかと思つています。

○辻泰弘君 いや、そうじゃなくて、その私が言つたパート労働者全体の中でどうかという意味合いです。四、五%というのは正社員と同視すべきということで議論しているわけですね。それと見合ひで、パート全体の中で今回の十、二十万がどうかという、もう単純な話です。

○政府参考人(渡邊芳樹君) 既に千二百万人余りと言われるパート労働者の方々の中で三百万人に上る方々が既に適用をされておられますので、その千二百万人を分母としてこの十万人から二十万人と対比したパーセンテージというのは、算術的には簡単でございまして、今回の性質を示すにはいかがなものかと考えております。

○辻泰弘君 おっしゃる意味は分かりました。そこで、いずれにしても適用対象の拡大というのは非常に微々たるものとどまつていふと言わざるを得ないわけでございまして。実は、五年ほど前に私もこの点を質問したことがあって、二十時間以上又は年収六十五万円以上すべきだということを四、五年前に申し上げたことがあるんですが、それでいくと四百万人の適用、今おっしゃつたとおりですね、二千八百億の事業主負担増になるけれどもというところになつたわけですね。しかし、今回の対応は十万人から二十万、二百億から三百億ということで、本当に微々たるものでしかないといふと、このように言わざるを得ないわけでござい

ます。
そして同時に、適用の基準が二十時間以上、月額賃金九万八千円以上、勤務期間一年以上、学生適用除外、それから中小企業は別途、法律の定め

るときまで適用猶予すると、こういうことになつていふわけではございまして、極めて限定的になつていふことを言わざるを得ない。とりわけ、その法律ですべてが書いてあるわけなんです。普通だつたらば政令とかでゆだねるような部分を法律でがんじがらめにしているといふことで、この九万八千円という額も法律事項になつております。そういう意味で、極めて動かしにくいように作つてあると。それだけ反対が強かつたことの反映だろつとは思ひますけれども、やはりそういうことを乗り越えて、やはりパートの年金適用拡大についての均等待遇、格差是正といふものを図つていただきたいかつた。とりわけ、再チャレンジの目玉にもなつていたわけですから、その点については本当に極めて消極的な対応と言わざるを得ないと、このように思つていふわけでございます。

そういう意味で、この法律では今国会で審議されないでしつうけれども、大臣、このこと、非常に限定的な適用拡大でしかないといふことについてやはり認識をお持ちいただいていふかといふことと、今後やはり拡大していくといふことで、当然それが今度のパート労働法の改正の精神でもあると思うんで、そのことは確認したいと思ひますけれども、いかがですか。

○国務大臣(柳澤伯夫君) 正社員化するということを片方で考へておりました、それとまた、年金は年金、厚生年金としてのこれに取り込むかどうかといふことについては、現在の被保険者のことも考へて、これが整合的にならないといふことではないかと思ひます。

したがしまして、今委員がちよつと、自らの構想でございまして、申したような六十五万まで下げるということになつた場合などに、現在の被保険者がその方々も仲間として考へていけるものかどうかと、こういうことが問題としてあり得るだろつと思つてございまして。

現在、私どもの判断といふものは、月額九万八千円、年額にいたしまして百十七万七千円のこと

ろを仲間に入れていただくということが適切だという判断をいたしました。今後、またいろいろな状況の変化と、あるいは年金、被保険者等の意識というものの、さらには労働市場の状況等を勘案して、その変化に応じて、またそのときそのときで適切な判断をしてみたいと、このように考えます。

○辻泰弘君 二十時間以上、六十五万の年収以上というのは、私が言っているだけじゃなくて、かねてよりいろいろと議論になってきたわけで、今回の厚労省の資料にもちゃんと出ていることで、一つの考え方であるということで、やはり私はそこぐらいまでは行くべきだと、このことを申し上げておきたいと思っています。

最後に、学生も適用除外ということになっているわけなんです。しかし、ここに資料も入っていますけれども、学生については、アルバイト収入を基礎として厚生年金による長期の所得保障を行う必要性は必ずしも高くないと、だから適用除外にするんだと、こういうふうになっているわけです。しかし、学生についても、基本的に国民年金、二十歳以上であれば掛けることになっていて、なるがゆえにこそ納付特例が設けられたと、こういうことになっているわけですね。

やはり、よくおっしゃるように、社会保険方式になっているわけですから、それはやっぱり、そういう被用者としての限度を超えた働き方があったら、その部分が報酬比例に反映するというのは当然の理屈であって、これをあえて適用除外とすることであれば、そもそも学生を年金の適用除外にすることであるならばまだ理屈は分かるんですけども、ここだけ風穴空けるというのは私はおかしいと思います。その点についての見解を求めたいと思います。

○政府参考人(渡邊芳樹君) 学生を始めとして、この皆年金の体制の下で、個々の被保険者の属性に沿って、国民年金というものを適用すべきなのか、それとも厚生年金を適用すべきなのか、その区分の問題であるわけでございます。

もとより、審議会の中におきましても、あるいは各方面でもそうした属性に着目するという議論のデメリットも指摘をされてきたところではございますが、他方、今委員御指摘のように、今後の長期保険としての年金に加入する際の区分として、卒業後の対応が考えられる学生について果たしてどうすべきなのかという点は、やはり最終的にも御議論があったところでございまして、そういう中で、私ども、政府・与党の協議の中で、また事業者の様々な雇用実態というものをヒアリングする中で、政府・与党として、学生については、その立場の特性というのから、属性にかかわる判断ではございますが、適用除外にすべきという判断に至り、私どもも提出したわけでございまして、全体的にそれによって大きな適用対象の変動があるというふうには見ておりませんが、こうした判断も含めて、国民的に関係各方面も含めて御理解賜れる安定的な新制度ということで、是非、御理解賜りたいと思っております。

○辻泰弘君 年金制度のやはり根本的な考え方としておかしこと、このことを申し上げておきたいと思っております。

時間が参りましたので、以上で終わります。

○委員長(鶴保廣介君) 午前の質疑はこの程度にとどめ、午後一時十分から再開することとし、休憩いたします。

午後零時二十一分休憩

午後一時十分開会

○委員長(鶴保廣介君) ただいまから厚生労働委員会を再開いたします。

委員の異動について御報告いたします。

本日、千葉景子君及び西田実仁君が委員を辞任され、その補欠として櫻井充君及び澤雄二君が選任されました。

○委員長(鶴保廣介君) 休憩前に引き続き、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し、質疑を行います。

質疑のある方は順次御発言願います。

○櫻井充君 民主党・新緑風会の櫻井でございます。

今日は、パート労働法はパート労働法なんです。が、最近の要するに法律の決められ方というんでしょうか、制度の決定の仕方、まず、ここを直していかなければ、直していかない限りまともな政策にならないんじゃないのかなと、そう思っております。

それで、まず私の考え方を基本的にお話ししておきますが、要するに、国会議員と違つて選挙の洗札も受けず、それから官僚のように国家公務員法の縛りがあるわけでもなく、自分たちを有識者と勝手に名のつて好き放題やっていて、何の処罰も受けないような、そういう人たちが権力の座にいることそのものが今の政治を私は最大ゆがめていると、そう感じております。

まず、その典型的な例からお話をしたいと思いますが、これは二〇〇一年ですが、二〇〇一年に当時の規制改革委員会の委員長であつた宮内さんが、ACCJ、在日米商工会議所のパーソン・オブ・ザ・イヤーに選出された。つまり、これはアメリカの商工会議所から表彰を受けるぐらい、そういう形でされる方ですから、アメリカにとつては極めて都合の良かった方なんだろうと思うんですね。

この人は、なぜかという、長年にわたる規制緩和や構造改革に向けた積極的な活動、これが認められたということになってきていて、今、規制改革会議で、今、規制改革会議に変わりました。が、本当にこの改革が我が国のためになっているんでしょうか。

○政府参考人(田中孝文君) 当時、二〇〇一年の時期に設けられました規制改革委員会は、当時の行政改革推進本部の下に、本部長である総理の決定により、規制緩和の着実な推進を図るために設置されたものでありまして、委員会におきましては、事後チェック型の行政への転換に伴う既存

ルールの見直し、情報公開、消費者のための必要なルール作りなどを始めとして、国民の立場から数次にわたる規制改革に関する論点、見解を取りまとめたものであつたものと考えております。

○櫻井充君 国民の立場で議論されている方が、なぜアメリカの商工会議所からパーソン・オブ・ザ・イヤーに選ばれなきゃいけないんですか。

○政府参考人(田中孝文君) 商工会議所がどのような意図でそういう賞を贈呈したかという点については、詳細を存じておりません。

一応、当時の在日米商工会議所の贈呈した旨のホームページに書かれていることを引用させていただきますと、十年余りにわたり政府や民間組織による努力が続く中で、宮内会長は総合規制改革会議の議長を務めるなど主導的な役割を果たしてこられたということで、そうした点が評価されたように記述してございます。

○櫻井充君 すごく他人事のような気がしてならないんですね。

つまり、今のこの国の制度そのものが言わば外圧によって変えられていつているということと考えると、明治の時代に戻つたのかなと。開国をしてから五十年間、不平等条約は改正されませんでした。が、今まさしく、戦後六十年たつても不平等条約みたいなものがずっと続いているんじゃないのかなと、私は個人的にはそう感じております。

その上で、じゃ、まず外務省にお伺いしておきましょうか。

僕は労働法制を調べていくと、最終的には九六年の、日本における規制緩和、行政改革及び競争政策に関する日本政府に対する米政府の要望書、これが提出されてから大きく変わってきているんですね。

では、まずこの当時、どういうアメリカとやり取りがあつてこのようなものが提出されたのか、御説明いただけますか。

○副大臣(浅野勝人君) 十一年前にアメリカ政府がどのような考えの下に要望書を提出してきたの

か、アメリカ政府の意向を代弁する立場にありませんが、あえて申し上げれば、日本の規制緩和や行政改革、競争政策に関して、当時のアメリカ政府が抱いていた懸念や関心事を要望書という形式に取りまとめて提出してきたものと理解をしております。

○櫻井充君 それは、アメリカ政府として提出されたのは、それはアメリカ政府の自由だと思えますよ。しかし、それは提出してくる前に何回か日本政府とアメリカ政府の間でやり取りがあったはずですよ。これは外務省にお伺いしておきますが、これが提出される前、何回、日本とアメリカとでやり取りがあったんでしょう。

○副大臣(浅野勝人君) この要望書は外務省から内容を振り分けて所管官庁に配付をしておりますが、その後それを踏まえて協議をしておりますが、今、櫻井先生の御質問は、九六年にこれが出てくる前にどういう経過があるかという御質問でございます。

これより三年前の九三年に、日米包括経済協議の場でもアメリカ側は自ら提出してきた要望書を踏まえて日本側との協議に臨んできておりましたので、一般的に申し上げれば、その後も、九三年のスタートをして以降、九四年十一月十五日、九五年十一月二十一日にも日本政府に対して要望書が出されております。そういう経過の中で九六年の要望書も同様の趣旨から提出してきたものと受け取っております。

○櫻井充君 それでは、これそのものの自体、提出された際に、恐らくじゃなくて当然のことながらこれは議論されているはずであって、そのときの議事録を提出していただけないでしょうか。

○副大臣(浅野勝人君) 要望書が提出された経緯について私、答えますけれども、さらにそれを踏まえて、九三年の十月二十二日の第一回から九六年の二月二十六、二十七日までに八回会合が日米間で持たれて協議が行われております。その内容のやり取りについては、これはこの問題だけではございませんで、相手国との関係もございまして、公表することは一般的に原則として避けさせていただいております。

○櫻井充君 その原則は、何にのつとてそういう原則を決められているんですか。

○副大臣(浅野勝人君) 外交上の協議につきましても、櫻井先生御指摘のこの問題だけではなくて、ほかの案件についても個々のやり取りについては従来から申し上げることを控えさせていただいております。

○櫻井充君 それはどういう理由からですか。

それからもう一つ、その理由付けは相手国があるからというその話なのかどうか分かりませんが、その法律上の縛り、そういったものは一体どこに根拠があるんですか。つまり、私が申し上げておきたいのは、本当に外交上の理由でそれを公表できないのか、外務省の交渉下手がばれてしまふことが困るから公表できないのかといえば、私は後者のために外務省が全部隠し続けているのではないかという感じがするんですが、いかがでしょうか。

○副大臣(浅野勝人君) 相手国との信義、もう一つは国益上の配慮、主にはこの二点からそのような原則を貫かせていただいております。

○櫻井充君 国益上そのようなものというのは、何をもってしてその国益としているんでしょうか。つまり、外交上の交渉事すべてが全く公表されないというのは、これは僕はおかしい話だと思いますよ。つまり、国会で議論する際に国会議員に情報が公開されないというのはどうしてでしょうか。ここは、国会というのは日本の中の最高機関ですよ。その我々がなぜそれを知り得ないで、官僚が全部それを握りつぶすんでしょうか。

○副大臣(浅野勝人君) やり取りの議事録を、例えば私がどこか外国へ行って副大臣の立場で、最近の例ですと、例えば連休中、一、二のアジェンダがあつてモンゴルを訪問し、大統領、首相、外相、官房長官、カウンターパートの副大臣と会談をしてまいりましたけれども、その個々のやり取りの議事録について公開することは控えさせていただきます。

○櫻井充君 分りました。それでは、概要を示していただけますか。資料として提出していただきますでしょうか、八回行ったということですか。

○副大臣(浅野勝人君) 今、私がどこまでどういうふうな一体、櫻井先生に資料として提出できるのか、これは情報公開でも不開示の理由として認められている部分もございしますので、ざりざり先生の御意向に沿えるような検討、努力をさせていただきます。

○櫻井充君 了解いたしました。

○副大臣(浅野勝人君) 今日になって答弁が違ふかどうかは、私は認識はございません。私の認識で申し上げておまして、こういう外務省のその任にある者が櫻井先生と接触してきたのか、詳細の報告を受けておりませんけれども、資料その他について今御要請でございしますから、この件だけに限らず、とりわけ外交防衛委員会などではよくある資料請求のたぐいと同一ように、私は、国会審議を最優先、尊重するという立場から、できるだけの開示、それは櫻井先生個人に対する在り方というよりは、国民に対する義務というような立場からお答えをさせていただいているつもりであります。

○櫻井充君 答弁になってないと思えますよ。言っておきますが、これは極めて大事なところなんです。つまり、この国の根幹が対日要望書によって大きく大きく変えられて——ちよっと、やめた。ふざけるなよ、あれ。質問聞いてもらってないじゃないか。

○委員長(鶴保庸介君) お続けください。

○櫻井充君 浅野副大臣のお隣におられる方、私が質問している際に何でしゃべるんですか。

○政府参考人(草賀純男君) 御質問の点につきまして少し内容上の打合せを、御説明を副大臣にさせていただきます。

○櫻井充君 それは国会審議を冒瀆していませんか。私が質問しているときに、その質問内容を答弁される方がちゃんと聞いていないことじゃないですか。物すごい失礼じゃないですか。

○副大臣(浅野勝人君) 委員長。

○櫻井充君 いや、あなたに聞いていません、副大臣じゃありません。

○委員長(鶴保庸介君) 外務副大臣にお答えをいただきます。浅野外務副大臣。

○副大臣(浅野勝人君) 委員の質問に対してできるだけ誠意ある、中身のある答弁をしたいという、させたいという意思の表れと御理解を賜りたいと存じます。

○櫻井充君 質問の内容を聞かないでどうしてその答弁ができるんですか。

○委員長(鶴保庸介君) 櫻井さん、御質問をいただければと思います。櫻井充君。

○櫻井充君 人が質問している最中にお話をされていくことですか。つまり、何回も何回も先ほどからお話をされていますよね。こちらだつてこういう形で質問したくなかつたんですよ、元々。

だから、私は、随分前からこの経緯について説

明してほしい。なぜこういうふうに申し上げているのかというと、先ほど、先ほど言いました、結局は対日要望書によって本当に急激な勢いでこの国は変わっていつているわけですよ。この九六年のこの要望書の中に、その派遣労働法のところだつて、ポジティブリストからネガティブリストに変えろとか、いろんなこと書かれていたわけでしょう。それに従ってちゃんと変わってきているわけですよ。それが本当に国益なのかどうかということですよ。

今の労働環境は極めて悪くなつてきていて、結婚できない人だつて、三十五歳以上で男性、三割もいるんですからね。そういう社会をつくつてきている根幹は一体何なのかという、私からすると、余りに一方的な不平等条約ではないのかなという気がしてならないわけですよ。調べていつてみるとね。ですから、こういう交渉事をされていたのか、そのことについて私は知りたいんですよ。保険の分野でもそうですよ。保険の分野だつて、第三分野に関してはアメリカから、相互乗り入れしなきゃいけないとか、そういうことも言われてきているわけですよ。

だから、交渉はどういう交渉だったのかということ、私は調べたいと思つていましてね。これは国民の利益につながると私は信じているから、そういうものの資料を請求しても、破棄したかもしれないというふうに言われて出してこなかったんですよ。ここは僕は最大の問題だと思つていますよ。

そして、ましてやマル秘と言われるその重要な案件であつたとすれば、なぜ、破棄したかもしれないと、そういうことを外務省の役人が言うんです。これが外務省の役人のやつている、私はこれ国益につながることはとても思えません。副大臣、いかがですか。

○副大臣(浅野勝人君) もし安易に破棄をしたというようなことを委員会ですとすれば、私はちよつと承知しておりませんが、それは軽率なこと、十分内容を、十一年前、十三年前のも

のとはいえ、よく精査をしてお答えすべきであると認識をします。

○櫻井充君 これは国会ではなくて、だから委員会のための準備として出してほしいとお願ひしたんですが、結果的にはそうだったんですよ。

それから、副大臣ね、僕は日米林産物協議のところも調べましたが、日本政府に、外務省に聞く、これは出せないと言ふんですよ。でも私、これ持っていますよ。それは別なところからちゃんと、もうアメリカの、ちよつと正確なところを忘れましたが、もうホームページ上に掲載されているんですよ。日本との、どういう結果になつていのか。日本に頼むとそれは出せないと言ふ、そして、アメリカの一般にだれでも見れるようなところ、その中にちゃんと掲載されています。だから、それを全部がその外務省の役人が外交上の機密、外交上の機密と言つて握りつぶしていることそのものが私は問題だと思つております。

いずれにしても、これだけで今日は終わらないので、今度、外交防衛委員会に行つて続きはやらせていただきますけれども、まずきちんとしたやり取りを、やり取り、うちの事務所とのやり取りの中でどういふことになつていたのか、まずこれはきちんとお調べいただきたいと思つています。その上で、概要は、向こうはマル秘で全然出せないという話だつたのに、今副大臣の方からはもつと前向きな御答弁いただけるのであれば、最初からそういう形で言われれば全然違うんですよ。ですから、まずちゃんとその経過をお調べいただいて、その上でその概要で出せるものはきちんと出していただくというふうに思ひます。

○副大臣(浅野勝人君) 個々の分野の、例えば当時の規制改革その他、それは個々の所管官庁の方があるいは国会答弁というところであれば個々の事項を所管する省庁の方が適切にお答えをなさる方がベターだと思ひますが、一般的に申し上げれば、それらの交渉事の全省庁の言わば外務省は交渉の窓口になつていふこともあります。それ

だけに、出させていたいただけるものがどこまでどうかというところを、ちよつと真剣に検討させていただきたい。

○櫻井充君 ありがとうございます。よろしくお願ひいたします。

それでは、今副大臣からそういう御答弁がございました。九六年当時、厚生労働省はこのことに対してどのようなやり取りをしたんでしょうか。○政府参考人(高橋満君) 今委員御指摘のありました一九九六年の米国政府の要望書が出された後、承知しておりますのは、その後、十一月十九及び二十日に東京におきまして作業部会が開催された。その際に、当時の労働省も参加をいたしておるということも承知をいたしております。ただ、その際の作業部会におきましてどのようなやり取りが行われておつたのかということについての関係の資料については、私もいろいろ探したわけですが、残念ながら残つておらないということでございます。

ただ、この九六年の米国政府の要望書が出されます以前に、同じ年の三月におきまして、政府におきまして規制緩和推進計画というものが閣議決定をされております。その中で、派遣事業につきまして対象業務の大幅拡大、不適切な業務以外は対象業務とするともに、派遣労働者保護のための措置を講ずる等の意見を尊重し、この意見はその前年に行政改革委員会から提出された意見でございますが、この意見を尊重し、引き続き制度の在り方を検討するという政府としての閣議決定を行つておるわけでございます。したが、いましめて、そうしたスタンスの中でのやり取りが行われたのではないかとこのように推測をいたしております。

○櫻井充君 不思議なんです、そのときにやり取りされた資料というのは残つてないというのはなぜなんですか。つまり、これだけ大きな要望書が突き付けられ、しかも項目も随分挙げられております。そして、過去五年間の対日要望書等の取扱ひを見てみると、十一月ぐらいに両国間で

交換をし、その後、五月か六月ぐらいにお互いに調整して報告書を出すということになつていふのは、この要望書に対する見解を出してないはずがないと私は思つていふんですが、この要望書に対しての、じゃ見解は出してないんですよ。

○政府参考人(高橋満君) この要望書全体は、御指摘のように雇用政策の部分も含んでおりますが、それ以外に多岐にわたる内容を含んだ要望書であると承知をいたしております。そういう中で、政府としてどういう形でこの要望書に対する回答と申しますか、政府としての考え方を文書で提出されたのか、ちよつと私もでは承知をいたしておりますが、少なくとも、先ほどお答えいたしましたとおり、この雇用政策にかかわる事項で私どもの旧労働省時代のその関係の資料というのが現時点では残つておらないということでございます。大変申し訳ございませんが、お答えはできかねるということでございます。

○櫻井充君 だつて、浅野副大臣はこういうのは各省庁個別に取り扱つてというお話をされていふわけですよ。ということは、雇用政策に関して言えば、これは労働省がちゃんと回答作つていふわけでしょう。そして、それをあとは政府全体で取りまとめてこの要望書に対してこういう見解ですと、回答ですと、これ渡してあるんじゃないんですか。

じゃ、改めてお伺ひしておきますが、この要望書に対しては、日本政府として何も反応しなかつたんですか。

○副大臣(浅野勝人君) 一般的に申し上げれば、我が方の規制改革措置その他、当時、議論の対象になつた事柄は、アメリカの見解も参考にしながら日本政府が主体的に取り組み、日本政府の主体的な判断で取りまとめていふものという理理解をしております。

○櫻井充君 済みませんが、これ外交上の一般的な礼儀として、要望書が来たときに何の返事もしないということはあるんでしょうか。要望書を受

け取っておしまいですか。逆に言えば、日本の要望書をほかの国々に提出して何の返事も来ないというのは、これ日常茶飯事、当たり前のことでしょうか。

○委員長(鶴保廣介君) 速記をお止めください。

〔速記中止〕

○委員長(鶴保廣介君) 速記を起こしてください。

○副大臣(浅野勝人君) 今、当時のことをできるだけトレースしている者から説明を聞いたところによりますと、もちろんアメリカ側からこういう要望書が出てきているわけですから、それは各省に振り分け、各省の見解、そしてまた各省が関係省庁とも協議しながら、その議論は当然このそれぞれの協議の場では反映をさせております。しかし、この要望書に対して一つ何々、二つ何々といつて日本側が文書をまとめて回答したという経緯はないということです。

○櫻井充君 そうしますと、要望書が提出された際に全く無視するということは、これはあり得ないことですね、今のお話ですと。そうすると、この要望書を受けて各々の省庁で話し合いをしたというところは、これは残って、一般的に言えば残っているということになるんですね。

○副大臣(浅野勝人君) 各省庁がどういう扱いを、その十一年前の文書をどういう管理をしているかについて、私が今ここで自信を持ってお答えすることは到底困難であります。

○櫻井充君 この問題は改めて伺いさせていたいただきたいと思いますが、外交的なものの要望書があった、それに対して日本政府として何も回答しないということが本当にあるのかどうか。一般的に言うと、だれかに物事をお願いしておけば、そうすると、それに対してできるできないという回答があるのは、私はこれは一般的儀礼からいえば当然のことではないのかなと、そういうふうに思っています。

それで、もう一つは、国内の問題で何点かお伺いしておきたいと思いますが。

経済財政諮問会議、それから規制改革会議、この人たちは、先ほど申し上げたとおり、選挙で選ばれたわけでもなく、国家公務員法で規制されているわけでもありません。その人たちが余りに強くなつてきているところに僕はすごく問題があるんじゃないのかなと、そう思います。

例えばですね、例えば、これは平成十九年の第三回の経済財政諮問会議、今年の二月の十六日に行われたものですが、その中で八代委員が、構造改革特区の機能強化、これが大事だと。民間委員が各省庁と直接交渉して、そのときにどれを選ぶかということについても民間の有識者の方が決定するような仕組みづくりを是非お願いしたいと、経済財政諮問会議のメンバーがこういうことを言っているわけです。

それからもう一つ、市場化テストに関していっても、このとき、同じ日ですが、各府省にこのようなテストを拒否する正当な理由がないんだと、こういうことも全部言っていて、自分たちが市場化テストをやれと言っていると各省庁はそれに従えというようなことまで言われているんですね。こういうことを本当に認めているのかどうか。

まず、その八代さんという方が、果たして、果たして経済財政諮問会議のメンバーとして適切な方なんでしょうか。

○政府参考人(藤岡文七君) お尋ねの点は二点あるかと思いますが。まず、経済財政諮問会議の機能でございすが、経済諮問会議、様々な議論がなされてございします。いわゆる骨太の方針を取りまとめることなどを通じまして、適切な経済財政運営や構造改革の着実な推進に貢献しております。

その議論は、先ほど先生おっしゃいました有識者議論の意見を活用しながら、総理、関係大臣等の議員間の合議の下に進められてきたということをご承知いただいております。また、そういう骨太の方針の手続などを通じて、政府として最終的な政策決定は閣議等を通じて内閣の責任で行われているものでございます。ということでございます。

ますので、御理解を賜りたいというふうに考えております。

次に、八代議員でございますが、八代議員は、正に個人として、その経歴に関しまして、経済財政政策に関する優れた識見と、また様々な分野の視野をお持ちの方ということで、安倍内閣の成立に伴いまして、昨年十月より諮問会議の議員を引き受けいただいているものでございます。

そういうことで、今後とも、適切な経済財政運営や構造改革の着実な推進に向けた審議のために引き続き御尽力を賜りたいというふうに理解をしております。

○櫻井充君 じゃ、直接接している方はそういうふうにお考えなのかもしれませんが、私は彼の話、考え方を直接聞いたことがございません。

委員長にお願いしておりますが、当委員会、どのような労働政策についての考えをお持ちなのか、参考人招致をして意見を求めたいと思っております。御検討いただきたいと思います。

○委員長(鶴保廣介君) 後刻、理事会で協議をいたしたいと思っております。

○櫻井充君 まだ僕はその経済財政諮問会議のメンバーが適切でないと思っておりますが、キャノンの御手洗会長は偽装請負もしていたわけでしょう。こういう方が労働問題を語る資格があると思いでししょうか。

○政府参考人(藤岡文七君) キャノンの偽装請負の件につきましては、一部報道がなされていると承知してございますが、この法律は厚生労働省が所管されておりますので、私の方からお答えする立場にはないと考えております。

御手洗氏でございますが、正に先ほども八代議員の件について申し上げましたが、御手洗氏につきましては、個人として、正に経済財政政策に関する優れた識見と国際的視野を持ち、また経済界でも御活躍ということでございまして、委員を引き受けいただいているということでございます。

正にそういうことで、今後とも諮問会議の審議

のために御尽力を賜りたいというふうに認識いたしております。

○櫻井充君 今のお話ですと、個人がこの場に来て話をしない限り、なかなか説明いただけないような御答弁であつたと私は理解いたします。

そこで、委員長、また改めてお願いしておきますが、経済財政諮問会議の民間委員である御手洗氏の、同じように参考人招致を求めたいと思っております。

○委員長(鶴保廣介君) 後刻、理事会にて協議をいたします。

○櫻井充君 次に、規制改革会議についてお伺いしたいと思っておりますが、これは五月二十日付けの新聞に載っておりますが、規制改革会議が最低賃金上げることに対して反対するということを表明されましたが、僕はよく分からないんですが、こういうことこの議論というのは、もう今やその最低賃金の法案が国会の方に提出され、これから審議されるのかどうか分かりませんが、こういう状況の中で規制改革会議がこのようなコメントを發するということは、一体どういう権利でこのようなコメントを提出できるんでしょうか。

○政府参考人(田中孝文君) お尋ねの件でございますが、五月二十一日付けで、規制改革会議の下部組織としてつくられました労働タスクフォースというところが労働法制の見直しに関する意見書を提出しております。同タスクフォースにおきましては、再チャレンジを可能にする社会を実現する観点から、今後、会議の任期であるほぼ三年間に取り組みべき労働分野の規制改革の課題につきまして検討を進め、現段階での考えを發表したものでございます。

お尋ねの最低賃金につきましては、政策課題というのではなくて一般的な問題として、不用意に最低賃金を引き上げることが、かえって労働者の、その賃金に見合う生産性を發揮できない労働者の失業をもたらす、そのような人々の生活をかえって困窮させることにつながるおそれがあるという趣旨の一般的なコメントを中に表記している

ものが、最低賃金の引上げに反対であるというように報道されたものでございます。

最低賃金につきましては、報告書の中自身で最低賃金の引上げ自体に反対しているものではないと承知してございます。

○櫻井充君 私が申し上げているのはそういうことではなくて、これから正に国会で審議されるかされないかという場面で、法案までもう出されている中で、なぜ規制改革会議がこういうような見解を述べるんですか。もうこの人たちは、意見言わなくたっていいじゃないですか。

○政府参考人(田中孝文君) 繰り返になりますすが、今の提出されている法案とか、そういうものについて意見を述べたものではなくて、三年間にわたる今後の検討課題について、その方向性についての現在のタスクフォースとしての見解を述べたものでございます。

○櫻井充君 それでは、三年間という議論をしてきたのか、議事録をすべて提示していただけたらいいですか。

特に、規制改革会議の問題点を挙げておきますが、こういうワーキンググループの議事録が開示されておられません。今、情報公開の中で、本来は情報公開されるべきものが情報公開されていないという最大の問題があつて、言いたい放題言つて、あとは陰からまとめて出してくるようなやり方をしてきております。これは、この間、教育問題で教育委員会制度、これはもう経済のことに全く関係ないところにも、規制改革会議のメンバーの中の一人の人たちだけがちょっと議論をして、そういうような意見を出してきているということと、ろに僕は根本的な問題があるんだらうと思つてい

るんですよ。
それでは、三年間議論したのであればそのときの――三年間つて言つたじゃないですか。首振らないでください。あなた三年間つて言つたじゃないかよ。

○政府参考人(田中孝文君) はい。

○櫻井充君 どういうことですか、じゃ。

○政府参考人(田中孝文君) 三年間議論してきたというのではなくて、任期これから、本会議は今年一月の末に発足いたしました三年の任期というところになっておりまして、数か月過ぎましたけど、残る三年間の間、こうした方向で審議していくのだという方向性について議論したということでございますので、新しい会議の三年間の議事録があるということではございません。

それから、よろしうございますか、続けて。
○櫻井充君 もういいです。

大臣、こんなやり方いいんですか。つまり、いろんな場面でいろんな議論をするのはいいんだという多分答弁になるのかもしれませんが、こんなことやっていて本当にいいんですか。つまり、厚生労働省の中には、厚生労働省の中できちんと労働政策審議会というのがある、そこでいろんな代表者が出て議論をしているんでしょ。これはちゃんと代表者を集めて議論しているんでしょ。何でこんなものまでやらせなきゃいけないんですか。こんな税金の無駄遣いですよ、僕から言わせれば。そういうことをまずやめさせることから始めないとどうしようもないんじゃないですか。厚生労働大臣として、厚生労働大臣としてどう思われますか、こういうこと。

○国務大臣(柳澤伯夫君) 規制改革というものが、私の記憶するところでは、日本の経済がバブルが崩壊して非常に不況になったときに、財政も相当傷んでいましたので、これ以上、財政政策で財政の支出を期待するということができなくなつた。そのときに、規制、当時は緩和と言つておりましたけれども、規制緩和ということでもって供給側の対策をすることによって日本経済をもつと正常に戻していくということが企図されました。当時、行政改革の一環という位置付けもあつたんですけれども、むしろそうしたことで、規制改革というものは経済政策として位置付けられるというようなことが行われました。それがずっとこの十年以上にわたつて非常に、依然として同じようなトーンで追求をされていると、こういうことでござ

います。

そういうようなことで、規制改革というものについては依然として大きな日本の経済政策的な側面から効果が期待されるということで推進をされているということですが、それはどういうシーンでもつてやられていくかという、今ある内閣府から説明がありまして、規制改革会議というところで行われているということでございます。それが、最低賃金というように、これについて、これも規制といえ規制かもしれないけれども、容喙をするといふことはちよつとどういふことかしらんと、私も若干いぶかりの気持ちもありますけれども、とにかくそういう位置付けの下で何か発言をしたということでございます。

もとより、それは、そういうことを意見として言うということですから、意見を封じるわけにはいかないということ、私ももうそういうことの発表があつたということ、私どももそういうことのを得ないわけですが、午前中の審議でも申し上げましたように、その最低賃金については私も、現に最低賃金の改正案を国会に提出をいたしておりますし、また、中長期的には、内閣そのものに置かれてある底上げ戦略の方でも中長期的にこれを引上げの方向で考え、そしてそれを現実に受け止め、実現できるように生産性を向上していくと、こういう観点からいろんな政策が議論されていくと。

そういうようなときに、分かり切つた経済論を、何か最低賃金を上げれば、それを賄えない企業はつぶれて雇用が維持できなくなるという、まるで、何と申しますか、何とも言い難い当たり前のことを何でこの機に言わなきゃならないかというのを考えまして、私は誠に不適切な意見表明であるということをおし上げた次第です。

○櫻井充君 ありがとうございます。
不適切なんですよ。不適切な人たちが不適切な会議を開いていることそのものが不適切なんですよ。これ税金で運用されているんですからね、だからこんなことやめてもらつた方がいいん

です。私はこれ税金の無駄遣いだと思つたんですよ。

先ほどから参考人招致ばかりして申し訳ないんですが、今度は規制改革会議の草刈議長、この方も参考人として来ていただきたいと、私はそう思つております。

もう一つ。今までの規制改革会議の中でずつと議長を務めていられたオリックスの宮内氏も是非来ていただいて、どかが国益だったのかということも、改めて私はお伺ひさせていただきたいと思つた。

○委員長(鶴保庸介君) 後刻、理事会にて協議をいたしたいと思つた。

○櫻井充君 もう一つですが、厚生労働省の下にいうんでしょ、労働政策審議会というものがたしかつられていくかと思つたが、その中で、過労死は自己責任と主張されている方がいらつちやいます、この方はどのような経緯でこの労働政策審議会のメンバーになつたんでしょうか。

○国務大臣(柳澤伯夫君) どなたということをおし上げませんが、委員もあえて御言及になられなかつたかと思つたんですが、いずれにいたしましても、労働政策の労働条件分科会の使用者代表委員である方につきましては、労働問題に対する見識があり、使用者を代表する委員にあふわしい方というところで任命をされているところでございます。

○櫻井充君 使用者の代表者としてふさわしいという根拠はどこにあるんですか。

○国務大臣(柳澤伯夫君) それは、現実に企業経営において手腕を振るっておられるというようなことであるとか、あるいはその企業における労働問題のいろんな取扱いについても見識の高い実績を残されているとか、あるいはその他外部に向かつての意見表明等の実績においても傾聴すべき御意見を吐かれておられるということで、通常こうした方については選任がされているということでございます。

○櫻井充君 企業経営でねとおっしゃいますが、あの方は日本郵政株式会社の方、社外取締役に就

任されているんですよ。社外取締役というのは、一般的に言うとその企業と利害関係のない方になる、取引をされない方になるんですよ。しかし、この方は、この方は社外取締役に就任されてからも今の郵政公社と取引されているんですよ。僕はこれ物すごい、今そういうお話をされますが、それからもうこの間、数字を見てびっくりしましたけど、もう郵政公社と相当な取引があるし、それ一回だけじゃありません。その後、談合ではないのかと思われるような数字で落札されているものもありましたし、随意契約もあつたし、ちよつと不思議な、不可思議な契約の更新、まあ価格が増えていくんですが、そういうことをされている方が本当に私は適切な方なのかどうかというのちよつと疑わしいところがあると思つて見ております。

是非、委員長にまたお願いですが、ザ・アールの奥谷氏を、どういう考え方を持ってこの労働政策審議会で発言されているのか伺ひさしていただきたいので、参考人として招致をお願いしたいと思ひます。

○委員長(鶴保廣介君) 後日、理事会にて協議をいたしたいと思ひます。

○櫻井充君 もう最後ですが、私は今日、るる申し上げてきましたが、この国の規制改革の在り方そのもの自体が私はこの国のためになつているとはとても思いません。結局、戦後六十年からなかなか脱却できないのか。日本が経済的な優位に立つたから日本そのものをバッシングした方がいゝと考えているのかどうか分かりません。

今回、不平等と私は考えておりますが、その条約を見ながら、先人たちが一生懸命頑張って不平等条約を変えてきた歴史を調べてまいりました。そこの中で、やはり青木周蔵さんとか、それから一番有名なのは陸奥宗光さんかもしれないし、小村寿太郎さんかもしれないが、先人たちが努力をして日本の自治というものを回復してきたという歴史的な経緯があつて、今の日本というのが果

たしてそういう状況にあるのかどうかというのを我々は改めて考えてこなきゃいけないんじゃないかなと、そう思ひます。

そして、その上でこの国の政治の在り方そのもの自体が、何回も申し上げますが、責任のない方々が勝手にいろんな発言をして、そしてしかもそれがマスコミは物すごい許し難いところがあります。彼らの言っていることが正義であつて、そのことに対して異を唱えれば、特に一番は厚生労働省ですが、そういった厚生労働省から厚生労働省そのものが抵抗勢力と言われて悪者にされているという現状そのものを自分を変えていかないと、私はきちんとした労働環境というものがつくっていけないんじゃないかなと、そのことを申し上げまして、私の質問を終わります。ありがとうございます。

○津田弥太郎君 民主党の津田弥太郎であります。

このパート労働法の質疑も三日目を迎えておるわけでございまして、予定では今日、終局をする予定になつておりますが、様々な点でまだ十分内容が解明できていない点があるだろうというふうな思つておりますので、大臣中心に質問をさせていただきたいと思ひます。

まず、このパート労働法案、いわゆる、この改正案については、今日の九日に総理も出席をして参議院の本院議における趣旨説明、質疑が行われ、本日、三日目の委員会質疑が行われるわけでありまして、大臣、なぜ、今国会に政府から数多く提出された法律案、百八十本近くございまして、内閣提出法案。その中で、ここ参議院においては、衆議院と異なり、パート労働法改正案をたつた六本しか指定できない重要広範議案扱いというふうにしたその理由について大臣の認識をお伺ひします。

○国務大臣(柳澤伯夫君) パート労働法の改正は安倍政権の掲げる再チャレンジ支援策の大きな柱として位置付けられておりまして、五月九日の参議院本院議におきましても総理から、近年、増加

しているパート労働者について、その待遇を働き、貢献に見合ったものとして、さらに、正社員として働くことを希望する労働者には、その希望や努力が実現される仕組みを整備するということが喫緊の課題だと、こういう認識が示されたところでございまして。

パート労働を始めとして、正規、非正規を問わず、どのような働き方を選択しても労働者が納得して働くことのできる環境の整備を行うことというのが政府にとりましても今国会非常に重要な課題であるということ、そういうことでございまして、その関連で、最低賃金の改正あるいは労働基準法の改正あるいは雇用対策法の改正など、働く人たちのための労働法制の関係の法案を提出しているところでございまして。パート労働法改正案はその言わば中でも非常に重要な位置付けを私どももいたしてまいりました。御審議をお願いしているものでございまして。

それを勘案していただきまして、参議院におきまして、今、津田委員の御指摘のように、わずか六本しかない重要広範議案ということで位置付けられたということは、私どもの理解というか位置付けに対して非常に、御努力の結果、そうした位置付けをいただいたことについては大変有り難いというふうな考えております。

○津田弥太郎君 答弁としてはそういうふうな答弁せざるを得ないだろうと思ひます。

確かに、非正規と正規の格差が拡大をし、パート労働者への著しい不合理な差別が常態化する中で、今回のパート労働法改正がそうした現状の是正に大きな役割を果たすのではないかと、クエスチョンマークです。期待したんです。大臣は、今正にそういう重要な役割を果たすというふうにおっしゃつた。しかし、しかしです。この今回出された、政府から提出されましたこのパート労働法改正案というのは期待外れなんです。むしろ、新たなパート間の差別を生み出すのではないかと、先ほども指摘がございました。むしろ、大きな問題を抱えている。

しかも、驚くことに、内容的に大きな問題を抱えているにもかかわらず、政府では、今大臣もおっしゃいましたように、安倍総理の再チャレンジ施策の目玉的な扱いになっている。これは大変大きな問題である。大臣、内容がすばらしいんじゃないなくて、極めて重要な法案にもかかわらず、余りにもお粗末な法案だからこれは大変な問題だという形で指摘をしたということを、私の方はそういう認識でいるということを是非御認識をいただきたいなというふうに思ひます。

さて、この衆参両院における議論を通じまして、本法案には、先ほど申し上げましたように、数多くの問題点が指摘をされてまいりました。その中でも、特にこの法案の実効性の乏しき、このことは何よりもまず指摘をしなければならぬというふうに思つております。つまり、この法案が成立したとして、果たして本当に涙を流して喜ぶようなパート労働者が一体、日本に何人いるだろうかという根源的な疑問が今も解消されないで

例えば、差別的取扱いの禁止の対象となる労働者、衆議院において我が党の議員からこういう質問がありました。三要件を満たすパート労働者は日本に一人でもいるのかという、いるならいって大臣や大谷局長は、少なくとも一人はいるという明確な答弁はついで返つてこなかった。覚えております。政府の答弁は、中小企業の事業主や業界団体から問い合わせがあるので、恐らくは対象者が存在しているであろうというものであります。私はあきれ返るばかりです。この件については、前回、福島みずほ議員からツチノコを探しに行くようなものだ、ツチノコ探しだという話もございましたが、私も正に同感なのであります。

そこで、確認します。このお手元にお配りした資料の一枚目、パート労働法の改正で賃金がどう変わるか。(資料提示) 大臣、見えています、見えています。これ、ごらんください。これ、まず確認です。これは厚労省が作成した資料ということで

間違いないですか。イエスカノー。

○政府参考人(大谷泰夫君) 私どもで作成した資料でございます。

○津田弥太郎君 これまで、正社員並みに働いても、経験積んでも時給八百円でしかなかったパートの人たちという文言が表題の下に書かれています。この資料の中で、差別的取扱いの禁止の対象は、この左の上の正社員と同視できる働き方のパートのAさん、ツチノコのAさんですね、この方を指しているわけですが、このAさん、法案が改正されると、厚労省の資料によれば、短時間正社員扱いとなり、すべての待遇が正社員並みになる、そして賃金が正社員と同じ時間当たり千二百円になり、退職金や賞与も支給されるようになるというところで、バラ色の未来が開けているようであります。

さて、このAさんです、ツチノコじゃありません。本当に日本に少なくとも一人は実在するんじゃないか。これまでの事業主の問い合わせがあつたからいると思うなという答えはもういいですよ、しなくて。例えば、こういう業界にいるということも含めて、大臣、明言していただきたい。

○国務大臣(柳澤伯夫君) 今回の改正法案の第八条の差別的取扱いの禁止の対象になる事例というものについて、私も、まず統計的には、かねてから申し上げておるように、どんびしやりの統計はないという事実を踏まえまして、それでは近似的に今まで調査をしたものの中にそうしたものがいないかということで、かねてから申し上げておりますように、二十一世紀職業財団の調査の結果を引きまして、四、五%というところが近似的にこの人たちに当たるのではないか、こういうことで申し上げてきたわけでございます。

それに対して、調査を今からでもしたらどうかと、こういういろいろな方々からの御指摘もいただいたわけでございますけれども、これはやはり調査とかヒアリングにおきまして名のり出る事業主がいるということはこれは想定し難い、こういうことを考えますほかに、今度は逆に、パート労働者からの一方的な指摘だけでそういうように判断するといったこともこれはやっぱり適切さを欠くおそれがあると、こういうようなことから、これからこうした法案を提出をして、それを差別禁止とある意味で義務化をしていくということになる事態を受けます、なかなかこれからの調査ということでは所期の調査目的というものが確保できないのではないかと、こういうようなことで、その旨、御答弁も申し上げたところで。

じゃ、具体的な何か聞き合わせをしたらどうかという御指摘もありまして、私ども、まあそういうことがあつたからというわけではないんですけれども、事態の推移の中で、担当課が事業主団体等からのいろいろな訴え掛けというものを聞きますと、いかにも今回、差別的取扱禁止規定について、こういう自分のところの労働者だとかこれに該当するのではないかとというような傘下企業からの問い合わせが寄せられているというようなこともその団体からお聞きすることになりました。そういう言わば状況から見ても、確かに我々が今後、差別的取扱いの禁止をするという対象の労働者というものがいらつしやるということについて私どもとして心証を当然得たと、こういうこともございます。

また、実際に、衆議院におきます参考人の中にはそうしたことを例として挙げられる等、国会審議の、衆議院の段階でしたけれども、中でいろいろ参考のことをお述べになる中で、まあこの人は伝えられる資料による限りはそうした我々が差別禁止の対象としているそういう方なんだらうなというのを推定するような例も挙げられておりまして、そういうことで、今ここで津田委員のこの御質疑に対して具体的に答えろということで、なかなかそれに、ここにいますということで御提示できるというようなお答えでないかもしれせんけれども、我々としてはそういう対象者が、今言ったようないろいろなことを勧告する中で、いまいちというふうなことは考えにくいというふうな正直考えているところでございます。

○津田弥太郎君 いけないようなことは考えられないというの、これ、考えにくい。これ、この今回の改正案の最大のコアの部分の話なんです、今の部分というのは、これで、考えにくいとかそういう話ではなくて、間違いないという話じゃないですか、これ、話が展開できないじゃないですか。これじゃ、この審議進められませんか。○国務大臣(柳澤伯夫君) いや、そういう御質疑の、何というか、お言葉でございましたので、そういうことは考えにくいですが、確かにいらつしやるというのが我々の確信ですということを申し上げたということでございます。

○津田弥太郎君 大臣から間違いない一人以上はいるんだと、私が言っていることに違ふというんだつたら、もう一回言ってください。

いいですね。いるというふうにおっしゃったから話を進めます。いないということだつたら、もうこれでこの委員会はもうこれ以上進める必要ありませんから。じゃ、いるということで話を続けさせていただきます。

それでは、続けて、この資料に基づいてお尋ねをしたいと思ひます。

この資料の一番下の一般パートのDさん。A、B、C、DのDですよ。これは今回の四類型の中で、正社員と職務も異なるパート、正社員と職務も異なるパートを指しているというふうに思われるわけですね。このDさんは、今回のこの改正案が成立をしますと、経験の長さを買われて時給が五十円アップする、いいですね、ということですが、このDさんというのは実在の人物ですか。

○政府参考人(大谷泰夫君) この資料でありますけれども、今回の法律改正について、例えばパートタイムの労働者も四つの区分ができたわけでありまして、非常に、どういう方にどういう処遇の改善なり、差別禁止なり、均衡処遇が図られるか非常に分かりにくいということもありまして、分類してそれぞれのグループごとの記述をしたわけでございます。

それで、このDさんのケースは、さつき御指摘

ありましたように、職務も異なるというグループの方を指しているわけでありまして、これは、時給八百円でしかなかったパートの人たちは点々々というの、これも例示、まあパートタイムの方はいろんな賃金、地方でも違いますから、あるわけでありまして、こは一つの例示として、こういった方についてこういったことも考えられるという例示を申し上げたという資料でございます。

○津田弥太郎君 それじゃ、続いてお伺いしますね。

この一般パートの中で、このDさんのようなケースはおおよそ何割、総計何人程度というふうに見込んでいらつしやいますか。

○政府参考人(大谷泰夫君) この割合につきましては、調査によりまして、職務が同じ正社員がいると答えた方、いないと答えた方の区分で、五〇%がその職務と同じ正社員がいないと答えたわけでありまして、おおよそ五〇%程度がこのDさんに対象するグループであろうかと考えております。

○津田弥太郎君 人数、人数。

○委員長(鶴保庸介君) 局長、お続けください。

○政府参考人(大谷泰夫君) そうなりますと、仮に現在のパート労働者の数、おおよそ二百万人程度であるとするならば、その五割程度、六百万人程度がこのDさんの対象ではなからうかと思ひます。

○津田弥太郎君 さて、資料の二枚目を見ていたいただきたいんですが、これは公正取引委員会の所管になるわけですが、不当表示という概念があるわけですね。この公正取引委員会のホームページから抜粋した漫画、非常に分かりやすい漫画であります。

大臣、よく見てください。字がちっちゃいんで気を付けて、この言葉の一つ一つよく読んでいただきたいというふうに思うんですが、これを見ていただくとお分かりのように、雑誌の広告に飲んでいる、実際に購入したところ効果が全くなかった

というものです。これは不当表示の中でも特に優良誤認という類型になるわけですが、一般論で言えば、内容について実際のものより著しく優良であると一般消費者に誤認される表示ということになるわけです。

この一枚目のパート労働法の改正で賃金がどう変わるかという今回の資料、私にはどう考えても不当表示の典型のようなケースに思えてならないわけでありまして。つまり、例えば一般パートの場合ですと、今回の法案にはわずかな努力義務が書かれているだけであり、この法案が改正されれば六百万人の人たちが五十円アップする。今、六百万人って大谷局長言ったんです。

これは、厚労省の願望としては分かるんですが、強制力も根拠も全くない。これはまあ、恐らく与党の皆さんも私と同意見ではないかというふうに思うんですが、あたかも一般パートの皆さんすべてに時給五十円のアップを約束するような書きぶりになっているわけです。正にパートの皆さんをだまして法案への支持を集めようという点では、これは不当表示の典型的手法なんです。

これはまあ、不当表示の対象となる商品という点では、法律案ですから、商品とは違いますが、含まれないことはこれは当然だとすると、仮に商品の場合だとすれば、不当表示の疑いのある場合、事業主には合理的な根拠となる資料を公正取引委員会に提出することが求められることになるわけですが、この法案が商品としたならば、この一枚目の資料の合理的な根拠として、柳澤大臣は公正取引委員会に何を提出し、どのような説明を行われるか、御見解をお聞きしたいと思えます。

○国務大臣(柳澤伯夫君) どの法律案でもそうでございますけれども、入り組んだ法律の文章というのを読んですと分かつたこととはなかなか期待しにくいような、そういう今日の状況でございます。

そういう中で、私どもとしては法改正の趣旨というものをできる限り分かりやすい形で、場合に

よって提供をしたり、あるいは場合によつて説明の資料として使用をさせていただくというようになことも、法案の説明をしていく場合の便宜としてそうしたことをさせていただいているということでございます。

今回の、今、津田委員から御提示のありましたこの一枚の簡単なこの資料でございますけれども、これもそうした努力の一環でございます。いろいろ複雑な条件というようにことについては、これを入れますとなかなか分かりにくくなるというようになことの中で、かなり枝葉を取ったところでできるだけ直接的に事柄を分かりやすくさせていただくということの中で、ややこの正確性ということについては犠牲にせざるを得ないということもございまして、そういう趣旨のものであるということ、是非これについて御理解を賜れば有り難いと、このように考えます。

○津田弥太郎君 御理解賜りません。

これね、この時給八百円ではなかったパートさんが、このAさんの場合は千二百円について書いてあるんです。あと、もうみんな同じ。Dさんも五十円アップで丸してあるんです。五十円アップするかもしれないと、五十円アップかクエスチョンマークとか、まだそれだったらまだ分かるんです。一般に、我が日本国の国語によれば、五十円アップ、丸つていたら、五十円アップしますと、あえてこれを、この意味を言えばそういう言葉になるんです。

でも、さつきから申し上げているように、このDさん、一番数の多いDさん、六百万人いるって大谷局長おっしゃったこのDさんが五十円アップする、このパート労働法改正案だったら分かりますよ。今、この法案の中身を三日目審議している中で、このDさんたちが、六百万人のDさんたちが五十円アップするという根拠は何にもない。にもかかわらず、五十円アップ、丸と書いてある。これ、納得できません。もう一度納得のいく説明

してください。

○政府参考人(大谷泰夫君) この資料でございますが、今御指摘いただきましたように、クエスチョンマークであるとか、なるかもしれないとか、そういう語尾を正しく付けていたら間違いないでなかったということ、そこは御指摘のとおりでありまして、この表記については反省するところがございます。

この資料は、この資料でもって今回の法律改正のねらいを、ちよつと今、口頭説明しながら使わしていただいたものでありますけれども、そういうものであっても正確を期すべきであったということは御指摘のとおりであります。

○津田弥太郎君 だから、私は、公正取引委員会の不当表示に掛かりますよ。今、大谷局長がお認めになったように、六百万人の人が五十円上がるわけじゃないんです。だから、この法律を分かりやすく説明するのは結構ですよ。分かりやすく説明するとしたら、一般パートのDさんたちはほとんど変わらねえと書くのはこの改正案の趣旨に基づいた説明の仕方なんです。Aさんとこれは、それは可能性が、大臣が一人以上はいるとおっしゃったから、それは全く不当表示じゃないかもしれない。しかし、Dさんはそういうことで

この法律の今回の改正案の中身についての認識、余りにも法案の実際の中身と宣伝文句が違い過ぎる。これじゃ悪徳不動産と同じになっちゃう、厚生労働省が。とんでもない話です。強く抗議を申し上げておきたいと思えます。

次に移らせていただきます。今回の審議の中で、差別禁止が及ぶ対象は一人も存在しないという意見がある一方で、政府からは例の財団の調査の四、五%が近似値、先ほども大臣おっしゃいました。それに対して野党の質疑の中では、期間の定めのない契約を交わしている比率を掛ければ一%を切るんじゃないか、こういう指摘も行われただけであります。

大臣が一人は存在する、まあ以上ね、一人じゃないですね、一人以上は存在する、関係業界に間違いなくあるというふうに聞いたということでもあります。それにしても、安倍内閣が再チャレンジ可能な社会をつくるという重要政策として掲げ、今回の法改正はその目玉の一つということを踏まえれば、私は大変お粗末だと言わざるを得ない。

この差別禁止の対象者が極めて少ないということに加えて、この委員会でも再三指摘をされたフルタイムパート、これが本法案の対象に含まれていないという決定的な欠陥でございます。これはもうたくさんの人から指摘がされました。

柳澤大臣に確認をしたいんですが、先月、四月四日の衆議院における我が党の内山議員の質問に對し大臣は、事業主がパートを雇う理由として二つの理由を挙げました。一つは人件費が割安だということ、もう一つは一日の時間帯の中で忙しい時間帯が限られているという場合にパートが効率的だと、二つのことをおっしゃった。これ、この答弁で間違いないですね、大臣。簡単に一言。

○国務大臣(柳澤伯夫君) 平成十七年のパートタイム労働者実態調査を多分、念頭に置いて私、そのときにお答えしているかと思いますが、この調査によりますと、事業主がパート労働者を雇う理由といたしましては、今委員から御指摘のありましたように、人件費が割安とする事業主が六・五%、また一日の忙しい時間帯に対処するためという理由が四〇・二%、また業務が増加したからという方もいらつしやいました、その方が三・八%というふうな、そういう調査の結果になっているというところを、そのほかにもいろいろ率の低いものとしてございますけれども、代表的な率の高いものとして御答弁として引用させていただいたのがその二つ、また今日は第三位までの三つということでございます。

○津田弥太郎君 ということは、今調査でもありますし、大臣御自身も、人件費が安いということが一番大きな理由だろうということは大臣御自身

も認識されているという理解でよろしいですね。

○国務大臣(柳澤伯夫君) この点はもうちょっと基本的な非正規の増えた理由というときに、私は、先般もこの委員会でも申し上げましたように、企業の側で世界的な競争の中での経済の構造変化に対応するために非正規というものを活用する度合いが多くなったと。それからまた、それを受け入れる側の労働者の側にも自分が正社員としてよりも非正規社員としてうまく時間を使いたいというようなそういう選択、主としてこの形態の労働者を選ぶという側もあったけれども、それはどちらかが主な強い理由かと言われれば、私は前者であると考えますという答弁をさせていただいております。

○津田弥太郎君 後段におっしゃった点は後で議論させていただきます。

つまり、人件費が割安だということがパートを雇う上では最大の理由になっている。このパート労働者の働き方そのものも正規労働者と同程度の労働時間が多いんです。企業の側でも一日の時間帯別の繁忙にかかわらず同一人数でパートのみをローテーションさせたりしている、こういう事例は多いんです。

私は、一日の時間帯で忙しい時間が限られているということがパート労働者を企業が採用する最大の理由であるならば、これはパート労働者の側にも短い時間であれば自分は働くことが可能である、先ほど大臣、後段でおっしゃったわけですから、働き方の多様性ということで肯定的に受け止めることも可能かもしれないと思います。しかし、現実には、パートを雇うということは大部分が労働コスト削減の単なる便法になっている。そうであるならば、通常の労働者と比べ労働時間が短いというこのみに決定的な意味があるわけではなく、正規労働者を念頭に置いた労働法制のセーフティーネットからこぼれる人をどうやって救済すべきであるか、このことが今回の法改正に求められた最大の論点であるはずでした。

大臣、分かりますよね、私の言っていること。現在の我が国は、正に安き労働者のたき合いになっているんです。パート、有期、派遣、請負、そして今外国人労働者です。私は、給料が安いということが企業の最大の競争条件になることをどうやって避けていくか。公正競争という言葉がよくあるわけですが、この公正競争というのは技術力や商品開発力あるいは営業力、生産性向上による価格競争等で行うものであって、いやしくも人件費のたき合いで行うものではない。人件費というのは正に生きている人間の問題であり、そのたき合いで企業間競争が行われるというのは正に、正にこれはあしき競争ではないかというふうに考えるわけであります。

この格差拡大の問題が広く言われるわけですが、非典型労働者の問題を考えるときに最大の論点であるのがこの問題というふうに私は認識をしています。○国務大臣(柳澤伯夫君) 先ほどもお答えさせていただきましたように、今日、非正規雇用者が増加しているという背景は、グローバルゼーション、つまり国際競争市場において企業がそうした経済構造の変化にどう対応していくか、それと労働者の価値観の多様化というものが背景にあるというふうに私どもは考えておるわけでございます。

前者につきましては、たき合いという委員の仰せでございます、そういう面も現象的にはあるわけですが、私は、やっぱり人件費あるいは賃金というようなものを考えるときに、今の経営者というのは常に、この近隣のうちよつと低賃金の国に進出した場合とやはり彼此勘案せざるを得ないという側面もあるんだと思うわけでございます。

したがって、完全に閉じた我が国だけの労働市場あるいは経済の市場というものであれば、今委員が仰せのように、これはもう、ちよつとある種のダンピング競争が行われているのではないかと、というような立論も成り立ち得るというふうに思うわけでございますけれども、私はもちろんそういう面も全く否定するわけではありませんが、経済の方々の意思決定というものを考えるときに、常に、自分がかもし海外に進出していったらこの品物が幾らでできるかという意味で、間接的にそうした労賃の安い国における人件費ということもある程度は念頭に置いていろいろ考えていかざるを得ない。

この辺りがなかなか、私ども、今労働賃金というものをもうちよつと上げる中で、消費というものを力強いものにしたという経済運営を考えながらもなかなかその辺りのところがうまく展開していない、そういう背景には今言ったような状況がある、これをどうしていくかという、そういう我々は問題意識を持っているということを是非御理解賜りたいと思います。

○津田弥太郎君 何をおっしゃっているか分からない。要は、現実の取引の中でチャイナブライズという言葉はございます。チャイナと同じ値段で作ってくれるならおたくに仕事出しましょうと、こういう話になれば、当然、それを受けた会社は、チャイナと同じ価格で物を作るためにはチャイナの人手と同じ労働条件で働かせなければならぬという、そういうことが出てくるわけなんです。ということで、今の様々な労働条件のより安い労働力、より安い労働力、正規従業員ではなくて派遣あるいは外国人、そういう形で底が抜けてきているんです。だから、今回の法案も、幾つかある法案と合わせて底が抜けた状況を少し底上げしようという意味合いが私どもは期待をしていました。

大臣も、確かに経営者の方々の様々なそれも大変な事情は分かるけれども、そこはやっぱり、日本で人を雇って商売をやる以上は最低限のものはきちっと守ってくださいよ、出すものはきちっと出してくださいよというふうに理解をしている、だからこの法案を出したという理解でよろしいんですか。

○国務大臣(柳澤伯夫君) 私どもはそのように是非御理解を賜りたいと、このように思っているわけでございます。余り時間を取っては失礼なので、るる申し上げることは避けたいと思いますが、そのところは、生産性であるとか、あるいは製品の最終的な質であるとかという、そういう価格外の競争力というものを重視していただいて、最低賃金、それからまたこのパート労働法等を通じて、私どもとしては、賃金の引上げというものが実現できるように、その法的な言わば基盤づくりをさせていただいておるといふつもりでございます。

○津田弥太郎君 分かりました。具体的になちよつと数字をお尋ねをしたいというふうに思います。

正社員とパート労働者の所得格差については本委員会でも既に何回も触れられておりますが、このパート労働者の中で、期限の定めのある契約を締結している労働者と期限の定めのない契約を締結している労働者について、一時間当たりの所定内給与額だけでなく、年間給与その他特別給与額も合わせた平均額、それぞれ男女別でどのような数字になっているでしょうか。

○政府参考人(大谷泰夫君) 平成十七年度の賃金構造基本統計調査によりますと、有期契約のパート労働者の一時間当たり決まって支給する現金給与額は、男性が千七百四十四円、女性九百五十六円となっております。また、期間の定めのない契約のパート労働者につきましては、男性が千六百三十三円、女性が九百二十六円となっております。

また、年間賞与その他の特別給与額について申し上げますと、有期契約のものにつきましては、男性が三万八千八百円、女性が三万六千三百円、それから期間の定めのない契約のものにつきましては、男性が二万五千八百円、女性が三万八千八百円となっております。○津田弥太郎君 ちよつとその数字の根拠をお聞

きしたいんですが、少なくとも私の経験でいうと、有期のパートと無期のパートでは一般的には無期のパートの方が賃金が高いのではないかと、うふうに推測をしていたんですが、今の太谷局長の説明では有期のパートの方が賃金が高いというふうに説明をされましたけれども、それは間違いないですか。

○政府参考人(大谷泰夫君) この賃金の統計につきましては、職務内容等々のものが分からないわけでありまして、額面だけでこの統計を引つ張りますと今言ったような数字になったところでございます。

○津田弥太郎君 短時間労働者で現存している方々でいえば、例えばいわゆる育児休業の後に短時間勤務をされる方とか、あるいは介護のために短時間勤務をされる正社員とか、そういう方々が入ってくるわけですよ、当然として、当然として。それで、そういう方々も含めた計算をしているのかどうか。根拠は、今おっしゃった男性、女性でそれぞれそんなに大きな違いはないわけですが、十円から三十円くらい違っていますよね、二十円くらいですか。それはどういう分析されていますか。

○政府参考人(大谷泰夫君) さつき申し上げましたように、この統計そのものがそういう職務の内容とか、今おっしゃったようなどういう条件で、例えば期間の定めのある労働、定めのない労働について、あるいは定めのない労働について、そういった背景等これは捨象されておりますので、ちょっとその個々の含んでおる数字の背景については現在、手持ちの数字を持っておりませんところでございます。

○津田弥太郎君 有期、無期というのは大変重要などところなんです、先ほど大臣もおっしゃってありましたけれども、このところが実はこのパート労働者の労働条件の改善ができない。ほとんどの方が有期で働いているんですね。

だから、このところの状況をしっかりと把握しないで本日は議論を進めてはいけないんだと思う

んですが、まあ時間が限られておりますから更に深めていきたいと思います、既に統計で明らかになっておりますように、パート労働者の七割が有期雇用である。さらにはフルタイムパートと呼ばれる、所定労働時間が通常の労働者と同じ有期の契約労働者には看過できない差別的待遇が散見されていることなどを踏まえるならば、私は、問題の本質というのは、今回の法案の、正にこの有期労働にあるのではないかと、うふうに考えるわけですよ。そうであるからこそ、正社員と同視できる働き方をしていた有期労働者が、週三十九時間労働の場合には今回の法案で救済をされ、正社員と同じ週四十時間労働の場合には直接の法律上の救済を受けないということ、これは理解できない。

大谷局長、例えば正社員と同じ労働時間を働いていることにより本法の対象とならないフルタイムパートの方々が、例えばですよ、所定労働時間を週一時間短くしてください、週一時間ね、正規従業員の労働時間よりも一時間短くしてください、そのことで私はパート労働法上の、今回の改正法の救済を直接に受けたいということで事業主に申し出た場合は、事業主はこれを拒むことはできないという理解でよろしいですか。

○政府参考人(大谷泰夫君) 今御指摘の事例はいわゆるフルタイムパートに関するものでありますけれども、繰り返し申し上げておりますが、これらの方々はフルタイムの有期契約の社員でありまして、短期、短時間の労働者でないためにこのパート労働法の適用はないものの、その改正法に基づきまして、事業主がパート労働者について、その働き、貢献に見合った公正な待遇を実現する観点から正社員との待遇の均衡を図る場合に、雇用している労働者全体の納得性、公平性を考えますれば、法律によって措置を求められていないフルタイムの有期契約社員の雇用管理に当たりまして、この改正パート労働法の考え方が考慮されるべきものでありますし、また企業の雇用管理の実態を考えましても、当然そういうふうにして

いただくことが望ましいと考えているわけでございます。

したがって、今御指摘の事例の場合に、週の有期労働時間を短縮するまでもなく、本日は正社員との均衡の取れた待遇の確保が望まれるところでありまして、仮に、今お話しになったような、その一時間削減で、例えば所定労働時間が通常の社員だったのに、パート、この法案の対象になりたいというケースが出た場合でありますけれども、これは基本的には労働契約の変更となりますために労使の話し合いによるわけでありまして、その合意がなされればそのような取扱いにはなりますが、一方、事業主が同意するところまで義務を果たすかというところ、この法律の枠組みではなかなか難しいと思います。

○津田弥太郎君 今みたいな話をこういうのにちゃんと載せるのが重要なんです。本日にフルタイムパートの人たくさんいるんですよ。

大谷局長、一時間労働時間を短くしてほしいというのは、いつそ時間給でお金をもらっているわけですから可能なことなんです、一時間短くしてほしいと。だけれども、一時間短くしても、実はこの救済を得ることができたら収入は増えるわけですよ。労働時間が減って収入が増えるなんて、そんないい話はないわけ。そういう話を大いに宣伝をしてこそ、こういう宣伝、この効果があるわけですよ。このDさんみたいな話を幾ら言ったって、これ、ないわけであって、私は、局長、今みたいな話を大いに書いてほしいんです。だから、事業主の皆さん、一時間短くして、みんなをもっと賃金高く上げてください、こういうふうに言っていたらそれは実効性がより確保されるわけですよ。より多くの人たちが適用されていくわけですよ。そのことを私は指摘をしているわけですよ。こんな可能性のないDさんの人たちのことを挙げてほしくないというところを指摘をしておきたいというふうに思います。

この有期労働という問題を指摘をさせていただきました。大臣は、この有期というのは企業側からすればやむを得ないではないかというお話もされました。

事業主に自ら待遇上の不満を述べてしまつたら、契約が更新してもらえない、そういう不安感で多くのいわゆる有期労働契約をされているパートタイマーの方々は言えないんです。事業主の方々に待遇改善をしてほしいと言えないんです。ですから、期間の定めのない労働契約における解雇は、これはもう御案内のとおり、基本的には解雇権濫用法理が確立をされております。また、期間の定めのある労働契約についても、反復更新という場合には契約の更新拒絶について同法理が類推適用されるということは確かでありまして、しかし、これはハードルが極めて高い。

大谷局長は、法改正後にはフルタイムパートの方についても、雇用均等室だけでなく、全国三百か所の総合労働相談コーナーで相談に応じるというふうに答弁をされておりますよね。うん、うん、うん、うん。そういう相談自体が、果たしてこの有期労働で働いているパートタイム労働者はその相談をしに行けるだろうか。これ極めて難しい。相談したことで契約が更新されないではないか、あるいは、相談したとして待遇が改善をされるという法的根拠はないわけです。しかも、最近では契約期間は一年なんというのはむしろ例外、二か月、三か月、どんなに良くて半年、長くて半年というのがせいぜいでありまして。この有期労働者の雇用というものは、これは大変不安定な状況というふうに認識をしております。

そこで、半年以下の契約期間を結んだ労働者のうち、自らの希望で有期契約を結んだという、そういう労働者の比率はどれくらいになっていきますか。

○政府参考人(大谷泰夫君) 契約期間を限定して、自らの希望で有期契約を結んだ労働者の比率について調査したというものが無いわけでありまして、けれども、パート労働者が雇用期間を定めて就

労している理由としてしましては、これ平成十七年の
有期契約労働に関する実態調査がありまして、こ
れによりまして、例えば、正社員として働きたい
が個人的な事情により勤務時間、日数を短くした
いからというもので、これが三〇・八%、また、
契約期間が自分の希望に合っていたから、契約満
了後は辞められるからと答えた方が一九・五%
と、こういったデータはございます。

○津田弥太郎君 だれも、大臣もさつきちよつと
おっしゃった有期のことで、要は、個人的な事情
で私は五時間ぐらい働きたいという人はいるかも
しれない、それはいるでしょう。だけど、有期で
いいと思っている人というのは果たしているのだろ
うか。それが自分のライフワークに合っていると
すればそういう形でずつと働きたい。二か月とか
三か月というのを望んでいる労働者は、大臣、
御自分の良心に、胸を、手を当ててみて、そうい
う労働者、たくさんいると思いますか。いかがで
すか。

○国務大臣(柳澤伯夫君) 今委員が言及されたよ
うな期間ということになりますと、これはもう極
めて例外的だろうと思います。私が想像するの
は、あるコンピュータプログラムを会社が変更
する等の場合に、若干請負的な面もありますけれ
ども、それを契約、雇用契約という格好でやる場
合にそれをどのぐらいの期日でやるかというよう
なケースをいつも想定しておりますが、まあ余り
ないんじゃないかと思えますね。

○津田弥太郎君 それでは、関連してお尋ねをさ
せていただきます。

パート労働者に関する雇入れ通知書のモデル様
式というのは昭和五十七年十二月に通達で出され
たものが最初のものでありますが、そのときから
モデル様式には雇用契約期間に関する記載欄が設
けられていたようではありません。

そこで、お聞きをしたいんですが、この通知書
に雇用期間の有無の欄が創設されたことにより、
この通知書に雇用期間の有無の欄、その創設され
たことにより、それまで期間の定めなかった

パート労働者が有期の契約に切り替えられたり、
あるいは新たに仕事に就くパート労働者が有期契
約となる割合が高まっていたとの意見がありま
す。これについて、具体的な検証を行ったことあ
るのか、お答えください。

○政府参考人(大谷泰夫君) 今御指摘になりまし
た雇用雇入れ通知書のモデルでありましたが、この
モデル様式によりまして労働条件を明確化してい
くということ、あるいは条件によって使用する
という前近代的な労使関係を正し、透明性や労
働者の納得性を高めるものになると考えたところ
であります。実際にこの昭和五十七年前後、こ
れによりパート労働者が有期契約となった割合が
高まったかどうか、数値的な検証は行っておりま
せん。

○津田弥太郎君 分かっておられない。これは大事
な問題なんです。この有期契約が無期かという
部分、これ、もうすべてに引つ掛かってくる話な
んです。調べていない、非常にお粗末。

さて、先週の火曜日の質疑で大谷局長は、今回
の法改正の最大の論点、まだ一週間前の話です。か
らよく覚えていらつしやると思うんですが、こう
答弁された。パート労働者だからという理由で一
律の待遇となりやすく、結果として働きに見合っ
た待遇となっていない、あるいは納得を得られな
いというふうにおっしゃいました。これはそつくり
そのまゝ有期労働者に置き換えることが可能な
んです。つまり、有期労働者だからという理由で
一律の待遇となりやすく、結果として働きに見
合った待遇となっていない、あるいは納得を得ら
れない。

大谷局長、うんうんとうなっている、うなずい
ているということなんです。この有期契約労働
者の問題につきましては、先週の委員会の局長か
らは、労働政策審議会労働条件分科会でも審議が
行われたが、労使の間で十分に取組みとめ段階
に至るまで議論が熱くなかった。結局、引き続き
検討することが適当であるとなったというふうな
答弁をされました。この労使の間で合意がな

されなかったという意味は、これは当然ながら労
働者は有期契約労働者と正規労働者との均等・均
衡待遇を求め、経営側がこれを拒否したというふ
うに理解をしております。問題は、この経営側が
ノーと言ったら法改正に取り組めないようでは、
何のための厚生労働省なのかということ。特
に、今期は過去最高益を更新する企業が續出して
いるわけですから、そうした企業利益を労働者に
還元すべきなんです。

そこで、大臣にお聞きをします。
一つ目、有期労働に関する問題について、今後
具体的に何年後を目途として法改正を行うつもり
でしょうか。

二つ目、法改正までの間についてお尋ねをいた
します。有期労働の雇入れ期間について、その期
間に明確な根拠がないまま、いつでも更新を拒否
できるという形で企業が労働者に対して悪用して
いることについて、強い指導を厚生労働省は行っ
ていただけるかどうか。大臣の、二点お答えを
いただきたいと思います。

○国務大臣(柳澤伯夫君) まず、有期労働に関す
る問題に關しましての法改正の将来見通しでござ
いますけれども、有期労働契約につきましては、
有期労働契約が良好な雇用形態となるようにする
ことが重要であるという認識が基本にございま
す。有期契約労働者と無期契約労働者との間の均
衡を含めまして労働条件に関する労働者間の均衡
につきましては、労働政策審議会から労働者の多様な実態
に留意しながら必要な調査等を行うことを含め、
引き続き検討することが適当と、これは何回も申
し上げておることでありますが、答申がございました。

現時点において、具体的な検討時期を定めてい
るわけではありませんけれども、今後、この答申
を踏まえて必要な検討を進めるということでござ
いまして、関係の皆さんにおきまして強い認識と
いうか意識を持つておられるということで、その中で
検討が進められるということでございます。

次に、有期労働契約を締結する使用者に対する
指導についてでございますけれども、この問題を

めぐって、特に有期労働契約の雇止め等をめぐ
る紛争を未然に防止するように図るために、労働
基準法に基づきまして、有期労働契約の締結、更
新及び雇止めに関する基準というものを大臣告示
の形で定めております。

具体的にこの基準におきましては、契約締結時
の契約の更新の有無等の明示、それから契約期間
満了日の三十日前までの雇止めの予告、さらに
雇止めの理由についての証明書の交付、また契
約期間中はできる限り長くする努力といった、労働
者が予期せぬ更新拒否によって不利益を被ること
がないようなルールを定めているところでござい
ます。

この基準に關しましては、リーフレット等を活
用してあらゆる機会を通じて事業主等に周知を
行っておりますが、さらに、雇止め等に関する
問題事案を把握した場合に必要な助言、指導を行
いますと同時に、監督指導時におきまして、基準
に適合していない事実を認めた場合には更に必要
な指導を行っているということで、この有期労働
契約にかかわる使用者に対する指導に万全を期し
ていきたいと、このように考えております。

○津田弥太郎君 二問目はいいです。一問目は役
人言葉なんです。これ、有期労働の問題、き
ちつとやらなかったらこの法案完成しないん
です。だから、大変不満です。これは本当に、この
問題が、しつかり答えていただかないことには極
めて納得ができません。

時間がちよつと経過をしておりますんで一問飛
ばして、端的な答弁をお願いしたいと思うんです
が、正社員と同視できる働き方をしているかど
うかの検証の問題です。

全期間というふうになっている意味、この全期
間、当該期間の一部で人材活用の仕組みが異なる
場合は長期的な人材活用の仕組みが同じであると
は言えないという答弁がございました。それで
は、正社員と同視できる働き方をしているパート
労働者が定期的に単純労働を短期間やらされ、そ
のために法案の差別禁止の対象から除外されるよ

うな経営側の意図的な脱法的な措置は決して認めない。

これ、現実にあるんです。ふだんはコアの仕事としては正社員と同じ仕事をしていて、段取り替えのときに、正社員が段取りの仕事をしていて、パートタイマーが、言ってみれば、清掃、片付けをしているというような場合はあるんです。そうすると、そのコアじゃない部分で清掃、片付けをしていることを理由にこれは違うんだというふうに言われたら、これはもう完全にこの抜け穴探しになっていくわけでありまして。

こういうことは絶対認めないというふうに明言をしていただきたいと思うんですが、いかがですか。

○政府参考人(大谷泰夫君) 改正法案の第八条等によりまして、職務の内容や人材活用の仕組みが正社員と同じであるかどうかの判断に当たりましては、まず一つ、職務の内容でありますけれども、これは臨時的、付随的な業務まで含めて重なることを求めるものではございません。正社員の業務のうち、コアとおっしゃいましたその基幹的な業務をパート労働者も担っているかどうかを見るということになるわけでありまして。

それから、人材活用の仕組みについて申し上げますと、人事異動の範囲が正社員と一〇〇%合致しているというよりは比較ではなくて、一つは、正社員が経験する職務の範囲がパート労働者と比べて広いことが明らかであるとか、あるいは、正社員には部門間の異動があるがパート労働者にはないとか、正社員には転居を伴う転勤があるがパート労働者には転居を伴う転勤がない。こういういたずれにも当てはまらない場合を指すことを予定しているわけでありまして。

今御指摘がありましたケースでありますけれども、人材活用の仕組みにつきまして今述べた内容を判断基準としているわけですから、一時期、パート労働者にコアと関係ない部分で通常の労働者と別の業務を経験したとしても、そののみで社員と人材活用の仕組みが異なるということ

にはならないというふうに考えております。

○津田弥太郎君 分かりました。

大臣、続いてお尋ねをしたいと思うんですが、これまで何回か質問が出た正社員の労働条件の切下げの問題です。

つまり、この改正案に違反しないためには、パート労働者の労働条件を上げるか正規社員の労働条件を下げるかと。まあ言ってみればそのどちらかで、目的は、この法違反にはならないという、つまりやつてはならないことを企業が絶対やらせないという保証はどこにもないわけなんです。ですから、この一般法理に照らして、こういう理由のない不利益な取扱いで禁止をされるということをも明確に答弁をいただきたいと思いますが。

○国務大臣(柳澤伯夫君) 労働条件の引下げ防止の措置につきましては、本改正法案に特段明記していないところではあります、明確な規定がございせんども、労働条件の不利益変更を事業主の一存で合理的な理由なく一方的に行うことは、およそ法的に容認されないと考えております。

○津田弥太郎君 断言していただきました。よろしくお願ひしたいと思います。

次に、この比較の尺度の問題についてお聞きをしたいというふうに思います。

実効性ある今回の法案をするためには、どうしても同一価値労働同一賃金の考え方を生かしていくことが不可欠であります。均等、均衡の比較のための物差しづくりが重要性を増していくわけでありまして。厚労省として、今後ともそうした先進事例の情報収集、提供を行っていくということは明言されておられるわけですが、事例紹介だけでは十分です。物差しづくりについて、業界団体の取組促進を含め行政としても指導を強めていただきたい。

この物差しづくりの検討の場をつくるということも含めて前向きな、役人言葉ではない本当に前向きな見解を述べていただきたいと思っています。

○国務大臣(柳澤伯夫君) そもそも、今回の改正

におきまして、通常の労働者との均衡を考慮してということをも更に徹底していこうという考え方の下で、一体均衡とは何かということについて検討を積み重ねてきたのでありますが、我が国における雇用の実態、これはまあ職務給でないということですが、そういうことから、現実味のある物差しについて合意を得るに至らなかったということでございます。そこで、本改正法案は、それに代えて、働き方の違いごとに具体的な待遇の水準を決めるという方法ではなくて、そのような水準の設定に相当するような均衡待遇のための措置ということを事業主に課す、そういう体系にいたしましたわけでございます。

しかし、今、津田委員から御指摘のとおり、パート労働者の均衡待遇の更なる徹底、推進ということのためには、この尺度の重要性は十分私ども認識しているところであります、厚生労働省といたしましては、繰り返し申し上げましたとおり、今後とも情報の収集をして、まあこれは正直申し上げて実態の方が変わるといっても必要でございます。しかしながら、我々としても、いかにしてこの尺度によって均衡を実現する方途を我々のものにすることにつきましましては、いろいろな機会を設けて私どもも取り組ませていただくつもりでございます。

○津田弥太郎君 分かったような分からないような、いつもそうやって煙に巻くことが上手で、やつぱりやるならやる。それは必要なことだってお認めになつていらつしやるんですから、大臣、もう今の時代ははっきり言うというのは大事なことですよ。御忠告を申し上げておきたいと思ひます。

なお、与党の方の出席者が非常に少ないんで、これ以上質疑を続けるかどうか、ちよつと警告を発しさせていただきますね。

時間がなくなってきました。文科省から見えて

イギリスでは、日本の社会とか公民という教科の中のひとつとして、市民科という教育課程の中

で、日本の中学に相当するところで労働世界における権利と責任ということで、例えばこの正規労働者とパート労働者の差別待遇を禁止すること、そういうことについても教育をしているというふうに聞いております。

文科省としては、今回のパート労働法改正によつて、中学の授業においてこの正規労働者とパート労働者の差別待遇の禁止といった内容をきちんと盛り込むことになるのかどうか、お答えください。

○政府参考人(布村幸彦君) お答えいたします。最初に、イギリスのお尋ねでございますけれども、イギリスの市民科という科目、それが、ナショナルカリキュラムにおいて十四歳から十六歳までの段階では、消費者、雇用者、被雇用者の権利と責任について理解させることというふうに規定されております。それを踏まえて教授計画という、この教授計画は法的拘束力はないものでございまして、その中の学習活動例としては、アルバイトをしている生徒が自らの被雇用者としての権利と責任について議論することということまで把握できたところでございます。

現在の日本の教育についてでございますが、中学校の社会科の公民的な分野におきましては、国民生活と経済という項目の中で、雇用と労働条件の改善につきまして、勤労の権利と義務、労働組合の意義、労働基準法の精神と関連付けて考えさせることというふうにまず学習指導要領で規定してございます。

それを踏まえまして、中学校の教科書におきましては、例えば現在働いている人のうち三人に一人は正社員ではないパートタイムや派遣などの労働者であり、その割合が増えている傾向にあること、またアルバイト、パートタイム労働は時間は自由になるが雇用は不安定であること、それからアルバイト、パートタイム労働者、日雇など、不安定な条件下で働く人々の雇用の安定も大切な課題となっていることが教科書に記述されているところでございます。

今後、今回の法改正の趣旨というものが法律の制定後、中学校社会科において教育内容の充実につながるよう努力をさせていただきたいと考えております。

○津田弥太郎君 よろしくお願ひ申し上げます。私の質問が終わった時点でまだ与党がこんな状況だと、これ以上進行できないことをもう一度警告をさせていただきます。

最後に、私の思いを述べさせていただきます。これまで指摘をしてきましたように、今回のパート労働法の改正案は、法律の条文を読む限り極めて実効性に乏しいことは事実であります。もちろん、そのことに対する強い不満はあるわけですが、あえて好意的にとらえるならば、行政の過度の介入が行われることによる弊害を避けることができる、そのように理解するしかないかもしれない。加えて、法案に強制力がないことにより、結果として個々の労使関係が試されていくことになるかもしれない、あるいは試されていくことになるというふうに思われるわけであります。

すなわち、法律に強制力がないために、これ以上経営者とそこで働く労働者の間で、不毛な対立ではなく真摯な意見交換が恒常的になされていくことが大切になってくるということであり、そのためにはやはり私は、健全な労働組合があらゆる事業所に結成されていくことが必要だというふうに考えるわけです。もちろんそれは、欧米のような機能的、横断的な組合か、企業別組合かは別であります。

具体的に言えば、例えば我が事業所のパート労働者のAさんは差別禁止の労働者の要件に該当するかどうか、そうした判断を適切に行うためには、目に見える労働組合があることが最も大切であります。自分で自分のことはなかなかできないんです。労働組合があれば、Aさんを何とかしようとか会社と真摯に話し合うことができるんです。つまり、経営者にとって安く使う方がいいことではないんだ、均等や均衡といった時代の流れに沿った改革をすることが不可欠であるとともに、

一方で、労働者にとって、自分だけ労働条件が向上すればよいのではなく、お互いがお互いを引き上げていくという意識が私は求められているものと考えられます。

そのためには、当然一人では無理であります。憲法に保障された労働三権を具現化するための自主的な労働組合、労使関係の中で解決していくことが最も望ましいわけであります。そして、そのことは、パートタイマーの方だけに限らず、非正規の労働者の労働条件全体の引上げにもつながっていくわけであります。

強制的に法律でやることも必要ではあります。が、それだけだと私は、偽装請負など抜け穴探しになってしまふ。そうではなく、労使がともに法の趣旨を守っていくという機運を高めること、これが不可欠であり、厚生労働省としてもそうした啓蒙活動を労使に徹底していただきたいというふうに強く考えているわけですが、最後に大臣の御見解をお聞きをしたいと思ひます。

○国務大臣(柳澤伯夫君) 私、パート労働というものがあるときに、識者によつていろんな議論がありました。それを余りたくさんは読んでないわけですが、一、二、読ませていただいているほどと思つたぐりに、パートの問題というのは一時期、前は完全に語弊があつて、誤解のないようにお願いしたいんですが、言わば女子供の問題であつたと、こういう描写、表現をしている識者がございました。全く私はそういう時代もあつたんだろうと思ひます。

しかし、今現在、そういう状況にはない。したがつて、私どもは真つ正面からこのパートあるいは非正規の労働というのに取り組んでいかなければいけない、そういう時代になつたんだと、こういう指摘もございまして、私ども今回のパート労働法の改正も、今委員、いろいろ御指摘をいただきましたつても、やや温かいお言葉もいただいたわけでございますけれども、そうしたことの努力の一環ということで是非御理解を賜りたいと、このように考えます。

その際、一番大事な問題は、労働組合がやはり、例えば説明を求めたいという労働者がいたときにそれを取り次ぐというふうな、そういう働きもそこにあつてしかるべきではないか。なかなか本人がそれを申し出るというのには困難、抵抗があるのではないかと、実に現場の実情にお詳しい委員のお言葉として重く受け止めたわけでありまして、私どもも、そのような観点から、健全な労働組合がもっとこうした方々をその傘下に加えられるというところは望ましいことだと、このように考えております。

現に、そうした努力が行われているということ。私どもは非常に頼もしい動きだというふうにして思つておりました。今回の春闘におきまして、これは非正規の処遇の均衡化ということの一つの御努力かと思ひますけれども、賃金の引上げについて非常に、正社員あるいは正規の組合員以外のそういうパートの方々の賃金水準についても、これを労使交渉の俎上にのせていくという御努力があつたやに伺つておるわけでございます。が、是非ともこういう労使関係の全体につきましても、健全な労働組合を通じて労使の話し合いが緊密に行われ、そういう中でこの問題が現実にも実効性ある形で解決されていく、必要に応じて修正をされていく、そういうことを強く期待をいたしたいと、このように考えております。

○津田弥太郎君 終わります。

○小池晃君 日本共産党の小池晃です。最初に、昨日、規制改革会議が提案した労働法の提案文書について、先ほどのちよつと議論もありましたので、お聞きをしたと思うんです。先ほど室長は、この提案というのは一般論であつて、特定の法案について言及したものではありません。という趣旨で発言をされました。しかし、これを見ますと、最後のところにパートタイム労働法と明記してありまして、これについては、今国会へ提出されたところであるが、同法所定の通常の労働者と同視すべき短時間労働者であつても、通常の労働者との間には、賃金の決定

方法等について、やはり大きな差異があるのが現状である。よつて同法所定の対象をいたずらに拡大することには慎重であるべきである。正にパート法そのものについて言及しているじゃないですか。先ほどの答弁との関係、いかがですか。

○政府参考人(田中孝文君) 誤解が生じたとしたらおわび申し上げます。先ほどは、新聞で報道されている最低賃金の引上げに反対しているというのに対して具体的に最賃法のことについて言及したのではないという、このところに関しては、先ほど御説明したように、不用意に最賃を引き上げることに関しましては、その賃金に見合う生産性を発揮できない労働者の失業をもたらす、そのような人々の生活をかえつて困窮化することにつながるという一般論を書いてあるというふうに御答弁したつもりでしたが、誤解を生じたようでしたらおわび申し上げます。

○小池晃君 しかし、今正にこれは、この法案は国会で審議されているわけですよ。しかも、その中で、野党としてはこれは問題点を指摘をしています。政府の方からは、厚生労働省の方からはできるだけこの均等の対象を拡大すべくやつていくんだという答弁されているわけですね。それは、我々としては是認していません、非常に不十分だと思つけれども、政府答弁としては拡大すると言つておるときに、規制改革会議は全く百八度異なる見解を出す。こういうことがまかり通つていいんですか。そんなことを承知でこれを提案されたんですか。

○政府参考人(田中孝文君) 本文書の性格について先ほど少し答弁いたしました。この文書につきましては、二月二十三日の第二回規制改革会議において設置が認められました労働タスクフォースという下部組織において、今後三年間に行うべき規制改革の課題を検討するという観点から、現段階の意見を取りまとめたということでございまして、

したがしまして、現段階では規制改革会議その

ものの意見ではございませんが、いずれにしても、その報告書の最後のところに、労働分野においては、以上のような観点から、新しい時代にあつた労働システムの在り方について、今後三年間検討を進めていくことにするというのを、その性格を明らかにしているところでございます。

○小池晃君 大臣、正に今審議されているパート法案について厚生労働省の国会答弁とも百八十度異なるような見解が出されているわけですよ。しかも、それだけではない。同一労働同一賃金にも反対。最低賃金を引き上げることにも反対。しかも、中身を見ますと、例えばこんなことも書いてあるんです。行政庁、労働法・労働経済研究者などには、このような意味でのごく初歩の公共政策に関する原理を理解しない議論を開陳する向きも多い。当会議としては、理論的根拠のあいまいな議論で労働政策が決められることに對しては、重大な危惧を表明せざるを得ないと考えていると。ここまでである意味なめられたような文書を出しているわけですよ。

大臣、やっぱりこれは、私、むしろ私なんかは、これはもう財界の利益のみを根拠にしたあんなに議論で、労働政策にこういう規制改革会議が介入してくることは重大な懸念を私は持つわけですが、これだけの中身を出されておいて黙っているわけにはいかないんじゃないんですか。私は、今正にパート法の審議もやっているんですから、その中で、全く政府見解と違うことが規制改革会議から出てくる中で、これは法案審議なんかできませんよ。これを撤回しなければ、私はこの法案審議はできないと思いますが、撤回を求めるべきじゃないですか。

○国務大臣(柳澤伯夫君) 委員の御指摘は私といたしましても理解するところであります。先ほど来申し上げておりますように、この法案を出し、また担当の省のみならず、内閣におきましても、そういう最低賃金の問題について将来、中長期的にこれを引き上げる方向でその条件をいかにして

整えるかということについて議論をいたしている、そういう状況の下で、政府のこの一部の末端の組織といえども、こうしてその方向性において全く違うようなことを意見表明するということは、これはもう随分異例のことであると思うし、適切さを全く欠いていると私は考えております。

小池委員の方からは、この撤回を求めるべきと、こういうふうにおっしゃいますけれども、これは規制改革会議の下グループの、更にその下のまたタスクフォースというところでございまして、ちよつと私も私としてはそれほど大きく相手にすべきことでもあるまいと、このように考えております。

○小池晃君 しかし、報道ではこれが規制改革会議の提言であるかのような報道がされているわけですから、これは一般的にはそう受け止められて

います。しかも、中身見ますと、例えば最高裁判例についても、最高裁の判例が社会経済的に合理的な結果をもたらしているかどうかを政策判断の観点から厳格に検証することもある、こうまで言っているんです。最高裁判例までこれだけ散らすようなとんでもない議論が、これは末端、末端とおっしゃるけど、政府の中核でしょう、正に今、そこから出されてきている。私は余りに異常だと思

います。こういうことに対しては、きっちり厚生労働省としてもやっぱり物を言っていくべきだし、私は、これ、法案審議やっているさなかですから、しつかり大臣としても、採決、今提示されているが、まだ採決されるわけじゃないんで、これしつかり、こういうことはもう言うなということ

を言っていただかないと、私はこれは国会審議にも重大な影響を与えるというふうに申し上げたいと思います。それから、中身に入っていくたいんですが、これは「雇用融解」という最近出された本で、パート労働者の実態が出ているんで、ちよつとそこから今日、話をしたいんです。

この本で紹介されている百円ショップの大手のザ・ダイソー、大創産業のパート労働者に対する解雇ルールの問題を取り上げられているんですが、ここでは一万名のパート労働者が働いて、正社員の店長が一人で複数店を統括している。二千四百店舗というから一店舗当たりパート四、五人で運営しているわけですよ。このパート労働者の雇用契約書には、棚卸しの際に在庫の紛失率は一律を下回ること、上回ったら雇用契約を解除できるという規則があるそうなんです。実際に関東のある店舗の女性パートは、〇五年夏の棚卸しでロス率が一律を上回ったから、退職強要されて、抗弁したものの、その場で退職願を書かされて、表向き自己都合退職ですけれども、事実上解雇されたというんです。正社員の店長は常時いい状態なんです。ところが、そのロス率一律を超えた損失責任を、その店舗で働くパート労働者に事実上の解雇という形で取らせているわけ

です。厚生労働省にお聞きしたいんですが、ロス率一%以上は解雇、雇止め、こういうふうな業務上の成績を雇用契約の要件とするというのは、これは社会通念上からも認められないのではないですか。

○政府参考人(青木豊君) ちよつと具体的な事例について今この場で御質問がありましたけれども、労働契約においていかなる労働条件を定めるかは、これは、法令あるいは強行法規、あるいは公序良俗、そういったものに反しない限り当事者の合意にゆだねられているというふうに考えております。その中で、解雇事由として、成績が振るわない、能力が不足しているというようなものを解雇事由として定めている例というのはそう少なくないと思います。

これについては、成績不振を解雇事由とすること自体は、それをもって直ちに公序良俗違反で無効だということにはならないというふうに思いますが、しかし一つは、今お示しになった例がちよつと、度数率一%というのがどの程度のところ

ろかちよつとにわかには判じかねますが、通常のロスが生ずるようなものであれば、そういったものが合理性があると言ふのはなかなか難しいのではないかと思います。それは具体的な事情を見てみないとなかなか分らないと思います。

また、さらに、解雇事由が具体的に定められて、それが有効であるということでありまして、今度、その解雇事由に基づく解雇というのがすべて有効とされるというわけではないというふう

に思っております。解雇については、今ほど申し上げましたように、個別具体的な事情、そういうものに照らしまして、現在、現行法の労働基準法十八条の二の規定によりまして、客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当と認められない場合は無効とされておりますので、これに従って個々具体的な事情を勘案して判断されるということだというふうに思っております。

○小池晃君 百円ショップについていうのは、在庫管理は極めてラフなんです。要するに、レジなんかも百円のもの何点買ったというふうな形でしかやっていませんから、いわゆるPOSシステムみたいなのはほとんど導入されていない。そういう中で一%のロス率というのは、かなりこれはもう当然ぐらいのことなんだというのが関係者の話なんです。万引きの問題なんかもあります。

そういう中でそれが全部労働者の責になっているというのは、これは非常に重大だと私は思うんですが。法案に関連してお聞きしますが、この例えばダイソーというのは、正社員というのは幾つかの店舗を掛け持ちしている店長だけなんです。それ以外は全部パートなんです。こういう職場のパート労働者というのは、今回の法案でいけば八条の要件にも九条の要件にも該当する労働者はいないというふうなことになるわけですね。

○政府参考人(大谷泰夫君) 今御指摘がありましたような事例につきましては、正社員である店長と従業員の職務がもう異なるという場合が多いと想定されますので、そのような場合は正社員と同

視すべきパート労働者、あるいは職務と人材活用が同じパート労働者というものはこれは存在しないというふうになると思います。

○小池晃君　こういうダイソーのように同視する正社員がいらないパート労働者というのは救われないうえで、一方で非常に無法な解雇、雇止めなんですね。行われているというのがこれが現実なんです。トランプがあれば労働行政へといけれども、結局、現状では裁判で何年も掛かっていることになるし、圧倒的なパート労働者は裁判などやっていられない。結局、泣き寝入りしている人が僕は本当にたくさんいらっしゃるんだと思うんです。これが現実だと思えます。

さらに、賃金の問題、九条にかかわって質問したいんですが、大臣の答弁では、この九条の賃金については正社員と同じ賃金表を適用するよう努力義務を課すというふうになっているんですが、同じ賃金表を適用するというのはどういう内容を示しているんでしょうか。

○政府参考人(大谷泰夫君)　賃金の決定の関係でございまして、この改正法案の第九条第二項におきましては、職務内容と中期的な人材活用が通常の労働者と同じパート労働者について、正社員と同一の方法により賃金を決定するよう努めることを求めているわけでありまして。

他方、現実には、正社員は年功賃金である一方、パート労働者は地域相場によって設定した採用時の賃金のままであるなど、賃金の決定方法が全く異なっていると、こういった場合も少なくないと思います。したがって、第九条第二項の措置で考えておりますのは、例えば正社員の職能給体系に合わせてパート労働者も職能給による支払とすると、また、正社員が歩合制であった場合には正社員の歩合制に合わせてパート労働者にも歩合制を導入する、こういった措置から始め、賃金表の体系を正社員に適用されているものに近づけていく、これが一つであります。また、正社員と同じ賃金表を適用することにより、時間の短いパート労働者であっても正社員の時間比例賃金としてい

く、こういったことを考えているところでござい

ます。

○小池晃君　同一労働同一賃金じゃなくて、同一方法あるいは同じ賃金表ということで、何の目安も設けないで比例で適用するということになる。結局、事業主の判断によって正社員とパートの格差というのは付けることが可能になってくるわけですね。

九子警報器の判例では、パートと正社員の労働内容は同一なのに賃金格差を設けているのは均等待遇の理念に違反するもので公序良俗違反だと、正社員と比較して八割以下は裁量の範囲を超えて、こう断罪したわけですが、九条の規定からすれば、少なくともこの九子警報器判決の八割を最低基準とするなども最低限の歯止めとなるものがなければ、幾ら同じ方法、同じ賃金表といっても格差はほとんど広がるだけなんで、やっぱりそういう最低限の歯止めは必要なんじゃないですか。

○政府参考人(大谷泰夫君)　この賃金の決定につきまして、今回、九条二項の考え方は、その職務内容とそれから中期的な人材活用、これを併せてみて考えていくようになるわけでありまして、この最低賃金制度につきましては、制度がセーフティネットとして十分機能するように最低賃金法の改正案を今国会に提出しているところであります。また、そもそもこの最低賃金法はパート労働者に対しても当然適用になるものでありますので、既にパート労働者について適用されるこの最低賃金法が形成されているところであります。

今回の、今のお尋ねの関係について特に申し上げますと、パート労働者の就業の実態が極めて多様であるという我が国の現状におきましては、パート労働者の賃金の決定について、最低賃金を上回る一定の水準を定めて強制するといった手法によりましては、かえってその働きや貢献に見合った公正な待遇とはならなくなるおそれ大きく、そうした方法によることは考えていないわけでありまして。

例えば、パート労働者は正社員の何割の賃金とすべきか。つまり、どの程度の働き方の違いに応じてどの程度の待遇差が認められるかにつきましては、平成五年にパート労働法を制定して以降、有識者による検討を行ってきたわけでありましてけれども、我が国における雇用管理の実態を見合っただ、いわゆる現実味のある水準についてなかなか合意が得られているという段階ではないというところでございまして。

○小池晃君　いろいろとおっしゃったけれども、結局、合意がないんでできなかったというだけの話ですね。最低賃金の問題で言っているんじゃないんです。正社員との賃金格差の問題でやっぱり一定の歯止めが必要じゃないかと言っているんです。

私、やっぱり八条の対象が極めて限定されるだけじゃなくて、九条の要件についても非常に限定的であり、実効性に乏しいということを改めて今お話を聞いても感じるわけです。

特に、この勧業すべき点に意欲というのがあるわけですね。これは事業主側の恣意的判断にゆだねられる、単なる評価基準じゃないわけですね。九条が適用になるかどうかという要件に意欲というのが入ってくれば、残業、休日出勤あるいは配転に応じるのかどうか、ここまで判断要素となりかねない。一層過酷な労働条件を強いることになることは明白ではないかと思うんです。

この意欲ということについては、これは削除すべきじゃないですか。

○政府参考人(大谷泰夫君)　改正法の第九条におきまして、パート労働者の職務の内容、それから成果、意欲、経験、能力等を勘案して賃金を決定するよう努めるべきこととしているわけでありまして。

このうちの今御指摘のありました意欲につきましては、これは事業主の主観に基づくものではなくて、総合的かつ客観的な判断がなされるべきものでありまして、評価の要素、基準等については客観的な説明ができるということが求められてお

ります。例えば、あるスーパーで短時間労働者が遅刻、欠勤がなく勤続した場合に、当該労働者の意欲を勘案して精進手当を支給すると、こういったことが想定されるわけでありまして。

○小池晃君　今のような基準では非常に恣意的な判断になってくる危険性、極めて高いし、私はこういうものは持ち込むべきでないということを変更して申し上げたいというふうに思います。

それから、本案というのはパート労働者の処遇改善のためだけれども、実態としてどうかというと、パート労働者と通常労働者との格差はむしろこの間拡大をしています。

○六年の賃金構造基本統計では、パート労働者の平均賃金額は中小企業よりも大企業の方が低くなっています。景気回復は大企業中心なのに、実際にはその利益は労働者に回っていない。更にパート労働者は差が開いているという実態があります。

そこで、お聞きしたいんですが、パート労働者の賃金水準がどのように決まってきたのか、その中に占める最低賃金の要素、これは大きくなってきているんじゃないか、その点についてお聞かせください。

○政府参考人(大谷泰夫君)　パート労働者の賃金の決定要因についての実態でありますけれども、平成十六年のパートタイム・契約社員に関する総合実態調査によりますと、パート労働者の採用時の賃金決定要素として、同じ地域、職種のパートの賃金相場とする事業所が六四・四％でありまして、これが最も高いものであります。次いで、パート、契約社員の在籍者の賃金が、これが四三・九％、仕事の難易度によるというものが二八・〇％、また地域産業別最低賃金というものは二・二％となっております。

○小池晃君　この調査、三年前にも行われていますが、最賃を要素とするという数字が四％から、今お話あったように、二・一％に上がってきています。六四・四％という同じ地域の同業同一職種の賃金相場というの、結局その地域の最賃という

場合が多いと思うんです。

私、いろいろと実態お聞きしましたけれども、例えば大阪の労働者、大阪労連の方に聞いたんですけれども、パート労働者の方が団交でその均等処遇を求めると何と言われるか、そんな賃金のところはどこにあるねん、周り見て自分のところだけ良くはできないじゃないかと、時間給は隣のスーパーと比べて遜色ないはずだと、その証拠にあんたたち安いと言っけど辞めないだろうと、こういう返事が、これは使用者側から返ってくると思うんですね。これが実態だと。

結局、大阪の例でいうと、最賃額の七百十二円を基礎にして、最低ラインに学生アルバイト、その少し上にパートが置かれてパート相場はできていると、そこに張り付いているという実態があるんだと。しかし、八割は有期雇用ですから、これは安い賃金でも我慢するしかないという実態があるんだと。こうした中でまともな生活ができる賃金確保するために、解決方法としては、やはり同一価値労働同一賃金ということをルールの原則にしっかりと据えたいと、全国一律最低賃金制を確立する。最低賃金、まともに暮らせる水準、私たちとしては時給千円以上ということ提起していますが、これが本場に必要なんだろうと思うんです。

その点で、今この国会に提出されています最賃法案ですが、生活保護に係る施策との整合性に配慮すると、そういう規定ではない、確実に最賃が引き上がる根拠は示されておられません。厚労省としては、これ、どの程度の金額が上がるかと考えているのか。もう生活保護との関係という点でいっていただくと、全国のアンバランスという点ではかえって大きくなる危険性あるんじゃないかと思うんですが、その点はいかがですか。

○政府参考人(青木豊君) 最低賃金制度は、今あるお話にありましたように、賃金の低廉な労働者の労働条件の下支えとして十分機能しているというふうな思っておりますし、今後とも、安全網として一層適切に機能することが求められていると

いうところであります。

このため、今お話ありましたように、今回の改正法案では地域別最賃については生活保護との整合性も考慮するということを明確にしまして、その最賃額までの賃金の不払についての罰金額の上限を五十万円に引き上げること、より一層この最低賃金制度が適切に機能するようにしたいというふうに考えております。

お話ありました最低賃金の具体的な水準につきましては、これは公労使三者構成の地方最低賃金審議会における地域の実情を踏まえた審議を経て決定されるものであります。今回の法案が成立した際には、各都道府県の地方最低賃金審議会においてこの法改正の趣旨に沿った議論が行われて、その結果に沿って現下の雇用情勢等を踏まえた適切な引上げ等の措置を講ずることとしております。

また、成長力底上げ戦略推進円卓会議におきまして、生産性の向上を考慮した最低賃金の中長期的な引上げ方針について政労使の合意形成を図って、その合意を踏まえて生産性の向上に見合った引上げを実現したいというふうに考えております。

今お話にありました全国一律、まあ千円というお話もありましたが、そういうことにつきましては、急に最低賃金額を大幅に引き上げることににつきましては、これは中小企業を中心として労働コスト増により事業経営が圧迫される結果、かえって雇用が失われる面があり、非現実的だということに思っております。

最低賃金を全国一律の制度とすることについては、これは最低賃金は労働者の最低限度の水準の賃金を保障するものであります。地域によって物価水準等に差がありまして、生計費も異なるということから、その水準につきましても地域によって差があるものでありまして、全国一律に最低賃金を定めることは適当ではないと、やはり各地域の実情に応じて決定されるべきであるというふうに考えております。

○小池晃君 中小企業の問題について言えば、中小企業支援としっかりセットでやっていけばいいわけでありまして、やはり世界の流れ見てもやっぱり全国一律ということになっていいると思いますので、そういう方向でやるべきだということは申し上げておきたいと思っております。

それから、ダブルワークの問題についてお聞きしたいんですが、これはやっぱり最低賃金低過ぎるということ、幾ら一つの仕事でまじめに働いても生活できないと、そういうことでダブルワークの方が増えている。三月にも質問いたしましたので、その際の答弁では、〇四年の就業構造基本調査で約八十一万人ということでした。

大臣にお聞きしますが、このダブルワーク、マルチジョブホルダー、こういう働き方がなぜ広がっているというふうに認識をされているか。

○国務大臣(柳澤伯夫君) マルチジョブホルダーあるいはダブルワークのそうした労働形態がどうして発生しているのかと、あるいは広がっているのかと、こういうことですけれども、御指摘のように、一つの就業で得られる収入だけでは生活できないということのために複数の就業を掛け持ちしなければならぬという例があるとすれば、それは決して望ましい働き方とは言えないと、このように考えております。

したがって、私どもは、非正規労働者の待遇の改善ということに向けて、本改正法案、さらには最低賃金法の改正法案等を国会に提出いたしておるところでございます。これらによりまして本場に働き方に見合った公正な待遇が実現されると、こういうことに向けて取り組んでいるところでございます。

○小池晃君 ダブルワークの労働者の実態、今日、資料をお配りしております。これは大阪労連が低賃金で働く労働者に家計簿とか食事内容などを報告してもらった生活証言運動・家計調査をやっているもので、その一例です。

これは公立学校の臨時事務職員の四十三歳の女性なんです。これは専門学校生と小学生の二人の

お子さんがいらつしやるシングルマザーなんです。この方は一日六時間、週六日間学校事務の仕事をしていて、その収入が基準内賃金のところに書かれています。月六万五千八百九十八円。これでは生活成り立ちませんから、ダブルワークで、その他賃金つとてに四万八千七百五十円とあります。これは衣料品の検品のパートをやられている、その収入なんです。これは二つ合わせて一日十時間近く働いてようやく月収が十一万円余り。ですから、児童手当と児童扶養手当などを含めてやっと十六万六千四百何円で、これで食いつないでいるということなんです。このときは違うんですが、トリプルワークするともあつて、そのときは朝五時半から宅配便のパートをするということもあるんだと思うんですね。

二枚目に食事、一月間どんなものを食べたかという記録があるんですが、一日の食費は三人で千二百円というふうな決めているそうです。食事見ますと、朝はトーストとコーヒーだけ。日曜はもう朝御飯食べない。それでも生活厳しいということ、夕食は実家で食事をするというのは四回出てくるんです。お子さんこれから大きくなってきて、学費が一層増えてくるので本場に大変だということをお話を聞いています。

私、こういう働き方、本場に今特別じゃなくなっているようなんですね。全労連のアンケートでは、ダブルワークしている人の六二・八%が収入のためだというふうに回答している。一つの仕事、毎日六時間、週六日やって、それで暮らせないんですよ。だから、それ以外にまたパートやらなきゃいけない、こういう働き方が今本場蔓延しているわけなんです。

私、こうした暮らしをしないでよいようにするのが政治の責任だと思うんですが、大臣、率直に、こういうダブルワークで本場にお母さんが一生懸命子育てしているという姿見て、どういった感想お持ちになりますか。政治として、今何が必要だと大臣思われますか。

○国務大臣(柳澤伯夫君) 私どもは、先ほども申

し上げましたように、こうした時間給ということにつきまして、これを引き上げる方向性を出す、実現することのために今回のパート労働法の改正をお願いしているわけでございまして、また最低賃金の改正ということによりまして、今もこのにわか計算ですから、最低賃金との関係がどうなっているかということでございすけれども、できるだけこれを引き上げまして、そしてダブルジョブが必要であったとしてももうちょっと本業によりまして賃金が確保できる、そういう方向での努力をしていきたいということ、今いろいろ御提案を申し上げているところでございます。

○小池晃君 この方の場合、これ公務パートですからね、今回の法案の対象にすらないわけですね。

私、本当に根本的に見直す必要がある。やっぱり同一価値労働同一賃金という原則と、最低賃金、先ほど否定されたけれども、やはり本当に安心して暮らせる水準まで引き上げていくということがどうしても必要だというふうに思います。その点で、やっぱりこういう事態にたえる法案になつていないんだということは重ねて指摘をしたと思うんです。

それから、福利厚生についても伺いたいんですが、何度この間議論をされていて、私、聞いていてもどうしても納得できないんですが、例えばこの政府案というのは、パート指針の内容より狭いわけですね。省令に書くのは給食、休憩室、更衣室で医療施設すら入らないわけですよ。

例えば、医療施設、健康を守ることにパートと正社員に違いはあるんでしょうか。私、これは全くないと思うんですね。あるいは、仕事にかかわる施設にそれを利用する権利、パートと正社員に何で違いがあるんですか。これ説明していただきたい。

○政府参考人(大谷泰夫君) 今回の福利厚生施設につきましては、これは従来から指針に定められておりました。指針の方では、給食、医療、教

養、文化、体育、レクリエーション等の施設全般をうたっているわけですが、その中でも法律をもって更に高いレベルの規範として定めたものが今言った三つでありますけれども、これは法律が三つだけいいということではなくて、それは法律上、より質の高いレベルで定めたということ、残る指針の内容につきましても、今後ともこれは維持していくという考え方でもありますので、特に、そういった意味で差別したものではなくて、今回、その職務に直接付随したものである今三つの施設について特に法律で定めたということでございます。

○小池晃君 三つの施設も配慮義務にとどまっているわけですが、その指針にはかは残すんだとおっしゃるけれども、指針ではほとんど実効性がなかったということが参考人質疑でも言われているわけですね。

私は、この間議論されていますが、今回、法律上の努力義務とすること、これまでの指針の努力規定というのはどう違うのかというのはこれ非常に分かりにくい、どう違うのか。厚労省は、その違いというのをこれは事業主にどういうふうの説明するつもりなんですか。事業主がいると思つて、こうなんですと説明してください。

○政府参考人(大谷泰夫君) このパート労働指針でありますけれども、これはその法律に根拠を置くとは申しませんが、厚生労働大臣がその裁量の範囲内において定めたものであります。

その法律に根拠を有する努力義務とは正当性や社会規範性の観点でこれは違があるということ、やはり国会で議決いただいたものに對する規範というもののについて大きな価値を認め、またそれを私どもは事業主に説明し、その尊重について訴えてまいりたいというふうに考えます。

○小池晃君 非常にこれは現場が混乱する危険があると思うんです。

それから、慶弔手当や貸付制度などの福利厚生も均等処遇にすべきだという要求は切実だと思うんですね。うれしいこと、悲しいことがパートや

正社員で違はずがないんですよ。これは本来同一であるべきなんです。

実際に、慶弔見舞金については、正社員では八%に対して、パート労働者で既に七%適用されているわけですから、既にある程度水準まで来ているわけですね。これは労使合意で外したというけれども、元々これ配慮義務で義務規定じゃないわけですから、厚労省は決断すればいいだけの話じゃないですか。私は、同じ処遇が望ましいという考えを持つのであれば、せめて慶弔手当とか貸付制度なども配慮義務に入れる、どうしてこれができないんですか。

○政府参考人(大谷泰夫君) 慶弔見舞金については実情は、今先生のおっしゃるとおり、かなりの企業で、正社員で八八、パート労働者で七一%というところで、既にそういう給付が行われているというところは御指摘のとおりであります。

このような施設以外の福利厚生につきまして、先ほどの全体でいいますと、正社員と同視できるものについては、これは差別的取扱禁止規定により正社員と同一の扱いを求めることになるわけでありまして、それ以外の場合における均等処遇の中でどうするかということで、これは審議会でも相当慎重な検討が行われたわけでありまして、事業主の方からは、福利厚生というのは事業主が人材の確保や長期定着等の観点から広い裁量の下に実施しているものであって、その実施について法が介入すべきでないという意見が強かったわけでありまして、しかしながら、パート労働者を代表する意見としては、本来、労働者の働き、貢献に關係のない待遇であるから、労働者間で取扱いに差があることはある種の身分差別のようなものでもあり、あらゆる福利厚生を対象として均等待遇の確保を図るべきだと、こういう議論がありまして、この二つの意見が対立したわけであり

ます。

今回の決着としましては、福利厚生の中でも職務に關連性がある施設ということで、今回、さっき申しましたような給食施設や休憩施設や更衣

室、こういったものについては今回の措置の対象とすることは合理的だという判断に至ったわけでありますけれども、慶弔見舞金とか慶弔休暇などにつきましては、法が介入して実施させるということまでの合理性には合意が得られなかったというところで、今回は見送られたということでございます。

しかしながら、これは、こういう法で介入してまで強制はできなかったということでありまして、けれども、そういった職場において正社員に提供するそういった処遇であれば、それは同じ職場でパートタイマー、パート労働者にも提供すべきだという意見もありまして、これは今後の課題としても検討していかなければならないテーマだというふうに考えております。

○小池晃君 差別をなくすために法に書くんですよ。それをやらないというのは、私は本当に大きな後退だと思ふんです。

それから、短時間正社員制度の問題なんですが、フルとパートの行き来ができる仕組みという点で非常に有効だと言われています。私たちは、均等待遇を前提として、子の養育とか家族の介護などを理由にして労働者の申し出た期間、短時間労働者として働くことができる制度を提案もし、修正案も準備しているんですが、今回の法案においてはなぜ短時間正社員制度導入を位置付けなかったのか。これは企業も一律には拒否してないはずなんです。これは促進することで合意できたんじゃないんですか。

○政府参考人(大谷泰夫君) 短時間正社員についてでありますけれども、今回、法律改正には盛り込んでおらないわけでありまして、今のような内容をこの法案に盛り込むかということについて定かではないわけでありまして、パート労働者の待遇が公正なものとなっていないということ、今回の改正では問題意識として検討を行い、労働政策審議会が今回の改正案というのがまとまったわけでありまして、そういった意味で、言わば均衡に差があるから縮めるという見地からの

目的とはちよつと違つたのか、審議会においても特段、今回、短時間正社員について法律を盛り込むという議論はなかつたわけでありませう。

しかしながら、この短時間正社員につきまして、これは非常にこれからの雇用の中で重要かつ、特にパートタイム労働法、今回の法律の成果としましても差別禁止対象の方がこういう短時間正社員に近い処遇、あるいはそういった処遇になつていくことも大いに期待されるということ、その普及啓蒙には努めてまいりたいということに考えます。

○小池晃君 均等室の体制問題についてもお聞きしたいと思うんですが、これは全国で二百三十六人だということなんですけれども、いろいろと事情をお聞きすると、各局で短時間労働者担当の人は一人、大きな県で二人程度というふう聞いています。

実態を聞きますと、神奈川県では、これは全国でもパート労働者比率が高いんですが、女性労働者百二十五万人の五五％、六十九万人、二人に一人超えているわけなんです。その神奈川県等の均等室でも短時間労働者の担当は一人しかいないというんですね。一人当たり六十万人、七十万人のパート労働者に対応するというわけで、一人で全部をやるわけじゃないわけですが、これで足りるのか。もちろん全体で、局を挙げてやるんだと、協力してやるんだとおっしゃるけれども、やっぱり中心でパートのことだけしっかり考えると、責任を持つという人が今のようによろしく一人、二人しかない、こういう体制で、大臣、これからやろうとしているパートの人たちの相談にこたえる、均等の方向に持つていく、こんな仕事ができるんじゃないか。ここは抜本的に強化しなきゃいけないんじゃないかと思うんですが、いかがですか。

○国務大臣(柳澤伯夫君) 雇用均等室におけるこのようなことから課題に取り組む体制の問題ですけれども、私どもとしては、まずノウハウの蓄積ということにつきましては、男女雇用機会均等法に基づく指導、それから平成十五年のパート労働

動指針改正以降の均衡待遇の概念についての周知、こういったことで、それなりにと私も経験も蓄積させていただいてきたと、このように考えております。

問題はマンパワーということで、今その点、委員の御指摘にもあつたわけですが、私どもとしては、都道府県労働局内の連携にまず万全を期すとともに、必要な体制整備につきましても、これからこの局内のやりくりというようにことを通じて努力をしてまいりたいと、このように考えております。

○小池晃君 さらに、体制問題で、今回見直しされる短時間労働援助センターについてもお聞きします。

これ委託を受けてきたのは二十一世紀職業財団なんですが、ここにもパート労働者がいると聞いています。業務委託者という呼び方だそうなんですけれども、全員社会保険に未加入だということですね。なぜ社会保険未加入なんですか。

○政府参考人(大谷泰夫君) ただいま御指摘のありました財団法人の二十一世紀職業財団に確認しましたところ、財団で業務委託者と称されております非常勤職員の平均勤続年数が、五月一日現在で五年三か月というふうに承知しております。また、これらの業務委託者について、一日七時間、月十五日勤務というふうにしておりまして、社会保険の被保険者資格要件を満たしていないということで社会保険に加入していないというふうに聞いております。

○小池晃君 パート労働者支援するセンターのパート労働者が、社会保険適用しないようにぎりの労働条件で雇われているって、私これ本当にどうなのかと、支援する財団がこんなでいいのかというふうなことに率直に言わざるを得ません。業務の縮小に当たってパート労働者の雇止めないと言えませんか。今後は、二十一年職業財団の労働者の雇用の問題につきましては、使用者で

ある財団が一義的に判断し責任を負っているというふうに承知しております。

昨年度、過去の例を申しますと、一件、過去におきますと雇止めというものはあつたということとは承知しておりますけれども、特に昨年度、雇止め止めの問題がございまして、これ本年三月に財団と労働組合の間で行われました団体交渉におきまして、平成二十年度の事業実施が見込まれる場合には、できるだけ早い時期に業務委託契約を行い、雇止めを回避するよう努力すること、ということとを両者間で確認したというふうに聞いております。

○小池晃君 今後もそういう問題、起こらないでしようね。私、パート労働者の相談に応じるところがこういうふうな、まるで見本にならないような、社会保険適用しない、あるいは身分も不安定ということに置いておくというのは非常に重大な問題だということは指摘をしたいと思うんですが。

まあそういう問題はさておき、長年、事業を委託して、ノウハウも積んできたところなんです。なぜこういう、わざわざ別の団体に委託をしてしまうのかということなんです。

これ神奈川県の実績を聞きますと、相談千件を超えている、セミナー五十回、事業主への研修十回。パート労働者の環境整備のための仕事を担つてきているわけですが、先ほど言つたように、均等室の体制は非常に不十分なわけです。にもかかわらず、こういう重要な事業の委託を打ち切るということでやめてしまつて、果たしてきちつと事業が継続できるんですか。

○政府参考人(大谷泰夫君) 短時間労働援助センターの業務についてでありますけれども、これは昨今、行政改革あるいは指定法人改革という見地から、特にこれは規制改革・民間開放推進三か年計画といった計画の中でもその改革の必要性が決定されまして、この均衡待遇の取組の支援のために不可欠な業務のみに特化をするというふうななったものであります。

これまでの業務で二十一世紀職業財団に蓄積されておりますノウハウにつきましては、これは財団独自の業務において今後とも生かされていくものというふうに考えております。

○小池晃君 このところはしっかり引き継ぐ必要があると思うんですが、非常に問題だと思ふのは、この短時間労働援助センターの調査研究事業の停止というのは、これは法案の事項のほうなんです。ところが、既にこのセンターへの委託は現場では今年四月に打ち切りになっているんですね。法が施行する前に既に事業をやめているということになるわけですね。法が想定した事業の停止を既に現場では実行されちゃっているんです。こんなことが許されるんですか。

○政府参考人(大谷泰夫君) この短時間労働援助センターの業務のうち雇用福祉事業として行つてきましたものにつきましては、これ平成十九年四月一日に予定されておりました雇用保険制度の見直しの中で、パート労働法における指定法人業務の精査を行い、廃止することとしたものでありまして、実際には四月二十三日に施行になったわけでございます。

この改正法案におきましては、事業主に均衡待遇の確保という新たな措置を果たしますことから、この改正法案施行後にその支援のための助成金の支給業務を開始するというものになっておるところでございます。

○小池晃君 いや、私、これちよつと経過おかしと思うんですね。

大臣、もしもこのまま法律成立すれば相談業務というのは増えるわけけれども、その相談業務は委託やめてしまふ。しかも、いろんなことを理由にして、法案が成立する前に早々と実態としては業務委託が打ち切られている。こんなことが許されるんでしょうか。

○国務大臣(柳澤伯夫君) これは、要は今局長からお話をさせていただきましたとおり、今般の業務の見直しにつきましては、この今パート労働法

の改正だけによって引き起こされるものではない
ということでございます。先ほど、雇用保険法
の改正に伴ってもう雇用福祉事業であるとか労働
福祉事業の見直しが行われていると、こういうこ
とでもございます。

指定法人の業務については、今回、真に必要な
最小限度のものにするという閣議決定が行われて
おりますので、その内容を踏まえて行つたと、こ
ういうことでございます。

その一方で、改正法案に基づいてパート労働者
の均衡待遇の確保に取り組む事業主支援につきま
しては、むしろここにこそこの団体の力を特化す
るという考え方の下でその充実を図つていこう
というところでございます。

したがって、こうした背景の下で業務の見
直しが行われていることから、法案成立後に行う
べきとお考えは必ずしも当を得ていないと、こ
のように考えております。

○小池晃君 現在の均等室の体制で新たな要求に
こたえるのは極めて困難なわけですから、やはり
しっかりと相談業務続ける保障、責任があるとい
うふうに思いますし、私は、法案の成立待たずに、
法事項であるこの事業の打ち切りということが先
行的に現場で起こっているというところは、これは何
というか、法治主義という点から見ても非常に問
題があるんじゃないかなというところは指摘をした
と思います。

最後に、ちよつとこれは緊急の問題で一つお聞
きしたいんですが、中国残留孤児の支援策につ
いてであります。

これ大田氏は、四月十二日の当委員会での質問
に対して、拉致被害者の方々と比較では共通す
る要素もあるが、異なる要素も相当あると答弁さ
れました。

異なる要素、私もあると思うんです。異なる要
素と言うのであれば、最大の要素は、北朝鮮の拉
致被害者というのは北朝鮮の責任だということ
です。それに対して中国残留孤児は、戦時中の責
任、敗戦後の棄民政策、あるいは早期帰国義務を

実施しなかったこと、自立支援義務を実施しな
かったこと、正に日本政府の責任だという点が太
きな違いだと思うし、その点でいえば、拉致被害
者に対する支援の水準よりも低い水準であつてい
いはずがないというふうに思うんです。

それから、新たな支援策の内容が報道されてい
るんですが、非常に水準が孤児が求めている水準
からほど遠いんですね。

私は、新たな給付金制度と言うけれども、生活
保護と同一水準であるということ、それから自助
努力して得られた収入が収入認定されて、その分
の給付が削られるという問題があります。これは
孤児が働いて自分でお金を稼ごうと思つても、そ
れが全部収入認定されて削られる、これでは日本
人としての尊厳を回復できるものではないと。そ
れから、孤児に配偶者がある場合、あるいはその
遺族への給付も報道を見る限りでは見当たらない
んです。

大臣、今報道されているようなこういう中身
で、安倍首相が指示した、日本に帰つてきて本
当によかったと言えようものになつていってと考
えるんですか、これお答えいただきたい。

○国務大臣(柳澤伯夫君) 中国残留邦人の問題に
つきましては、委員も御承知のとおり、訴訟が提
起されておまして、これまで八地裁で判決が出
ていますけれども、神戸地裁の判決を除きまして
すべて国側勝訴、言い換えますと、国に法的責任
はないと、こういう判決が出ていっているわけでござ
います。

それで、そういう法的問題、あるいは判決、そ
ういう裁判の問題とは切り離して中国残留邦人に
対して新たな支援策を考えなさいと、こういう安
倍総理からの指示をいただきました。そしてま
た、その際に、指示内容として、これからの進め
方と申しますか、手続面につきましても言及をい
ただいておるということでございます。一つは、
有識者会議を開催して議論をするようにというこ
とと、与党でかなりいろいろ議論を重ねてきてお
るということもあるもので、そのようなことを踏ま

えての与党との調整もするようにと、こういうよ
うなことで指示をいただいたところでです。

したがって、この指示に従ひまして、現
在、有識者会議での御議論を進めていただいてお
るところでございます。その後にはまた与党とも
よく相談して、夏ごろに取りまとめをしたいとい
うことでございます。

したがって、報道を今御言及になりました
けれども、そのようなことについては私も知
るところではない、報道を通じて知つてい
うことでございまして、これから先、今のような
順序に従つて議論を詰めていきたいと、このよう
に考えているところでございます。

○委員長(鶴保庸介君) この際、委員の異動につ
いて御報告いたします。

本日、西島英利君が委員を辞任され、その補欠
として山本順三君が選任されました。

○委員長(鶴保庸介君) 引き続き、質疑を続けたい
と思ひます。

○福島みずほ君 社民党の福島みずほです。

五月二十一日付で規制改革会議が提言をして
おります。この委員会で先ほどから質問が相次い
でおりますが、中身がすさまじい中身ですので、
私も質問させていただきます。

報道によりますと、同会議は今月内にまとめる
一次報告に提言を盛り込み、今後三年の任期中に
実現する構えとなつております。これがもし、こ
ういふ提言そのものを許していいのかというぐら
いは私はひどい中身だと思つております。余りにひ
どいので読み上げさせていただきます。

労働者の権利を強めれば、その労働者の保護が
図られるという考え方は誤つていいます。不用意に最
低賃金を引き上げるとは、その賃金に見合う生
産性を発揮できない労働者の失業をもたらし、そ
のような人々の生活をかえつて困窮させることに
つながる。過度に女性労働者の権利を強化する
と、かえつて最初から雇用を手控える結果となる

などの副作用を生じる可能性もある。正規社員の
解雇を厳しく規制することは、非正規雇用へのシ
フトを企業に誘発し、労働者の地位を全体として
より脆弱なものとする結果を導く。一定期間派遣
労働を継続したら雇用の申込みを使用者に義務付
けることは、正規雇用を増やすどころか、派遣労働
者の期限前の派遣取りやめを誘発し、派遣労働
者の地位を危うくする。長時間労働に問題がある
からといって、画一的な労働時間上限規制を導入
することは、脱法行為を誘発するのみならず、自
由な意思で適正で十分な対価給付を得て働く労働
者の利益と、そのような労働によって生産効率を
高めることができる使用者の利益の双方を増進す
る機会を無理やりに放棄させる。

強行規定による自由な意思の合致による契約への
介入など真に労働者の保護とならない規制を撤
廃することこそ、労働市場の流動化、脱格差社
会、生産性向上などのすべてに通じる根源的な政
策課題なのであるという中身です。

戦後、労働基準法が締結をされ、強行規定とし
て労働者の権利を守ろうとすること、その六十年
間の取組を真つ向から否定するような中身の噴飯
物だと考えますが、大臣の感想をお聞かせ願いた
いと思ひます。

○国務大臣(柳澤伯夫君) 今、わざわざ福島委
員、貴重なお時間を充てられましてお読みいた
いた様々なのくだりでございましてけれども、私
どもの考え方ともかなり懸隔があるということ
を申し上げたいと思ひます。

私どももいたしましては、このただいまのパ
ート労働法にいたしまして、今後提出する最低賃
金法の改正にいたしまして、およそそのような
考え方とは違う方向で、私どもとしては、労働者
の適切な待遇の改善、そしてまた、それを通じた
日本経済の発展に寄与したいと、このように考え
ているところであります。

○福島みずほ君 局長、感想いかがでしようか。

○政府参考人(大谷泰夫君) 私どもとして、現在
このパート労働法を提出し、ここである述べた考

え方について、まだこの法案で完成してないところはあり、課題は多々あるところでありますけれども、そういった方向については決して今のところ変えるつもりはないとありまして、この考え方と仮に違う部分があるとすれば、政府内部で調整していかねばならないと考えております。

○福島みずほ 君 すさまじい中身で、パート法のところは、先ほどもありましたが、このように書いてあります。同法所定の通常の労働者と同視すべき短時間労働者であっても、通常の労働者との間には、賃金の決定方法等について、やはり大きな差異があるのが現状である。よって同法所定の対象をいらずに拡大することには慎重であるべきである。私たちは、この対象者がいないんじゃないか、極めて限られているんじゃないかと根本的な批判をしています。ところが、経済財政諮問会議は同法所定の対象を拡大することには慎重であるべきであると真つ向から反対なんです、法案が提出され審議しているときにこのような提言がされることは、国会の立法機関に対する挑戦であるとすら私は考えます。

局長、いたずらに対象を拡大することは慎重であるべきである、この提言いかがですか。

○政府参考人(大谷泰夫 君) このペーパーは規制改革会議の中のワーキンググループの中のタスクフォースのものであるというふうに承知しております。現時点でここで私が政府内部の意見のすり合わせについては申し上げることは難しいわけでありまして、ただ、この表現につきましては、その同法所定の対象をいらずに拡大することには慎重であるという考え方は、この場で申し上げた私の考え方とは反対の考え方ではなかろうかというふうに感想を持ちます。

○福島みずほ 君 労働者派遣法に関しても、かつて御手洗経団連会長が直接雇用義務はなくすべきだ、事前面接については解禁すべきだという発言をしています。それについては、私たちも大変批判をいたしました。ところが、この提言は全く一

緒で、労働者派遣事業法については全面的に解禁すべきだ、直接雇用義務はなくすべきだ、事前面接は解禁すべきだという中身です。あと、最低賃金法にしても、解雇権の濫用法理の見直しにしても、有期労働契約についてもすさまじい中身が書いてあるわけですが、青木局長、この規制改革会議の提言をどうお考えになるでしょうか。

○政府参考人(青木豊彦 君) 今お触れになりました点のほかにも、例えば労働政策の立案について、これまでやってきた労働政策審議会についても触れております。そういったことについては、私どもとしては、やはりそういったこれまでやってきたような公労使、とりわけ労使が納得して十分議論をしていくというようなことが大切だというふうに思っておりますし、そういう意味では、あるいはまた労働政策の基本として、労使間の交渉力の格差などがあるということも前提にしているような政策が考えられるということも余り触れられていないという点など、労働政策の在り方として納得できない点が含まれているというふうに考えております。

いろんな意見は意見として、私どもも労働政策については十分現状を調査し分析し、あるべき姿として我々なりに追求していきたいというふうに思っております。

○福島みずほ 君 おっしゃったとおり、労働政策の立案について次のようにあります。主として正社員を中心に組織化された労働組合の意見が、必ずしも、フリーター、派遣労働者等非正規労働者の再チャレンジの観点に立っているわけではないとしています。

しかし、全国ユニオン、参考人として来てもらいましたが、鴨桃代さんなども審議会に入っており、今の審議会が何も変更や反省や検討の必要がないとは思いませんが、このようなことを規制改革会議に言われる筋合いはないと。規制改革会議のこの労働タスクフォースは経営者側の弁護士のしか入っております。私は、今の厚労省の審

議会が何も問題がないとは言いませんが、経済財政諮問会議に働く人の代表が一切入っていない。労働タスクフォースは経営者側弁護士がやっている。この人員構成は、そんなことを言う立場にないだろうというふうに非常に怒りを持っています。いかがですか。

○国務大臣(柳澤伯夫 君) 福島委員から今回のタスクフォースの人員の構成について御言及をいただきましたけれども、私ども、そういうことに言及ぶまでもなく、本当に先ほど来申し上げましたとおり、およそそういった考え方と異なる法律改正案を現在の内閣の下で閣議決定をして政府案として提出させていただいているわけでございまして、よくよくそういうことを考えて物は言っている、このように申し上げざるを得ないわけでありまして。

○福島みずほ 君 力強いお言葉ですが、かつて規制改革会議が労働組合の団体交渉権の制限を提言したときに、これに関して、労働組合の団体交渉権を制限するものとして項目が削除されたということがかつてあります。

是非お願いしたいのは、その時点は、厚生労働省は、憲法はすべての国民に団結権や団体交渉権を認めているから、少数組合を排除する理屈は成立しないと反対をしいらっしゃいました。今回、経済財政諮問会議が出した提言についても、厚労省の見解すらも踏みにじるものが山ほど入っております。是非、特に労働者派遣事業法における直接雇用義務をなくすとか、あるいは全面解禁のことや、事前面接の解禁や有期雇用に関する提言や強行規定に対する提言、いろんなことは、これは憲法の生存権を踏みにじるものだ。割増し賃金を引き上げることとはよくないという提言などを憲法の生存権の規定から認めることはできないというふうに考えております。

大臣、この規制改革会議の最終答申に対してきちんと批判をし、ともに粉砕していただければお願いしたいんですが、個別的な点については是非、例えばこの点とこの点とこの点、生存権の観点からおかしいと。少なくとも最低賃金とパート法と労働者派遣法は明確に今の厚労省の立場と違うわけですから、これに対して削除要求を一緒にしていただくというか、一緒になくても結構ですが、是非削除要求を果敢にされるよう要請したいと思いますが、いかがでしょうか。

○国務大臣(柳澤伯夫 君) この今の文書は、先ほど雇・児局長からお答え申し上げましたとおり、また前の方の御質問のときに私自身も申し上げましたように、規制改革会議の再チャレンジワーキンググループの労働タスクフォースという、そういう方々による意見ということでございます。いずれ、これ規制改革会議の何らかの公式書面ということになる場合には、それは我々としても意見を強く申し上げたいと、申し上げるべきだと、このように考えております。

○福島みずほ 君 報道では規制改革会議が提言となっておりまして、ペーパーも、冒頭に規制改革会議というふうなペーパーがなっております。また、これは記者会見をやっております。福井秀夫政策研究大学院大教授がきちつと記者会見しておりますし、また報道によれば、月内にまとめる一次報告に提言を盛り込み、今後三年の任期中に実現する構えと強く指摘がされています。

こういう労働法制に関する考え方をやっぱ許してはいけません。強行規定を要するにたくしてしまふわけですから、いずれ盛り込まれればとか、提言されればというレベルではないと考えますが、いかがでしょうか。

○国務大臣(柳澤伯夫 君) 福島委員からいろいろ御注意をいただきました。我々も、我々の考え方に従って閣議決定までいただいて法案を提出しております。それから、これまでの労働政策からくるものもろの法律改正も閣法という形で閣議の決定を経て御提案をしてきたと、こういうこともございます。

そういう中で今回この文書がどういう道行きをたどるかはまだ分からないわけですが、規制改革会議というものは、何と申しますか、

我々と同じ系統に属するというところであります。その文書がでる上るときに我々との調整をするということには多分ならぬと思いますが、したがって、私どもとしては、事実上、でる上がる過程でも強く働き掛けていきたい、このように考えております。

なお、この会議の提案に基づいて規制改革の三か年計画というものができ上がって、それが閣議決定の対象になりますので、その段階に至ればこれは閣内での調整というものは当然行われるわけですので、そういうものに対しては私どもとしてしっかりと取り組んでいきたいと。

ただ、意見表明の段階では、何かちょっと私どもの手の届かないところで作成されるということもありますが、事実上、私どもはこれに対して、今委員はともに闘おうという呼び掛けでございますが、その点とはかくといたしまして、我々のこれまでの労働施策に携わってきた考え方を基本として、しっかりと物を言っていきたい、このように考えております。

○福島みずほ君 規制改革会議が今まで毒害をまき散らして、先ほど櫻井委員が言った税金の無駄遣いだという点も、私は全く同じ考えです。これが、月内にまとめる一次報告に提言を盛り込み、今後三年の任期中に実現する構えとなつていくので、このような諮問機関の表現をやはり労働法制を考える私たち、厚生労働省は絶対に許すべきではないと考えるので、強く物を言っていきたいというふうに最後おっしゃっていただいたので、お互いに強く文句を言っている、社民党とすれば、規制改革会議は有害無益なものであり、存在そのものも問題だけれども、こういう労働法制についての考え方を表明することができるといふことについて大変危機感を感じております。強く是非、厚生労働省は六十年間の重みを懸けて是非粉砕の先頭に立っていただきたいと強く要望しておきます。

次に、先ほど津田理事の方から指摘のあったこ

のチラシについて、私も確認答弁をしていきたいと思っております。

これは、正社員と同視できる働き方のパートのAさんは、短時間正社員扱いとなり、すべての待遇が正社員並みにと書いてあります。すべての待遇というところでよろしいですね。

○政府参考人(大谷泰夫君) この四角の中は正に差別禁止対象のパート労働者でありますので、すべてということとは、これは言わば退職金から住居手当も含め、すべてというふうに考えております。

○福島みずほ君 これはもうすべてということでは理解をさせていただきます。

管理職パートのBさんという部分に、時間比例の賃金となることが原則、同一労働同一賃金と書いてありますが、このとおりでよろしいですね。

○政府参考人(大谷泰夫君) これは言わば正社員と職務が同じで、それから人材活用の仕組みも一定期間同じという方についての言わば表現であります。その賃金が、これは左のコラムほどすべての要件において同じではありませんけれども、賃金の決め方を同じにするということ、これは究極的には、決め方が同じであれば同一労働同一賃金のところまで持つていくというのが究極のこの理想であります。

○福島みずほ君 究極の理想とおっしゃいましたが、これ厚生労働省が作っているチラシですから、九条の点に、九条ですね、九条で同一労働同一賃金、時間比例の賃金となるということではよろしいですね。

○政府参考人(大谷泰夫君) これはちょっとまた説明するとくどくなりますけれども、この同一労働同一賃金という私どものこの考え方の整理は、その職務とそれから人材活用を合わせてそこは判断しますけれども、究極的にはそういうものを目指して企業で配慮を願いたいということが書いてあるわけでありまして。

○福島みずほ君 究極的にということでしたが、ここに時間比例の賃金となることが原則、同一労働同一賃金と入っておりますので、その立場で強く頑張っていたただけのように期待をしております。

どのようによいこれを実現されるのでしょうか。

○政府参考人(大谷泰夫君) これは、この法律につきまして、確かに努力義務、あるいは最初の差別禁止はこれは強行規定でありますけれども、あとの二つの右の括弧、下の括弧は努力義務ということでありまして。

これについては、今回の法律におきまして、まず事業主が今回の制度の趣旨を十分理解して、まづはそういった労働の条件を改善していただくということが一。それから、そうでなかった場合に、その労働者自身がやはり法律の制度を十分周知していただいて、事業主に説明義務を今回課しておりますので、その決定について説明してもらおうということが二。そして、そこでまず調わなかった場合には、企業内の自主的な交渉において解決していただくということが次のステップでありますけれども、あと、この法律におきまして、そこでも両者の意思が合わないということであれば労働局に御相談いただいて、これは指導、助言、勧告を得て、あるべき姿に持つていっていただくということがこの法案の趣旨であります。

○福島みずほ君 労働者だけではなくて、使用者の側に、時間比例の賃金となることが原則、同一労働同一賃金ですとはっきり指導していただくというところでよろしいですね。

○政府参考人(大谷泰夫君) 法律の趣旨については、機会をとらえて説明していきたいと考えております。

○福島みずほ君 八条の事業主の判断について改めてお聞きをいたします。

五月十七日の局長答弁で、事業主にアンケートで聞いたところ、おたくに差別禁止がいますかと聞いて、いるというふうにご回答はなかなかに期待できないというふうにご回答がありました。何事も委員の中で繰り返したように、差別禁止は事業主の判断のみにゆだねられ、差別に対し無力

な法律となっております。

実際に、自分が差別禁止対象となるのではないかとということで事業主に問い合わせたパートタイム労働者の人がいます。やはり事業主は、差別禁止対象になるのは無理ではないかと答えたそうです。その例は、例えば業務内容が多岐にわたる、これ銀行に勤務している人です、対外的な業務もしている、勤務時間は五時間。二十八年間勤務したうち四百円しか時給は上がっていない、この二十八年間の間。ボーナスは社員で八十一万円、それに対してこの人は一万八千円。福利厚生として、交通費の支給とともに、一度の定期健診以外の退職金、家族手当、結婚祝い金、出産祝い金、家族慶弔金、疾病見舞金、災害見舞金、訪問看護療養付加金、家族訪問看護療養付加金、家族出産育児付加金などパート労働者には適用されていません。食事手当が支給されていましたが、百円カットされ、これは正社員並みだということでした。

この人は、自分はこれに当たりますかと言ったら、無理ではないかと言われたそうです。このような場合、どのような救済が考えられるのでしょうか。

○政府参考人(大谷泰夫君) 前回の御審議の際にアンケート調査という話を申ししたのは、これは実数を把握する方法として一遍のアンケート調査では事業主が正確に、言わば禁止に反しているということを知るわけでありまして、数字を得ることはなかなか難しくしようと思しまして、これはあくまで調査の話でございます。

今回の指摘の例でありますけれども、これはあとは当事者間で、今回、制度が改正されますれば、それぞれの情報を持った上で、まずは説明義務を果たしていただき、その確認するということから入るわけだと思っておりますけれども、さつき御説明申し上げたことと繰り返しますけれども、それで両者が合意できない、企業内で自主的に解決ができないということであれば、これは都道府県の労働局に申し出ていただきまして、これ

は助言、指導、勧告、そして最終的には調停といったこともあり得るかというふうに考えているわけであります。それから、その先を申し上げますと、それでも解決が得られないときには訴訟の利用ということになると考えております。

○福島みずほ君 二十八年間働いて四百円しか時給が上がつていないと。新人の研修や指導もしているわけですね。

じゃ、最後は訴訟という形の今答弁なんです。が、もっと行政は、どっちか分からない、あるいは事業主は無理じゃないかというようなケースに関して、これは積極的に指導、助言等をしていただくということではよろしいんですね。

○政府参考人(大谷泰夫君) 都道府県の労働局に申し出ていただきますれば、例えば職務の違い、あるいは人材管理の違い、あるいは契約の期間について必要な情報を得て判断材料を与えるものというふうに考えております。

○福島みずほ君 ちよつと済みません。判断材料を与えるものというのは、今労働局などがよくやっている行政に対してちゃんと指導をするという意味でよろしいですね。

○政府参考人(大谷泰夫君) おっしゃるとおりです。

○福島みずほ君 フルタイムパートの扱いについて再度お聞きします。

三要件を満たした四十時間、四十を超えている労働者に対して、四十時間あるいは四十時間を超えている労働者に対しては、当然差別禁止の取扱いとなるということではよろしいですね。

○政府参考人(大谷泰夫君) この四十時間を超えて働いた労働者について、ちよつと幾つかの種類がありますので一概には申し上げられないわけでありまして、本法案の対象となりますパート労働者の判断といたしますのは、実労働時間ではなく、労働契約上定められた所定労働時間を通常の労働者と比較するというところでございます。したがって、残業等があつて実労働時間が週四十時間以上となつておりまして、所定労働

時間が通常の労働者よりも短ければこれは本法案の対象となる、短ければそれは本法案の対象となるパート労働者であります。そして三要件を満たせばそれは差別禁止の対象となるわけであります。

逆に、実労働時間がどうであれ、所定労働時間が通常の労働者と同じことであれば、これは呼び方のいかに問はず、この改正の対象とならないということではあります。

○福島みずほ君 私が聞いたのはそういうことではなく、四十時間、四十時間を超えている労働者に関して当然差別禁止の取扱いとなるんですねということでは。

○政府参考人(大谷泰夫君) フルタイムのいわゆる疑似パートと申しますか、そういうケースであれば、これは本法案の対象にはなりません。

○福島みずほ君 いや、この法案の対象にならないことは分かっているんです。四十時間を超えている労働者に対しては当然差別禁止の取扱いとなりますよ、ねという確認をさせていただきます。

○政府参考人(大谷泰夫君) これ、今回の法律の対象がやはり通常の労働者と比べて短い労働時間の労働者ということでありまして、これ、考え方というものは是非そういうふうな企業で御理解いただきたいとまでは申し上げますけれども、当然にこの法案が労働者の対象になるかという点、それはやはり差別禁止という強行規定は対象にならないと言わざるを得ないと思ひます。

○福島みずほ君 いや、短ければ当然差別禁止になつて、フルタイムだと差別禁止が当たらないというのには非常に変な話で、これはフルに働いているパートだと差別禁止が及ぶというのにはやっぱり理解できない。

今局長は、当然差別禁止が及ぶという理解を事業主はしていただきたいというふうにおっしゃいました。この法律が及ばないということについては、この法律が及ぶとは思ひますが、という厚労省の考え方は分かりましたが、差別禁止は当然及ぶということではよろしいですね。

○政府参考人(大谷泰夫君) くだくりますが、この差別禁止というのは、これは法律に基づくいわゆる強行規定でありまして、そういう意味で、そういうものが法律の根拠なく適用されることはできないわけでありまして、そういう考え方方を各事業所で御理解賜りたいとまでは申し上げませんが、この法律に基づいて、さつき言つた対象外の者まで差別禁止だと言ふことは難しいと思ひます。

○福島みずほ君 じゃ、フルタイムパートは差別禁止の考え方が及ぶということではよろしいですか。

○政府参考人(大谷泰夫君) そのフルタイムパートということにつきましては、繰り返しこの御審議でも御意見を賜つておるところでありますけれども、ここで言う差別禁止の対象ではないと言わざるを得ません。

○福島みずほ君 いや、私は実は確認をさせていただいて、つまり、フルタイムパートについて、じゃ、差別の禁止の考え方はフルタイムパートにも及ぶのは当然ではないかということについてはいかがですか。

○政府参考人(大谷泰夫君) この法律の根拠をもつて一刀両断にそういうことを判断することはできないと、これはそういうことになるわけでありまして、あえて申せば、例えば同じ事業内に一時間の違いでさつきおっしゃつたようなケースがあつた場合に、これはこの法律では処理もろろんできないわけでありまして、仮定の議論になります。裁判等の中で争ひになった場合に公序良俗という判断が登場するという可能性はあると思ひますけれども、それは当然といひますよ、りも、個々の事実認定なり、そういう裁判所の判断に基づくものと考えます。

○福島みずほ君 パート指針は、強行規定がなくともいろいろな指針設けていますよね。とすれば、私は、フルタイムパートに関してはやはり差別禁止は妥当ではないかというのを例えば指針に盛り込むということは十分合理的だと考えますが、

いかがでしょうか。

○政府参考人(大谷泰夫君) この差別禁止という規定は実は非常に厳しい規定でありまして、言わば事業主がそういう方を雇用していれば、くどいようでありまして、退職金から住居手当まで正社員と全く同じにし、そういうことをこれは強行的にしなければいけないという規定でありますから、そういう意味で、そういう重い義務を法律の根拠なしにいわゆる事業主に強いるということ、これは難しいと考えますけれども、今お話がありましたように、そういう考え方を事業主の間で普及すべきだと、そういうことであれば、それは考え方の問題として別途、検討する余地があると思ひます。

○福島みずほ君 考え方が普及すべきだということであれば、指針あるいはガイドライン、そういうものには是非、厚労省として盛り込んでいただきたい。いかがでしょうか。

○政府参考人(大谷泰夫君) これは、そうはいつても、この差別禁止というのは非常に厳しい概念でありますから、その扱いにつきましては、これは関係者の理解も得た上で進めなければ、なかなか一気にここで申し上げるのは難しいと思ひます。

○福島みずほ君 短時間パートだったら厳しい差別禁止が及んで、フルタイムパートになつてしまつたら差別禁止が及ばないというのはやっぱり非常に変なことです。それは、パートを短時間労働と位置付けた厚生労働省のたまの便宜のためだけであつて、その厚労省の便宜のために、生きていく人間が何で差別禁止が及ばないかと。考え方からすれば、さつきから局長おっしゃつておられる、差別はない方がいい、あるべきでないという考え方はやっぱり及ぶべきなんです。フルタイムパートだとしたら、たとへば、すべてについて厳密に差別禁止というふうになくても、フルタイムパートにしたらできるだけ差別がないように扱うべきだといったことや、書きぶりはいろいろあるかもしれませんが、指針

に是非盛り込んでいただきたい。いかがですか。

○政府参考人(大谷泰夫君) くどくなりますが、この差別禁止につきましては、その差別禁止という内容の強行性の問題もありますけれども、この三要件の中には契約の期間という要素がありまして、期限の定めはないか、あるいは期限の定めがあつても、それが繰り返すことによつて期限の定めのないものに準ずるものだとところから比較をしていくわけであります。

そういった意味で、フルタイムの有期契約社員の方が、あるいはそのフルタイムの契約なりパートの方がどういう形であるのか分かりますが、やはり個々に議論してみないと、くどくどここで論じるのは難しいのではないかと考えています。

○福島みずほ君 厚生労働省の役人の人も、公の場以外では、それはそうですねという感じだと思ふんですね。それやっぱおかしいですよ、それが考えても。

だったら、百歩譲つて、八条に準じてできるだけ差別のないものとして取り扱うべきだ、この指針でも結構ですよ。フルタイムパートに関して、全く何の言及もしないのではなく、やはり何とか差別が少なくなるようにということと厚労省としては努力していただきたい。それを指針なり何らかの形で出していきたい。いかがですか。

○政府参考人(大谷泰夫君) フルタイムパートといひますか、そういった働き方についての考え方は、これは別途、労働政策審議会でも今後検討されていくことになると思われまいますので、そういった中でも、今回の法律の考え方というものは御議論の対象になるのではないかと期待するわけでありまして、ここでそこを断定的に言うのはなかなか難しいと思います。

○福島みずほ君 先ほど局長は、差別禁止の考え方が望ましいというふうにおっしゃいましたので、差別禁止の考え方が望ましいということをは非喧伝していただきたい。それはいかがですか。

○政府参考人(大谷泰夫君) パートタイム労働者

に対して、まあ喧伝といひますか啓発することはもちろん私どもの仕事でありますけれども、ひとつこういったところについては、更に精緻な議論があると考えておりますので、一概にここでそこを断言するのはばかかと思ひます。

○福島みずほ君 だって、さつき局長は差別禁止の考え方が及ぶことが望ましいとおっしゃつたじゃないですか。国会の答弁でそうおっしゃつてゐるんだつたら、国会の答弁で言うのと宣伝するのは同じことだと思ひますけれど。

○政府参考人(大谷泰夫君) 考え方を申し上げるのは、もちろんこういう形でやぶさかではないわけでありまして、それが指針であるとか、そういう法規範的なものになつてきますれば、これはその手続を経て関係者の理解の上で行わなければならないということ、そこに手続がまだあるということとを申し上げてゐるわけでありまして。

○福島みずほ君 是非、指針に盛り込んでくださる手続をちゃんとやってくださるよう心から要請いたします。

更新の反復についてですが、有期の場合、更新の回数や継続雇用を期待させる言動などを参考に考慮することですが、どのように周知徹底するのでしようか。是非、有期の更新を繰り返してゐることや、更新の期待があるものについて、是非、期間の定めのないものにするとか、指針に入れる条文のたし書の中に含めるなど、だれが見ても分かるようにできないでしょうか。

○政府参考人(大谷泰夫君) この有期労働契約が更新されることにより、無期労働契約と実質的に異なる状態になつてゐるかどうかにつきましては、これはその裁判例において、更新回数のほかに、かつてここで申し上げたことがありますが、業務内容の恒常性や臨時性、また正社員との同一性、それから労働者の契約上の地位の基幹性、臨時性、それから継続雇用を期待させる言動等当事者の主観的な態様、また更新手続の厳格性、他の労働者の更新状況、こういった事項を考慮して判断されるということを考えております

が、こういったことを参考に、今後、通達においてその判断基準を示すとともに、例えばその具体的な事例や対応方法について分かりやすく解説したパンフレットを提供するであつたら、事業主あるいは労働関係団体についてもそういった情報を提供して自主的な取組を支援していくとか、そういったことであらゆる周知徹底に努めたいと思ひております。

○福島みずほ君 是非指針の中に入れるなど、だれが見ても分かるように是非検討をよろしく願ひします。

三要件を満たす通常労働者の比較について確認を一ついたします。

これは以前、私も質問しましたが、パートタイム労働者の比較は三要件を満たしていない通常労働者との比較でよろしいでしょうか。つまり、通常労働者とパートタイム労働者の比較について、三要件を満たす通常労働者と三要件を満たしていない通常労働者がいる場合、パートタイム労働者の比較は三要件を満たしていない通常労働者の比較でよろしいでしょうか。同じ労働者とは差別をしてはいけないという概念であるということでしょうか。

○政府参考人(大谷泰夫君) これは以前ここでも申し上げたことと思ひますが、三要件という言い方をしますと若干誤解が生じます。要するに、その職場で比較すべき通常の労働者を見た場合にその三つの要件で見るといふことを言つてゐるわけでありまして、例えば三要件といひましても、この間たしか申し上げましたけれども、仕事の内容が同じで、それから人材管理も同じだといふことであつた場合に、期間でどう見るか、あるいは、いわゆる人材運用の中で転動があるかないかと見た場合に、ちよと比べるべき正社員の中、通常の社員の中に転動してゐる者といひない者があつたといふことであれば転動してゐない者で比べてよいと、そういった意味でそこは考えていくということでございます。

○福島みずほ君 福利厚生についてですが、施設

のみに限定してゐること、配慮規定としてゐることなど問題があります。

均衡処遇の実現に向けて、パートタイム労働者が差別的な扱いを受け、是正すべき福利厚生には何があるかと認識してゐますか。

○政府参考人(大谷泰夫君) お答え申し上げます。

均衡処遇の実現に向けて今後は是正すべき福利厚生、どういふものがあるかと認識してゐるかというところであります。

健康の保持、それから業務の遂行に必要な施設の利用につきましては、これは取扱いを異にする理由はないといふことで、まずは今回の改正法案に基づきまして厚生労働省で規定する予定の給食施設、休憩室、更衣室についての均衡を書く、これはまず必要と考えております。その上で、これは現行の指針でも規定しておりますが、医療、それから教養、文化、体育、レクリエーション等の福利厚生施設などを中心に、これも均衡処遇の実現に向けた取組を行つていきたいと思ひます。さらに、慶弔見舞金あるいは慶弔休暇など、これら以外の福利厚生でありましても、通常の労働者が受けてゐる措置についてパート労働者も受けるようにするといふことは、これは均衡の観点から望ましいことといふふうに考えておりますので、これらについては均衡待遇の確保について今後の課題として我々も検討を重ねていきたいと思ひております。

○福島みずほ君 三つおっしゃいましたが、三日の検討を重ねていきたいといふのではなく、是非三でおっしゃつたことを二のレベルで広げていく対象にしていただきたいと思ひますが、いかがですか。

○政府参考人(大谷泰夫君) 今回、法律の介入をもつて規定することは合意が得られなかつたわけでありましてけれども、今後どういふ形でこれを推進するかについては、事業主、労使についてまた相談をして、できる限り推進の方向で進めていきたいと思ひております。

○福島みずほ君 パート指針が後退をしないように、あるいは福利厚生については、特に施設については、パートが正社員と区別する理由がない、あるいは福利厚生については基本的に是正すべきものであるという観点から頑張ってくださいようお願いいたします。

次に、不利益変更についてお聞きをいたします。

パート法改正後に、期間の定めのないパートの定期契約への切替えや労働条件を下げるなど、不利益変更がなされることが予想されます。NGO団体、働く女性の全国センター、非正規雇用労働者の労働条件の不利益変更は正社員より多いという結果がホットラインの結果出ております。

ですから、これについて、不利益変更がなされないようにするには行政としてどのような対応を想定しているのか、労基署や均等室などの対応はどうなっているのか、相談業務について、これは総合労働相談への研修、周知徹底は行われるのか、それについてお聞かせください。

○政府参考人(大谷泰夫君) 労働条件の引下げ防止の措置につきましては、これは本改正法案には特段明記してないところでありまして、これも、これは、明確な規定がなくとも、労働条件の不利益変更を事業主の一存で合理的な理由なく一方的に行うということはおおよそ法的に容認されないというふうに考えておまして、この趣旨につきましても今後、事業主に対して十分な周知に努めてまいりたいと考えております。

また、今御指摘がありましたように、各都道府県の労働局それから総合労働相談コーナー、その他行政関係部局におきましてもこういった趣旨は徹底してまいりたいと考えます。

○福島みずほ君 パートタイムに対する差別の解消という観点からですが、この委員会でも間接差別の点について、間接差別が横行している、つまりパートタイム労働者、定期契約労働者であるからという差別だけではなく、主婦であるとか女性であるという間接差別が数多く横行していると

いう実態をどうするのか、その認識を厚生労働省として持っているのか、それを踏まえ法律や行政、業務を行っているのか、いくのかについてお聞かせください。

○政府参考人(大谷泰夫君) 間接差別につきましては、これは昨年の男女雇用機会均等法の改正の中でも十分に御審議賜りまして、三つの要件を定めて、現在それが施行されております。それから、その際の議論の中で、このパートタイムの労働者についてどう考えるかということで、これは労働時間が異なることによる格差の是正という見地から取り組むということになり、今回、法案を提出させていただいて、その格差の是正に取り組んでいるところでございます。

このパートタイムの労働者の七割が女性であるということも考えましても、今回の法案が実効性が担保され普及されることになりまして、それはそういって、ひいてはこの間接差別の是正にも寄与するものというふうに考えております。

○福島みずほ君 前述した銀行のBさんの勤務先では、フルタイムパート以外のパートタイム労働者に対しては、配偶者の扶養控除範囲内で住民税が掛からない年収百万円以内で働くように年収管理表が配付されております。このように、パートタイム労働者は家計補助的労働という意味合いが強く、賃金や待遇面で差別してもよいというふうになっております。そのためのパート法であるというふうにも思っております。このような年収管理表の配付や、それから家計補助的だ、女性だから、主婦だからいいのだという、このようなことに關してきちっと厚労省は認識を持ち改善をしていただきたいと思います。どのように取り組まれるのか、お聞かせください。

○政府参考人(大谷泰夫君) 今御指摘ありましたその家計補助的労働であるということで、特段そういう文言による制度や指導があるわけではございませんけれども、今回の法律改正の中身をあらためていただくと、パート労働者にもいろんな態様があつて、その家計補助的労働という中にも、例

えば職務が異なる仕事の、家庭の、言わば家事の連携を図りながらパートをしておられる方、あるいはもうほとんどパートタイムに、その一日の仕事のほとんどを仕事に費やしている方、いろんな方があるわけでありまして、そういった働き方に応じた今回、処遇の改善を講じているところでありまして、そういった意味で、そういう家計の状況に応じた対応も図られていくということに寄与するのではないかと期待しているわけでありまして、私どもも所管しております男女雇用機会均等法、あるいは育児・介護休業法、あるいは今回のパート労働法の改正等を合わせて、今御指摘のありましたようなことについて貢献していきたいと考えております。

○福島みずほ君 両方の側面からよろしく願います。

転換制度についてですが、機会を与えるだけの内容で一体何がかわるのか、今後の転換制度の在り方についてですが、今後どのように転換制度について取り組んでいくのか、是非前向きにこうやるといふことでよろしく願います。

というのは、街頭アンケートをやったNGOのグループからのアンケート結果では、やはり正社員との均等待遇を希望するとか、正社員になることを希望するといふ人がやっぱり多いんですね。ですから、それはもう当たり前のことで、この転換制度については是非実効性があるようにということをお願いしたいのですが、厚労省の取組の決意を教えてください。

○政府参考人(大谷泰夫君) 今回の法律改正の中でも通常の労働者への転換制度を導入するというところで、例えば正社員を雇用しようと考えている場合に、既に雇われているパート労働者の方に事前にその機会があるということを周知する、あるいは職場の中で新たに通常の労働者を配置しようとする場合に、そういう状況、情報を周知する、あるいは社内ですぐに研修や試験制度を設ける、そういうことについて必ず取り組むように、こういった義務が入ったわけでありまして、こ

れが、そういうパート労働者の中でそういった意欲と能力を有する方の採用についてこれが寄与することを期待するわけでありまして、こういった措置の徹底については、私どもも法案の施行の中で図っていきたくと考えております。

○福島みずほ君 実は、不利益変更やいろんなこともありますが、試験制度を形式的に設けるけれども実際は皆落としてしまつとか、そういう事例を実はよく聞きますけれども、そういう点についての歯止めや指導というのはあり得るのでしょうか。

○政府参考人(大谷泰夫君) 近時、パートタイムの正社員登用ということで、数千人単位で行っている企業もかなり出てきているというふう聞いておりますけれども、最終的にその試験が単に形式の、いわゆるダミーのようなものであつてはならないと考えておりますけれども、その試験においてその能力が公正に判断される試験を実施していただくということが重要と考えております。

○福島みずほ君 大臣に最後にお聞きをします。今回のパート法の改正で、ILO勧告で指摘されていることを満たし、ILOパート条約を批准できる内容だと大臣は認識されているでしょうか。

○国務大臣(柳澤伯夫君) ILO条約というお話ですが、これは百七十五号条約、つまりパートタイム労働に関する条約というふうにお受け取りをさせていただきます。この場合、パート労働者を定義付けるに当たしまして、比較可能なフルタイム労働者という、パート労働法の、ということについては、通常の労働者と類似の概念だということに受け止めていますけれども、この条約におきましては、事業所内にそういう方がいない場合、事業所の外にいる者と比較するということになっております。この点がパート労働法の通常の労働者、すなわち事業所内にいるということが要件になっている我々の法律の通常の労働者とは異なるわけでございます。

一般に職務給が定着しているという状況を背景

に事業所横断的な労働市場が形成されているヨーロッパとは異なりまして、我が国におきましては事業所ごとの雇用管理により賃金等が決定されているわけでございますので、事業所を超えて、通常の労働者を定義付けているこの条約とはおのずから制度が異なってくるということでございます。したがって、現状では適切な国内担保措置がとり得ませんので、パートタイム労働に関する条約は批准できないし、これが今回の法律で批准できるような状況になるというふうには考えておりません。

○福島みずほ君 パート条約を批准できる法案であるべきだということを申し上げ、私の質問を終わります。

○委員長(鶴保庸介君) 他に御発言もないようです。質疑は終局したものと認めます。

本日はこれにて散会いたします。

午後五時四分散会

五月十八日本委員会に左の案件が付託された。

一、雇用対策法及び地域雇用開発促進法の一部を改正する法律案

雇用対策法及び地域雇用開発促進法の一部を改正する法律案

雇用対策法及び地域雇用開発促進法の一部を改正する法律案

(雇用対策法の一部改正)

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

目次を次のように改める。

目次

第一章 総則(第一条―第十条)

第二章 求職者及び求人者に対する指導等(第十一―第十五条)

第三章 職業訓練等の充実(第十六―第十九条)

第四章 職業転換給付金(第十八条―第二十条)

第七部 厚生労働委員会会議録第二十一号

三 条

第五章 事業主による再就職の援助を促進するための措置等(第二十四条―第二十七条)

第六章 外国人の雇用管理の改善、再就職の促進等の措置(第二十八条―第三十条)

第七章 雑則(第三十一条―第三十八条)

附則

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

第四条第一項第一号中「の事業」を「に関する施策」に改め、同項第二号中「即応した技能」の下に及びこれに関する知識を加え、「これ」を「これらに、」及び産業の必要とする技能労働者を養成確保するため、技能に関する訓練及び検定の事業」を「職業訓練及び職業能力検定に関する施策」に改め、同項第三号中「措置」を「施策」に改め、同項第四号中「離職」を「事業規模の縮小等(事業規模若しくは事業活動の縮小又は事業の転換若しくは廃止をいう。以下同じ)」の際に、失業を予防するとともに、離職に改め、同項第七号中「その他」を「前各号に掲げるもののほか、職業の安定、産業の必要とする労働力の確保等に資する雇用管理の改善の促進その他」に改め、同号を同項第十二号とし、同項第六号中「雇用形態」の下に「及び就業形態」を加え、同号を同項第九号とし、同号の次に次の二号を加える。

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

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

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

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

第四条第一項第四号の次に次の二号を加える。

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

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

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

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

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

第二章を削る。

第十二条を削り、第十一条を第十二条とし、第十条を第十一条とする。

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

第七条 事業主は、青少年が将来の産業及び社会を担う者であることにかんがみ、その有する能力を正當に評価するための募集及び採用の方法の改善その他の雇用管理の改善並びに実践的な職業能力の開発及び向上を図るために必要な措置を講ずることにより、その雇用機会の確保等が図られるように努めなければならない。

第八条 事業主は、外国人(日本の国籍を有しない者をいい、厚生労働省令で定める者を除く。以下同じ)が我が国の雇用慣行に関する知識及び求職活動に必要な雇用に関する情報を十分に有していないこと等にかんがみ、その雇用する外国人がその有する能力を有効に発揮できるよう、職業に適應することを容易

にするための措置の実施その他の雇用管理の改善に努めるとともに、その雇用する外国人が解雇（自己の責めに帰すべき理由によるものを除く）その他の厚生労働省令で定める理由により離職する場合において、当該外国人が再就職を希望するときは、求人の開拓その他当該外国人の再就職の援助に関し必要な措置を講ずるよう努めなければならない。

（指針）

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

第十五条中「公共の職業訓練機関」を「公共職業能力開発施設」に改める。

第三章を第二章とする。

第四章の章名を次のように改める。

第四章 職業訓練等の充実

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

第十七条の見出しを「職業能力検定制度の充実」に改め、同条中「技能の」を「職業能力の」に、「技能評価」を「職業能力の評価」に、「並びにこれを拡充し、及び普及するを」及びその充実を図る」に、「向上及び職業の安定並びに技能労働者の」を「開発及び向上、職業の安定並びに」に改める。

第四章を第三章とし、第五章を第四章とする。

第六章の章名中「措置」を「措置等」に改める。

第二十四条第五項中「第二十八条第一項」を「第二十七条第一項」に改める。

第三十一条第一項第一号中「第二十八条第一項」を「第二十七条第一項」に、「偽り」を「虚偽」に改め、同項第二号中「第二十九条」を「第三十

五条」に、「偽り」を「虚偽」に改め、同号を同項第四号とし、同項第一号の次に次の二号を加える。

二 第二十八条第一項の規定による届出をせず、又は虚偽の届出をした者

三 第三十三条第一項の規定による報告をせず、若しくは虚偽の報告をし、又は同項の規定による当該職員の質問に対して答弁せず、若しくは虚偽の陳述をし、若しくは同項の規定による検査を拒み、妨げ、若しくは忌避した者

第三十一条を第三十八条とする。

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

第二十九条を第三十五条とし、同条の次に次の一条を加える。

（権限の委任）

第三十六条 この法律に定める厚生労働大臣の権限は、厚生労働省令で定めるところにより、その一部を都道府県労働局長に委任することができる。

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

第二十八条を削り、第二十七条を第三十一条とし、同条の次に次の三条を加える。

（助言、指導及び勧告）

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

（報告等）

第三十三条 厚生労働大臣は、第二十七条第一項及び第二十八条第一項の規定を施行するために必要な限度において、厚生労働省令で定めるところにより、事業主に対して、労働者

の雇用に関する状況その他の事項についての報告を命じ、又はその職員に、事業主の事業所に立ち入り、関係者に対して質問させ、若しくは帳簿書類その他の物件の検査をさせることができる。

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

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

（資料の提出の要求等）

第三十四条 厚生労働大臣は、この法律（第二十七條第一項及び第二十八条第一項を除く。）を施行するために必要があると認めるときは、事業主に対して、必要な資料の提出及び説明を求めることができる。

第六章中第二十六条の次に次の一条を加える。

（大量の雇用変動の届出等）

第二十七条 事業主は、その事業所における雇用量の変動（事業規模の縮小その他の理由により一定期間内に相当数の離職者が発生することをいう。）であつて、厚生労働省令で定める場合に該当するもの（以下この条において「大量雇用変動」という。）については、当該大量雇用変動の前に、厚生労働省令で定めるところにより、当該離職者の数その他の厚生労働省令で定める事項を厚生労働大臣に届け出なければならない。

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

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

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

二 公共職業能力開発施設において必要な職業訓練を行うこと。

第六章を第五章とし、同章の次に次の一章を加える。

第六章 外国人の雇用管理の改善、再就職の促進等の措置

（外国人雇用状況の届出等）

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

2 前項の規定による届出があつたときは、国は、次に掲げる措置を講ずることにより、当該届出に係る外国人の雇用管理の改善の促進又は再就職の促進に努めるものとする。

一 職業安定機関において、事業主に対して、当該外国人の有する在留資格、知識経験等に応じた適正な雇用管理を行うことについて必要な指導及び助言を行うこと。

二 職業安定機関において、事業主に対して、その求めに応じて、当該外国人に対する再就職の援助を行うことについて必要な指導及び助言を行うこと。

三 職業安定機関において、当該外国人の有

する能力、在留資格等に応じて、当該外国人に対する雇用情報の提供並びに求人の開拓及び職業紹介を行うこと。

四 公共職業能力開発施設において必要な職業訓練を行うこと。

3 国又は地方公共団体に係る外国人の雇入れ又は離職については、第一項の規定は、適用しない。この場合において、国又は地方公共団体の任命権者は、新たに外国人を雇い入れた場合又はその雇用する外国人が離職した場合には、政令で定めるところにより、厚生労働大臣に通知するものとする。

4 第二項（第一号及び第二号を除く。）の規定は、前項の規定による通知があつた場合について準用する。

（届出に係る情報の提供）

第二十九条 厚生労働大臣は、法務大臣から、出入国管理及び難民認定法又は外国人登録法（昭和二十七年法律第百二十五号）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の求めがあつたときは、前条第一項の規定による届出及び同条第三項の規定による通知に係る情報を提供するものとする。

（法務大臣の連絡又は協力）

第三十条 厚生労働大臣は、労働力の需要供給の適正かつ円滑な調整等を図るため、法務大臣に対し、労働に従事することを目的として在留する外国人の出入国に関する必要な連絡又は協力を求めることができる。

2 法務大臣は、前項の規定による連絡又は協力を求められたときは、本来の任務の遂行を妨げない範囲において、できるだけその求めに応じなければならない。

（地域雇用開発促進法の一部改正）

第二条 地域雇用開発促進法（昭和六十二年法律

第二十三号）の一部を次のように改正する。

目次を次のように改める。

第一章 総則（第一条―第三条）

第二章 地域雇用開発指針及び地域雇用開発計画等（第四条―第六条）

第三章 雇用開発促進地域に係る地域雇用開発のための措置（第七条―第九条）

第四章 自発雇用創造地域に係る地域雇用開発のための措置（第十条―第十四条）

第五章 雑則（第十五条―第十九条）

第六章 罰則（第二十条―第二十三条）

附則

第一条中「雇用機会増大促進地域、能力開発就職促進地域、求職活動援助地域及び高度技能活用雇用安定地域内」を「雇用機会が不足している地域内」に改め、「関し」の下に、「当該地域の関係者の自主性及び自立性を尊重しつつ」を加え、「これらの者」を「当該労働者」に改める。

第二条第一項中「求人が相当数あるにもかかわらず就職が困難な状況にある地域又は職業に必要な高度の技能及びこれに関する知識を有する労働者（以下「高度技能労働者」という。）を雇用する事業所が集積し、かつ、雇用機会が不足するおそれがあると認められる地域について第三章から第六章まで」を「第三章及び第四章」に改め、同条第二項中「雇用機会増大促進地域」を「雇用開発促進地域」に改め、同項第二号中「求職者が多数居住し」を「居住する労働者（十五歳以上の者に限る。）その他の就業の意思及び能力を有する者として厚生労働省令で定める者の総数に対する当該地域内に居住する求職者の数の割合が相当程度に高く」、「相当程度」を「著しく」に改め、「就職することが」の下に「著しく」を加え、同条第三項を次のように改める。

3 この法律において「自発雇用創造地域」とは、次に掲げる要件に該当する地域をいう。
一 又は二以上の市町村（特別区を含む。以下同じ。）の区域であること。
二 その地域内に居住する求職者の総数に比し相当程度に雇用機会が不足しているた

め、当該求職者がその地域内において就職することが困難な状況にあること。

三 前号に該当する状態が相当期間にわたり継続することが見込まれるものとして厚生労働省令で定める状態にあること。

四 その地域内の市町村、当該地域をその区域に含む都道府県、当該地域の事業主団体その他の地域の関係者が、その地域の特性を生かして重点的に雇用機会の創出を図る事業の分野及び当該分野における創意工夫を生かした雇用機会の創出（以下「雇用の創造」という。）の方策について検討するため協議会を設置しており、かつ、当該市町村が雇用の創造に資する措置を自ら講じ、又は講ずることとしていること。

五 その地域内に居住する求職者に関し第四章に定める地域雇用開発のための措置を講ずる必要があると認められること。

第二条第四項及び第五項を削る。

第三条中「雇用機会増大促進地域、能力開発就職促進地域及び求職活動援助地域」を「雇用開発促進地域及び自発雇用創造地域」に改め、「高度技能活用雇用安定地域内に所在する事業所に関する製品又は役務の供給の減少の雇用には及ぼす影響」を削る。

第二章の章名中「地域雇用機会増大計画等」を「地域雇用開発計画等」に改める。

第四条第一項中「雇用機会増大促進地域、能力開発就職促進地域、求職活動援助地域及び高度技能活用雇用安定地域」を「雇用開発促進地域及び自発雇用創造地域」に改め、同条第二項中「雇用機会増大促進地域、能力開発就職促進地域、求職活動援助地域及び高度技能活用雇用安定地域」を「雇用開発促進地域及び自発雇用創造地域」に改め、同条第六条第一項の地域求職活動援助計画及び第八條第一項の地域高度技能活用雇用安定計画を「地域雇用開発計画及び第六條第一項の地域雇用開発計画」に改める。

改める。

第五条の見出しを「（地域雇用開発計画）」に改め、同条第一項中「雇用機会増大促進地域」を「雇用開発促進地域」に、「こと」を「について」に、「地域雇用機会増大計画」を「地域雇用開発計画」に改め、同条第二項中「地域雇用機会増大計画」を「地域雇用開発計画」に改め、同項第一号から第三号までの規定中「雇用機会増大促進地域」を「雇用開発促進地域」に改め、同項第四号中「雇用機会増大促進地域」を「雇用開発促進地域」に改め、「事項」の下に「（当該雇用開発促進地域内において行うべき第七條第一項の規定に基づく助成及び援助に関する事項を含む。）」を加え、同項に次の一号を加える。

五 計画期間

第五条第三項中「地域雇用機会増大計画」を「地域雇用開発計画」に改め、同条第四項中「地域雇用機会増大計画」を「地域雇用開発計画」に改め、同項第一号中「地域雇用機会増大促進地域」を「雇用開発促進地域」に改め、同項第二号中「第四号」を「第五号」に改め、同条第五項中「労働政策審議会その他」を「第二項第一号に掲げる区域を管轄する都道府県労働局に置かれる」に改め、同条第六項及び第七項中「地域雇用機会増大計画」を「地域雇用開発計画」に改める。

第六条を次のように改める。

（地域雇用創造計画）

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

- 2 地域雇用創造計画においては、次に掲げる事項を定めるものとする。
 - 一 自発雇用創造地域の区域
 - 二 自発雇用創造地域における労働力の需給状況その他雇用の動向に関する事項
 - 三 自発雇用創造地域の地域雇用開発の目標に関する事項
 - 四 自発雇用創造地域の特性を生かして重点的に雇用機会の創出を図る事業の分野(第十二条第一項において「地域重点分野」という。)に関する事項
 - 五 第二条第三項第四号に規定する協議会(以下「地域雇用創造協議会」という。)に関する事項
 - 六 自発雇用創造地域における雇用の創造に資する方策その他当該自発雇用創造地域の地域雇用開発を促進するための方策に関する事項
 - 七 計画期間
 - 八 地域雇用創造協議会を構成する事業協同組合、協同組合連合会その他の特別の法律により設立された組合若しくはその連合会であつて厚生労働省令で定めるもの又は民法(明治二十九年法律第八十九号)第三十四条の規定により設立された社団法人で第十二条第二項第一号に規定する中小企業者を直接若しくは間接の構成員とするもの(厚生労働省令で定める要件に該当するものに限る。)(以下この号及び同項第二号において「事業協同組合等」という。)(同条第三項の規定により労働者の募集に従事しようとする場合にあつては、当該事業協同組合等に関する事項
- 3 市町村長(特別区の区長を含む。次項において同じ。)(又は都道府県知事は、地域雇用創造計画の案を作成するに当たつては、あらかじめ、地域雇用創造協議会の議を経なければならない。
- 4 市町村長は、地域雇用創造計画の案を作成

- するに当たつては、あらかじめ、関係都道府県知事の意見を聴くものとする。ただし、都道府県が市町村と共同して当該地域雇用創造計画を策定するときは、この限りでない。
- 5 厚生労働大臣は、地域雇用創造計画が次の各号のいずれにも該当するものであると認めるときは、その同意をするものとする。
 - 一 その地域雇用創造計画に係る地域が自発雇用創造地域に該当し、かつ、地域雇用開発指針に適合するものであること。
 - 二 第二項第二号から第八号までに掲げる事項が地域雇用開発指針に適合するものであること。
 - 三 その他地域雇用開発指針に照らして適切であること。
 - 6 厚生労働大臣は、前項の規定による同意をしようとするときは、あらかじめ、関係行政機関の長に協議するとともに、第二項第一号に掲げる区域を管轄する都道府県労働局に置かれる政令で定める審議会の意見を聴かなければならない。
 - 7 市町村又は都道府県は、地域雇用創造計画が第五項の規定による同意を得たときは、遅滞なく、これを公表しなければならない。
 - 8 市町村又は都道府県は、第五項の規定による同意を得た地域雇用創造計画を変更しようとするときは、厚生労働大臣に協議し、その同意を得なければならない。
 - 9 第三項から第七項までの規定は、前項の場合について準用する。
 - 第七条及び第八条を削る。
 - 第三章の章名中「雇用機会増大促進地域」を「雇用開発促進地域」に改める。
 - 第九条を削る。
 - 第十条第一項中「及び」の下に「独立行政法人」を加え、「同意雇用機会増大促進地域内」を「同意雇用開発促進地域内」に改め、第三章中同条を第八条とし、同条の前に次の一条を加える。(地域雇用開発のための助成及び援助)

- 第七条 政府は、第五条第四項の規定による同意を得た地域雇用開発計画(同条第七項の規定による変更の同意があつたときは、その変更後のもの。以下この項において同じ。)(に係る雇用開発促進地域(以下「同意雇用開発促進地域」という。))における地域雇用開発を促進するため、当該地域雇用開発計画で定められた同意雇用開発促進地域内において行うべき助成及び援助に関する事項の内容及び、当該同意雇用開発促進地域内において事業所を設置し、又は整備して当該同意雇用開発促進地域内に居住する求職者を雇い入れる事業主、当該雇い入れた者について職業に必要な技能及びこれに関する知識を習得させるための教育訓練を実施する事業主その他の厚生労働省令で定める事業主に対して、雇用保険法(昭和四十九年法律第百十六号)第六十二条の雇用安定事業又は同法第六十三条の能力開発事業として、必要な助成及び援助を行うものとする。
- 2 政府は、独立行政法人雇用・能力開発機構法(平成十四年法律第百七十号)及びこれに基づく命令で定めるところにより、前項の助成及び援助の業務に係る事業の全部又は一部を独立行政法人雇用・能力開発機構に行わせるものとする。
 - 第十一条中「同意雇用機会増大促進地域内」を「同意雇用開発促進地域内」に改め、同条を第九条とする。
 - 第四章の章名を次のように改める。
 - 第四章 自発雇用創造地域に係る地域雇用開発のための措置
 - 第十二条及び第十三条を削る。
 - 第十四条中「第十条及び第十一条」を「第八条及び第九条」に、「同意能力開発就職促進地域内」を「同意自発雇用創造地域内」に改め、同条後段を削り、第四章中同条を第十一条とし、同条の前に次の一条を加える。(地域雇用開発のための事業)

- 第十条 政府は、第六条第五項の規定による同意を得た地域雇用創造計画(同条第八項の規定による変更の同意があつたときは、その変更後のもの。以下同意地域雇用創造計画という。)(に係る自発雇用創造地域(以下「同意自発雇用創造地域」という。))における地域雇用開発を促進するため、当該同意地域雇用創造計画に係る地域雇用創造協議会からの提案に係る事業が当該同意自発雇用創造地域内に居住する求職者に対する当該同意自発雇用創造地域内に所在する事業所に係る求人に関する情報の提供又は就職に必要な知識及び技能を習得させるための講習の実施その他の厚生労働省令で定める事業に該当する場合であつて、厚生労働大臣が当該同意自発雇用創造地域における雇用の創造に資するために適当であると認めるものであるときは、当該事業を雇用保険法第六十二条の雇用安定事業又は同法第六十三条の能力開発事業として行うものとする。
- 2 政府は、厚生労働省令で定めるところにより、前項に規定する事業の全部又は一部を当該地域雇用創造協議会又は当該同意自発雇用創造地域において雇用の創造に資する事業を行う団体(当該地域雇用創造協議会の提案に係る団体であつて、厚生労働省令で定める要件に該当するものに限る。)(に委託することができる。
 - 第四章に次の三条を加える。
 - (委託募集の特例)
 - 第十二条 地域中小企業団体の構成員である中小企業者が、当該地域中小企業団体をして当該同意自発雇用創造地域における地域重点分野に属する事業に係る職業に必要な高度の技能及びこれに関する知識を有する労働者の募集を行わせようとする場合において、当該地域中小企業団体が同意地域雇用創造計画に従つて当該募集に従事しようとするときは、職業安定法(昭和二十二年法律第百四十一号)第

三十六条第一項及び第三項の規定は、当該構成員である中小企業者については、適用しない。

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

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

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

3 第一項の地域中小企業団体は、当該募集に従事しようとするときは、厚生労働省令で定めるところにより、募集時期、募集人員、募集地域その他の労働者の募集に関する事項で厚生労働省令で定めるものを厚生労働大臣に届け出なければならない。

4 職業安定法第三十七條第二項の規定は前項の規定による届出があつた場合について、同法第五條の三第一項及び第三項、第五條の四、第三十九條、第四十一條第二項、第四十八條の三、第四十八條の四、第五十條第一項及び第二項並びに第五十一條の二の規定は前項の規定による届出をして労働者の募集に従事する者について、同法第四十條の規定は同項の規定による届出をして労働者の募集に従事する者に対する報酬の供与について、同法第五十條第三項及び第四項の規定はこの項において準用する同条第二項に規定する職権を行う場合について準用する。この場合において、同法第三十七條第二項中「労働者の募集を行おうとする者」とあるのは「地域雇用開発促進法第十二條第三項の規定による届出をして労働者の募集に従事しようとする者」と、同法第四十一條第二項中「当該労働者の募集

の業務の廃止を命じ、又は期間」とあるのは「期間」と読み替へるものとする。

5 職業安定法第三十六條第二項及び第四十二條の二の規定の適用については、同項中「前項」とあるのは「被用者以外の者をして労働者の募集に従事させようとする者がその被用者以外の者に与えようとする」と、同条中「第三十九條に規定する募集受託者」とあるのは「地域雇用開発促進法第十二條第三項の規定による届出をして労働者の募集に従事する者」と、「同項に」とあるのは「次項に」とする。

第十三条 公共職業安定所は、前条第三項の規定により労働者の募集に従事する地域中小企業団体に対して、雇用情報、職業に関する調査研究の成果等を提供し、かつ、これに基づき当該募集の内容又は方法について指導することにより、当該募集の効果的かつ適切な実施の促進に努めなければならない。

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

第五章及び第六章を削る。
第二十条中「都道府県」の下に「市町村」を加え、「同意雇用機会増大促進地域、同意能力開発就業促進地域、同意求職活動援助地域及び同意高度技能活用雇用安定地域」を「同意雇用開発促進地域及び同意自発雇用創造地域」に改め、第七章中同条を第十六条とし、同条の前に次の一条を加える。

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

第二十一条第一項中「第十一条(第十四条、第十六条及び第十八条)」を「第九条(第十一条)」に、「前条中「公共職業安定所、都道府県及び独立行政法人雇用・能力開発機構」とあるのは「地方運輸局(運輸監理部を含む)及び都道府県を、」第十六条中「公共職業安定所、都道府県、市町村及び独立行政法人雇用・能力開発機構」とあるのは「地方運輸局(運輸監理部を含む)、都道府県、市町村及び市町村」に改め、同条第二項中「地域雇用機会増大計画、地域能力開発就業促進計画、地域求職活動援助計画及び地域高度技能活用雇用安定計画」を「地域雇用開発計画及び地域雇用創造計画」に、「第六条第一項並びに同条第四項及び第五項(これらの規定を同条第八項を)並びに第六條第一項並びに同条第五項及び第六項(これらの規定を同条第九項に)、「第七項、第七條第一項並びに同条第四項及び第五項(これらの規定を同条第八項において準用する場合を含む)並びに同条第四項及び第五項(これらの規定を同条第八項において準用する場合を含む)並びに第七項を「第八項」に改め、同条を第十八条とし、同条の前に次の一条を加える。

(地方公共団体への援助)
第十七条 国は、地域雇用開発計画又は地域雇用創造計画を策定しようとし、又は策定した都道府県又は市町村に対し、雇用開発促進地域又は自発雇用創造地域における地域雇用開発を促進するための措置に必要なる情報提供、助言その他の援助を行うように努めなければならない。

2 都道府県は、地域雇用創造計画を策定しようとし、又は策定した市町村に対し、自発雇用創造地域における地域雇用開発を促進するための措置に必要なる情報提供、助言その他の援助を行うことができる。

第二十二條を第十九條とする。
第七章を第五章とし、本則に次の一章を加える。

第六章 罰則

第二十条 第十二條第四項において準用する職業安定法第四十一條第二項の規定による業務の停止の命令に違反して、労働者の募集に従事した者は、一年以下の懲役又は百万円以下の罰金に処する。

第二十一条 次の各号のいずれかに該当する者は、六月以下の懲役又は三十万円以下の罰金に処する。

一 第十二條第三項の規定による届出をしないで、労働者の募集に従事した者

二 第十二條第四項において準用する職業安定法第三十七條第二項の規定による指示に従わなかつた者

三 第十二條第四項において準用する職業安定法第三十九條又は第四十條の規定に違反した者

第二十二条 次の各号のいずれかに該当する者は、三十万円以下の罰金に処する。

一 第十二條第四項において準用する職業安定法第五十條第一項の規定による報告をせず、又は虚偽の報告をした者

二 第十二條第四項において準用する職業安定法第五十條第二項の規定による立入り若しくは検査を拒み、妨げ、若しくは忌避し、又は質問に対して答弁をせず、若しくは虚偽の陳述をした者

第二十三条 法人の代表者又は法人若しくは人の代理人、使用人その他の従業者が、その法人又は人の業務に関して、前三條の違反行為をしたときは、行為者を罰するほか、その法人又は人に対しても各本條の罰金刑を科する。

第三條 地域雇用開発促進法の一部を次のように改正する。

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

附則

(施行期日)

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

- 一 第一条中雇用対策法第十二条を削り、第十二条を第十三条とし、第十條を第十一條とする改正規定、同法第七條の改正規定、同法第一章中同条を第十條とし、第六條の次に三條を加える改正規定、同法第六章の章名の改正規定、同法第二十四條第五項の改正規定、同法第三十一條第一項の改正規定(同項第二号中「第二十九條」を「第三十五條」に改める部分を除く)、同法第三十條第二項の改正規定、同法第二十八條を削り、第二十七條を第三十一條とする改正規定、同條の次に三條を加える改正規定(第三十二條に係る部分を除く)、同法第六章中第二十六條の次に一條を加える改正規定及び同法第六章を第五章とし、同章の次に一章を加える改正規定並びに次条、附則第六條及び第九條の規定 平成十九年十月一日
- 二 第三条の規定 一般社団法人及び一般財団法人に関する法律(平成十八年法律第四十八号)の施行の日

(外国人雇用状況の届出等に関する経過措置)

第二条 前条第一号に掲げる規定の施行の際現に外国人(第一条の規定による改正後の雇用対策法以下「新雇用対策法」という。)第八條に規定する外国人をいう。以下この条において同じ。)を雇い入れている事業主は、平成二十年十月一日までに、厚生労働省令で定めるところにより、当該外国人に係る新雇用対策法第二十八條第一項に規定する事項について確認し、当該事項を厚生労働大臣に届け出なければならない。ただし、当該外国人が同号に掲げる規定の施行の日から平成二十年十月一日までの間に離職した場合については、この限りでない。

2 国又は地方公共団体に係る外国人の雇入れに

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

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

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

5 新雇用対策法第三十三條の規定は、第一項の規定の施行について準用する。

6 第一項及び第二項並びに前項において準用する新雇用対策法第三十三條第一項の規定による厚生労働大臣の権限については、厚生労働省令で定めるところにより、その一部を都道府県労働局長に委任することができる。

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

(地域雇用機会増大計画及び雇用機会増大促進地域に係る経過措置)

第三条 この法律の施行の際第二條の規定による改正前の地域雇用開発促進法(以下「旧地域雇用開発促進法」という。)第五條第四項の規定による同意を得ていた同条第一項に規定する地域雇用機会増大計画(以下この条において「同意地域雇用機会増大計画」という。)及び当該同意地域雇用機会増大計画に係る旧地域雇用開発促進法第九條第一項に規定する同意雇用機会増大促進地域であつた地域(以下この条において「同意雇

用機会増大促進地域」という。)については、当該同意地域雇用機会増大計画の計画期間の末日までの間は、当該同意地域雇用機会増大計画をこの法律の施行の日(以下この項において「施行日」という。)に第二條の規定による改正後の地域雇用開発促進法(以下この条において「新地域雇用開発促進法」という。)第五條第四項の規定による同意を得た地域雇用開発計画(同条第一項に規定する地域雇用開発計画をいう。以下この項において同じ。)と、当該同意雇用機会増大促進地域を新地域雇用開発促進法第七條第一項に規定する同意雇用開発促進地域とみなして、同項の規定を適用する。ただし、施行日後において都道府県が同意雇用機会増大促進地域の区域の全部又は一部を区域とする地域雇用開発計画を策定し、新地域雇用開発促進法第五條第四項の規定による同意を得た場合における当該同意地域雇用機会増大計画及び当該同意雇用機会増大促進地域については、この限りでない。

用機会増大促進地域」という。)については、当該同意地域雇用機会増大計画の計画期間の末日までの間は、当該同意地域雇用機会増大計画をこの法律の施行の日(以下この項において「施行日」という。)に第二條の規定による改正後の地域雇用開発促進法(以下この条において「新地域雇用開発促進法」という。)第五條第四項の規定による同意を得た地域雇用開発計画(同条第一項に規定する地域雇用開発計画をいう。以下この項において同じ。)と、当該同意雇用機会増大促進地域を新地域雇用開発促進法第七條第一項に規定する同意雇用開発促進地域とみなして、同項の規定を適用する。ただし、施行日後において都道府県が同意雇用機会増大促進地域の区域の全部又は一部を区域とする地域雇用開発計画を策定し、新地域雇用開発促進法第五條第四項の規定による同意を得た場合における当該同意地域雇用機会増大計画及び当該同意雇用機会増大促進地域については、この限りでない。

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

(地域求職活動援助事業に係る経過措置)

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

(高度技能活用雇用安定地域における助成及び

援助に係る経過措置)

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

(罰則)

第六条 次の各号のいずれかに該当する者は、三十万円以下の罰金に処する。

一 附則第二條第一項の規定による届出をせず、又は虚偽の届出をした者

二 附則第二條第五項において準用する新雇用対策法第三十三條第一項の規定による報告をせず、若しくは虚偽の報告をし、又は同項の規定による当該職員の質問に対して答弁せず、若しくは虚偽の陳述をし、若しくは同項の規定による検査を拒み、妨げ、若しくは忌避した者

(政令への委任)

第七条 この附則に定めるもののほか、この法律の施行に關して必要な経過措置は、政令で定める。

(検討)

第八条 政府は、この法律の施行後五年を経過した場合において、この法律による改正後の雇用対策法及び地域雇用開発促進法の規定について、その施行の状況を勘案しつつ検討を加え、その結果に基づいて必要な措置を講ずるものとする。

第九條 職業安定法の一部改正
職業安定法(昭和二十二年法律第四百四十一号)の一部を次のように改正する。
第五十三條の二を削る。
(高年齢者等の雇用の安定等に関する法律の一部改正)
第十條 高年齢者等の雇用の安定等に関する法律

第九條 職業安定法(昭和二十二年法律第四百四十一号)の一部を次のように改正する。
第五十三條の二を削る。
(高年齢者等の雇用の安定等に関する法律の一部改正)
第十條 高年齢者等の雇用の安定等に関する法律

（四号）

第九五二号 平成十九年四月二十七日受理

身体障害者補助犬法の改正に関する請願

請願者 兵庫県宝塚市安倉西二ノ一ノ四五

ノ一〇四 山本隆雄 外二万四千

百六十六名

紹介議員 近藤 正道君

身体障害者補助犬法の施行により、補助犬使用者の社会参加が促進されてきたが、法施行後四年経過の今日においても、補助犬の拒否事例が後を絶たない。住居・職場・学校は、生活基盤であるにもかかわらず、民間の施設では補助犬使用の受入れが努力義務にとどまっているため、マンション・アパートへの入居や事業所・学校での就労・就学が、補助犬を理由に拒否される事例が多数報告されている。このような拒否により、補助犬使用者の人権が著しく損なわれている。補助犬使用者のより円滑な社会参加を促進するため、法の改正を求める。

ついては、次の事項について実現を図られたい。

一、補助犬使用の受入れが努力義務にとどまっている民間の住居・職場・学校についても、受入れを義務化すること。

第九五三号 平成十九年四月二十七日受理

パーキンソン病の療養生活の向上に関する請願

請願者 新潟市寺尾台一ノ七ノ七 齋藤博

外二千二百六名

紹介議員 近藤 正道君

この請願の趣旨は、第三五九号と同じである。

第九七三号 平成十九年四月二十七日受理

家族依存ではない、真に自立を目指しての障害者の福祉・医療サービスの利用に対する定率（応益）負担の中止に関する請願

請願者 大阪市東成区大今里二ノ二〇ノ二

六 金重澄子 外九百九十九名

紹介議員 山本 孝史君

この請願の趣旨は、第七六三号と同じである。

第九七四号 平成十九年五月一日受理

体外受精等不妊治療の保険適用に関する請願

請願者 大分市古国府六ノ五 渡邊佳代

外五百四十五名

紹介議員 川口 順子君

不妊症は戦後すぐの統計では一〇組に一組、一割の夫婦が不妊に悩んでいたと言われてきたが、最近ではプライバシーの問題もあり、正確な統計は取られていない。欧米では六組に一組、一六・七％と高くなってきており、日本においても欧米並みに確実に増加していると推察される。年間の体外受精による出生児数は、日本産婦人科学会の報告（平成一五年一〇月）では、平成一三年度一三、一五八人、年間出生児数の約一％になる。また体外受精の治療数は七六、〇七三回、治療回数当たりの妊娠率は一七・三％（正常夫婦の排卵一回当たりの妊娠率は一八・三〇％、これに比べるとこれ以上妊娠率の上昇はないと思われる）、累積出生児数は八四、九六六人である。生殖補助医療（体外受精、顕微授精及び高度生殖医療）はARTによる出生数が年間一万人を超えているという事は、ARTでない不妊治療での出生数は更にその三・五倍以上、全出生数の五％以上が不妊治療によると推定される。不妊はこれほど高い率で蔓延している疾患と言えるが、その実態が分かりにくい。また、患者は他の疾患に比べ、私費診療が多いことにより、経済的にも苦勞している。全出生児の一％を占めるほど一般的な不妊治療の精が保険適用されていないのは、他の疾患と比較すれば、健康な生活を送る国民の権利において不公平と言える。体外受精は特殊医療だから保険適用されないという意見がある。不妊医療はクローンや代理母、提供卵、提供精子などマスコミでは派手に取り上げられるが、不妊夫婦であってもそれらの特殊治療を受けてまで子供が欲しいとは思っていない実体がある。この倫理的な問題は、

心臓病で脳死移植と一般的な心臓手術が平行しているように、ARTでも分離して考えなければならぬし、これを不妊治療の保険適用にしない理由にすべきではない。また、ARTが特殊医療と言っても既に毎年一万人以上の赤ちゃんが誕生しているほど一般的になった。妊娠率が低いので治療とは認めないという意見に対しては、正常夫婦の一回の排卵での妊娠率と、体外受精の妊娠率とでは、妊娠率は低いとは言えない。体外受精のための排卵誘発剤（一日三、〇〇〇～一六、〇〇〇円×一〇～二〇日＝三〇、〇〇〇～二〇〇、〇〇〇円）などは、すべて私費となる。さらに採卵、授精、培養、移植などに掛かる費用すべてが私費で賄わなければならない。一回の体外受精は排卵誘発剤を除いて三〇万円～五〇万円が相場であり、中には不妊治療を続けるために借金をしたり、体外受精をボーンナスの出るときだけに限定したり、不幸な例は離婚まで起きていることも珍しくない。昨今、不妊治療に対して公的補助が受けられないようになったが、その金額は、不妊患者が安心して治療を行えるほど、満足いく金額となっていない。社会の発展に連れて結婚年齢が上昇し、そのために中年女性特有の疾患（子宮筋腫や子宮内膜症）が不妊の原因になり、男性も環境悪化やストレス、食生活の変化などのため、精子の質が悪くなり、不妊は確実に増加する。不妊治療に対する保険適用を中心とした補助をしなければならぬ。その結果、高齢出産や多胎妊娠などのハイリスクが増えるため、周産期センターなどのハードの整備、充実が必要である。さらに新生児医療に対するソフト面での計画、新生児科医の養成、保険診療面での新生児科の優遇などが必要となる。今、不妊夫婦が赤ちゃんを授かったら年間三〇万人の新生児が生まれることになり、少産・少子問題の解決にもなる。

一、人工授精を保険適用範囲に含めること。
二、体外受精を行うときに使用する排卵誘発剤を

保険適用範囲に含めること。
三、体外受精を保険適用範囲に含めること。

第九七七号 平成十九年五月二日受理

マッサージ診療報酬・個別機能訓練加算の適正な引上げに関する請願

請願者 宮崎県宮崎郡佐土原町大字下田島

二一、六三〇ノ七四 長谷川康子

外百十六名

紹介議員 福島みずほ君

マッサージ師の行為は、医療保険では、腰部、肩部等の運動制限の原因である疼痛を改善する目的（消炎鎮痛等）処置のほか、一部のリハビリテーションにおいて点数化されている。介護保険でも、機能訓練指導員に位置付けられ、配置が義務化されている特養・デイサービス・ショートステイ・有料老人ホームにおいて、専従常勤で配置され個別機能訓練を実施した場合、単位加算がある。このようにマッサージ師は、腰痛・肩こりとどまらず、日常生活を営むのに必要な機能の減退を防止する訓練を行うものとして認められている。診療報酬・介護報酬は、材料費・人件費に相当するが、マッサージ師の場合、余りにも報酬が低い。消炎鎮痛等処置点数は一九八三年以来三五〇円であり、特養などの個別機能訓練加算は業務が加重になったにもかかわらず単位数が据え置かれたため、特養などの施設ではマッサージ師を配置する賃金が保障できない。この結果、この職域を社会自立の重要な手段としている視覚障害者の雇用と身分を脅かすものとして問題視されている。脳卒中などのリハビリにも、生活習慣病の予防にもマッサージ・機能訓練は欠かせない。お年寄りの介護・健康と長寿のためにもマッサージ・機能訓練がいかにされるべきである。いつでもどこでも、マッサージ・機能訓練が安心して受けられるようにするためには、診療報酬・介護報酬を適正に改めることが重要である。

ついては、次の事項について実現を図られたい。

一、消炎鎮痛等処置(マッサージ等の手技による療法・診療報酬及び個別機能訓練加算を適正に引き上げること。

第九九二号 平成十九年五月七日受理
体外受精等不妊治療の保険適用に関する請願

請願者 大分市星和台一ノ二ノ一九 指山
実千代 外四百三十八名

紹介議員 清水嘉子君
この請願の趣旨は、第九九四号と同じである。

第九九三号 平成十九年五月七日受理

マッサージ診療報酬・個別機能訓練加算の適正な引上げに関する請願

請願者 神戸市西区井吹台東町一ノ二ノ一
大村賢治 外五十三名

紹介議員 辻 泰弘君
この請願の趣旨は、第九七七号と同じである。

第九九七号 平成十九年五月七日受理

小規模作業所等成人障害者施策の拡充に関する請願

請願者 札幌市清田区北野三条一ノ一〇ノ
一八 清原光恵 外七百五十名
小川 勝也君

紹介議員
この請願の趣旨は、第八八三号と同じである。

第一〇〇二号 平成十九年五月八日受理

労働法制の拡充に関する請願

請願者 栃木市片柳町一ノ一七〇二二 郡
司俊雄 外六百二十四名

紹介議員 大門実紀史君
この請願の趣旨は、第七七八号と同じである。

第一〇〇三号 平成十九年五月八日受理

最低賃金法とパート法の実効ある改正と有期雇用の制限に関する請願

請願者 岐阜県本巣市郡府二八七ノ二 毛
利孝子 外千三百三十七名

紹介議員 緒方 靖夫君
この請願の趣旨は、第七四六号と同じである。

第一〇三四号 平成十九年五月八日受理
ウィルス肝炎総合対策の推進に関する請願

請願者 横浜市戸塚区矢部町六八五 金子
重男 外七十名

紹介議員 小池 晃君
平成一八年六月、最高裁判所は、我が国におけるB型肝炎の蔓延は注射針・筒連続使用した集団予防接種と感染防止を怠った国の行政に原因と責任があるとの判決を下した。この判決の意義は、B型肝炎のみならずC型肝炎を含め、ウィルス肝炎患者・感染者(キャリア)のすべてに及ぶものである。我が国のB型、C型ウィルス肝炎患者・感染者は三五〇万人以上と推定されているが、実態は把握されていない。肝炎を発症している患者と肝硬変、肝がんに進化した患者は、治療とその費用に苦しみ、また生活の基盤を失うなど、心身の苦痛のみならず、経済的にも多くの困難に直面しており、その救済は深刻かつ急を要している。また、ウィルス肝炎患者・感染者は社会生活のあらゆる場面で偏見・差別に苦しんでいる。ウィルス肝炎の感染の原因と被害の蔓延の責任が国にある以上、一刻の遅滞もなく、国が、患者・感染者の救済を実現すべきである。

ついで、次の事項について実現を図られたい。
一、ウィルス肝炎患者・感染者救済と感染被害拡大を防止するための肝炎総合対策を至急確立すること。
二、医療費の自己負担に対する公費助成を一日も早く実施すること。
三、ウィルス肝炎患者・感染者の生活支援対策を実施すること。
四、全国の肝炎専門治療体制を早急に整備すること。
五、早期発見、早期治療を実現させるために、公費による検査体制の全国整備を急ぐこと。

六、ウィルス肝炎患者・感染者のための相談体制をつくること。
七、ウィルス肝炎患者と感染者に対する社会的偏見や差別をなくすること。

第一〇三五号 平成十九年五月八日受理
療養病床廃止・削減と患者負担増の中止等に関する請願

請願者 長野県飯田市上郷黒田九九六 伊
壺明 外七百九十六名

紹介議員 井上 哲士君
この請願の趣旨は、第二号と同じである。

第一〇三六号 平成十九年五月八日受理

療養病床廃止・削減と患者負担増の中止等に関する請願

請願者 新潟県糸魚川市横二五九ノ二六
櫻井厚夫 外七百九十六名

紹介議員 市田 忠義君
この請願の趣旨は、第二号と同じである。

第一〇三七号 平成十九年五月八日受理

療養病床廃止・削減と患者負担増の中止等に関する請願

請願者 東京都板橋区大山東町一ノ一〇ノ
九〇四 飯塚薫 外七百九十六名

紹介議員 緒方 靖夫君
この請願の趣旨は、第二号と同じである。

第一〇三八号 平成十九年五月八日受理

療養病床廃止・削減と患者負担増の中止等に関する請願

請願者 山形県米沢市大字木和田二三五
佐藤清志 外七百九十六名

紹介議員 紙 智子君
この請願の趣旨は、第二号と同じである。

第一〇三九号 平成十九年五月八日受理

療養病床廃止・削減と患者負担増の中止等に関する請願

請願者 東京都練馬区旭町二ノ一八ノ八ノ
一〇四 柴田信一 外七百九十六名

紹介議員 小池 晃君
この請願の趣旨は、第二号と同じである。

第一〇四〇号 平成十九年五月八日受理

療養病床廃止・削減と患者負担増の中止等に関する請願

請願者 神奈川県藤沢市稲荷一ノ一ノ四
山高悦子 外七百九十六名

紹介議員 小林美恵子君
この請願の趣旨は、第二号と同じである。

第一〇四一号 平成十九年五月八日受理

療養病床廃止・削減と患者負担増の中止等に関する請願

請願者 埼玉県北本市本宿七ノ一六 星
野江里子 外七百九十六名

紹介議員 大門実紀史君
この請願の趣旨は、第二号と同じである。

第一〇四二号 平成十九年五月八日受理

療養病床廃止・削減と患者負担増の中止等に関する請願

請願者 神奈川県鎌倉市大船一ノ一四ノ一
八 山内美喜男 外七百九十六名

紹介議員 仁比 聡平君
この請願の趣旨は、第二号と同じである。

第一〇四三号 平成十九年五月八日受理

療養病床廃止・削減と患者負担増の中止等に関する請願

請願者 埼玉県北葛飾郡栗橋町東二ノ一二
ノ一〇 小野すみ子 外七百九十
六名

紹介議員 吉川 春子君
この請願の趣旨は、第二号と同じである。

第一〇四四号 平成十九年五月八日受理
患者・国民の願いである安心で行き届いた医療の確立に関する請願

請願者 山梨県大月市猿橋町桂台一ノ九ノ一五 山口満 外四百三十五名

紹介議員 小池 晃君

この請願の趣旨は、第一五六号と同じである。

第一〇四五号 平成十九年五月八日受理
格差社会を是正し、命と暮らしを守るための社会保障の拡充に関する請願

請願者 神奈川県横須賀市長沢四ノ三三ノ一六 高橋良子 外六千六十一名

紹介議員 小池 晃君

この請願の趣旨は、第四二六号と同じである。

第一〇四六号 平成十九年五月八日受理
生活保護などでの生存権の保障に関する請願

請願者 名古屋市中南区呼続四ノ二ノ一五 加藤幸子 外四百三十名

紹介議員 井上 哲士君

この請願の趣旨は、第四二八号と同じである。

第一〇四七号 平成十九年五月八日受理
生活保護などでの生存権の保障に関する請願

請願者 大阪府城東区関目一ノ八ノ六ノ一、二〇三 十川ヒロ子 外四百三十名

紹介議員 市田 忠義君

この請願の趣旨は、第四二八号と同じである。

第一〇四八号 平成十九年五月八日受理
生活保護などでの生存権の保障に関する請願

請願者 東京都北区豊島五ノ二ノ五〇ノ二 二七 銭谷俊文 外四百三十名

紹介議員 緒方 靖夫君

この請願の趣旨は、第四二八号と同じである。

第一〇四九号 平成十九年五月八日受理

生活保護などでの生存権の保障に関する請願

請願者 青森市道一ノ八ノ二 古川ゆかり 外四百三十名

紹介議員 紙 智子君

この請願の趣旨は、第四二八号と同じである。

第一〇五〇号 平成十九年五月八日受理
生活保護などでの生存権の保障に関する請願

請願者 川崎市川崎区藤崎一ノ二ノ七 野村月代 外四百三十名

紹介議員 小池 晃君

この請願の趣旨は、第四二八号と同じである。

第一〇五一号 平成十九年五月八日受理
生活保護などでの生存権の保障に関する請願

請願者 大阪府岸和田市吉井町三ノ一五ノ一三 松下達 外四百三十名

紹介議員 小林美恵子君

この請願の趣旨は、第四二八号と同じである。

第一〇五二号 平成十九年五月八日受理
生活保護などでの生存権の保障に関する請願

請願者 秋田市飯島長野本町三ノ二三 菅原一郎 外四百三十名

紹介議員 大門美紀史君

この請願の趣旨は、第四二八号と同じである。

第一〇五三号 平成十九年五月八日受理
生活保護などでの生存権の保障に関する請願

請願者 広島市南区皆実町五ノ一ノ三五ノ一七 小野隆信 外四百三十名

紹介議員 仁比 聡平君

この請願の趣旨は、第四二八号と同じである。

第一〇五四号 平成十九年五月八日受理
生活保護などでの生存権の保障に関する請願

請願者 さいたま市大宮区三橋一ノ五六九 原田宏 外四百三十名

紹介議員 吉川 春子君

この請願の趣旨は、第四二八号と同じである。

第一〇六八号 平成十九年五月八日受理
化学物質による健康被害に関する請願

請願者 愛知県津島市我原町みずは八五ノ一 太田真由 外四百二十二名

紹介議員 谷 博之君

一部の人たちの問題とされてきた化学物質過敏症も一般の人たちにも発症し始めた。深刻な国民病にならないように適切な施策を打ち出すことを求める。一九九六年関係省庁へ第一署名提出、一九九七年には政府に第二署名を提出した。署名提出したのは世の中に現状の苦しさ伝え、助けてほしい一心からであった。その後、国の対策も徐々に進み、化学物質過敏症の名称も一般に知られるようになったが、まだこの病は特別な人だけになるとされている。一九九五年初めて水戸地裁で化学物質過敏症に反応する人の存在が認められ、二〇〇六年八月には、東京高裁で一般の人が電気ストープで化学物質過敏症を発症したのを認めた判決があった。一部の人だけがなるのではなく、一般の人まで発症している重大さが分かる。世の中が化学物質的に危険な方向に進んでしまつたと危惧している。販売店は製品の回収をするにとにした。

ついでには、産業界・販売業界が国民の健康を損なうことのないように国はしっかり監督し、これ以上化学物質過敏症が蔓延しないよう、次の事項について実現を図りたい。

一、特別な体質の人ばかりでなく広がり始めた化学物質過敏症の重大さを認めること。

二、一般の人たちの発症を防ぐためにも病名を付け、医学界でも取り組み始めること。

三、生活環境中にある身近な製品から発散する化学物質の基準値を設定し守らせること。

四、既に発症した患者たちが早期に回復し社会復帰できるような支援体制を採ること。

第一〇六九号 平成十九年五月八日受理

化学物質による健康被害に関する請願

請願者 東京都江東区北砂五ノ一七ノ四〇ノ三〇四 藤野美佳子 外四百七十七名

紹介議員 岡崎トミ子君

この請願の趣旨は、第一〇六八号と同じである。

第一〇七二号 平成十九年五月九日受理
療養病床廃止・削減と患者負担増の中止等に関する請願

請願者 横浜市泉区和泉町三、三〇三ノ八 泉健 外三千百九十三名

紹介議員 小池 晃君

この請願の趣旨は、第二号と同じである。

第一〇七三号 平成十九年五月九日受理
体外受精等不妊治療の保険適用に関する請願

請願者 大分市津守富岡五組 宇津宮隆史 外五百五十名

紹介議員 足立 信也君

この請願の趣旨は、第九七四号と同じである。

第一〇七四号 平成十九年五月九日受理
労働法制の拡充に関する請願

請願者 新潟県妙高市宇田切五九三ノ五 岡田正一 外二百七十一名

紹介議員 谷 博之君

この請願の趣旨は、第七八八号と同じである。

第一〇七五号 平成十九年五月九日受理
労働法制の拡充に関する請願

請願者 愛媛県松山市紅葉町二ノ五 山口ひとみ 外千三百八十八名

紹介議員 林 久美子君

この請願の趣旨は、第七八八号と同じである。

第一〇八一号 平成十九年五月九日受理
労働法制の拡充に関する請願

請願者 岐阜県大垣市赤坂町二六二ノ一

矢橋俊晴 外二百九十一名
紹介議員 大田 昌秀君
この請願の趣旨は、第七八八号と同じである。

第一〇八二号 平成十九年五月九日受理
労働法制度の拡充に関する請願

請願者 川崎市官前区鷺沼二ノ一九ノ二四
加藤勝康 外千三百二十八名

紹介議員 円 より子君
この請願の趣旨は、第七八八号と同じである。

第一〇九八号 平成十九年五月九日受理
療養病床廃止・削減と患者負担増の中止等に関する請願

請願者 静岡市葵区羽鳥大門町六ノ一 杉
山恵子 外二千四百三十五名

紹介議員 井上 哲士君
この請願の趣旨は、第二号と同じである。

第一〇九九号 平成十九年五月九日受理
療養病床廃止・削減と患者負担増の中止等に関する請願

請願者 愛媛県新居浜市久保田町一ノ八ノ
四〇 三好清弘 外二千四百三十
五名

紹介議員 市田 忠義君
この請願の趣旨は、第二号と同じである。

第一一〇〇号 平成十九年五月九日受理
療養病床廃止・削減と患者負担増の中止等に関する請願

請願者 愛媛県松山市南梅本町七八二 渡
部春子 外二千四百三十五名

紹介議員 緒方 靖夫君
この請願の趣旨は、第二号と同じである。

第一一〇一号 平成十九年五月九日受理
療養病床廃止・削減と患者負担増の中止等に関する請願

紹介議員 吉川 春子君
この請願の趣旨は、第二号と同じである。

請願者 札幌市豊平区月寒東三条一九ノ一
四〇三二 佐々木みき子 外二千
四百三十五名

紹介議員 紙 智子君
この請願の趣旨は、第二号と同じである。

第一一〇二号 平成十九年五月九日受理
療養病床廃止・削減と患者負担増の中止等に関する請願

請願者 大阪市港区港晴四ノ二ノ三 藤原
綾子 外二千四百三十五名

紹介議員 小林美恵子君
この請願の趣旨は、第二号と同じである。

第一一〇三号 平成十九年五月九日受理
療養病床廃止・削減と患者負担増の中止等に関する請願

請願者 福島市森合字丹波谷地二、二〇四
鎌田節子 外二千四百三十五名

紹介議員 大門実紀史君
この請願の趣旨は、第二号と同じである。

第一一〇四号 平成十九年五月九日受理
療養病床廃止・削減と患者負担増の中止等に関する請願

請願者 鹿児島県奄美市名瀬長浜町一三ノ
七 富永沙穂 外二千四百三十五
名

紹介議員 仁比 聡平君
この請願の趣旨は、第二号と同じである。

第一一〇五号 平成十九年五月九日受理
療養病床廃止・削減と患者負担増の中止等に関する請願

請願者 千葉県市川市大和田四ノ四ノ一
阿部サワ子 外二千四百三十五
名

紹介議員 吉川 春子君
この請願の趣旨は、第二号と同じである。

第一一〇六号 平成十九年五月九日受理
国民健康保険の充実に関する請願

請願者 静岡県伊東市荻五八ノ三五 佐
竹幹雄 外二千三百二十九名

紹介議員 井上 哲士君
この請願の趣旨は、第一一八号と同じである。

第一一〇七号 平成十九年五月九日受理
国民健康保険の充実に関する請願

請願者 和歌山市境原二二ノ二 上達行
外二千三百二十九名

紹介議員 市田 忠義君
この請願の趣旨は、第一一八号と同じである。

第一一〇八号 平成十九年五月九日受理
国民健康保険の充実に関する請願

請願者 東京都足立区青井一ノ四ノ一〇
鈴木賢市 外二千三百二十九名

紹介議員 緒方 靖夫君
この請願の趣旨は、第一一八号と同じである。

第一一〇九号 平成十九年五月九日受理
国民健康保険の充実に関する請願

請願者 埼玉県所沢市御幸町三ノ一二ノ三
〇二 尾上清数 外二千三百二十
九名

紹介議員 紙 智子君
この請願の趣旨は、第一一八号と同じである。

第一一一〇号 平成十九年五月九日受理
国民健康保険の充実に関する請願

請願者 川崎市幸区南加瀬五ノ一二ノ二〇
二岩要一 外二千三百二十九名

紹介議員 小池 晃君
この請願の趣旨は、第一一八号と同じである。

第一一一一号 平成十九年五月九日受理
国民健康保険の充実に関する請願

請願者 兵庫県たつの市揖保川町泰田六〇

ノ三 波多孝 外二千三百二十九
名

紹介議員 小林美恵子君
この請願の趣旨は、第一一八号と同じである。

第一一二号 平成十九年五月九日受理
国民健康保険の充実に関する請願

請願者 さいたま市中央区本町東二ノ一〇
ノ一 伊藤恭史 外二千三百二十
九名

紹介議員 大門実紀史君
この請願の趣旨は、第一一八号と同じである。

第一一二三号 平成十九年五月九日受理
国民健康保険の充実に関する請願

請願者 徳島県美馬市脇町字東山一、七二
〇ノ一 高木秀喜 外二千三百二
十九名

紹介議員 仁比 聡平君
この請願の趣旨は、第一一八号と同じである。

第一一二四号 平成十九年五月九日受理
国民健康保険の充実に関する請願

請願者 埼玉県所沢市北中三ノ一九ノ七六
神保敏夫 外二千三百二十九名

紹介議員 吉川 春子君
この請願の趣旨は、第一一八号と同じである。

第一一二五号 平成十九年五月九日受理
格差社会を是正し、命と暮らしを守るための社会
保障の拡充に関する請願

請願者 名古屋市中区道明町一五三 東
哲矢 外千八百三十九名

紹介議員 井上 哲士君
この請願の趣旨は、第四二六号と同じである。

第一一二六号 平成十九年五月九日受理
格差社会を是正し、命と暮らしを守るための社会
保障の拡充に関する請願

請願者 徳島県美馬市脇町字東山一、七二
〇ノ一 高木秀喜 外二千三百二
十九名

紹介議員 仁比 聡平君
この請願の趣旨は、第一一八号と同じである。

請願者 福島県郡山市安積町笹川字南向二
二ノ一〇 田村勝 外千八百三十
九名

紹介議員 紙 智子君

この請願の趣旨は、第四二六号と同じである。

第一一七号 平成十九年五月九日受理

格差社会を是正し、命と暮らしを守るための社会
保障の拡充に関する請願

請願者 高知県室戸市元甲二、七三七 中
村香代 外千八百三十九名

紹介議員 仁比 聡平君

この請願の趣旨は、第四二六号と同じである。

第一一八号 平成十九年五月九日受理

格差社会を是正し、命と暮らしを守るための社会
保障の拡充に関する請願

請願者 埼玉県川口市東領家二ノ二〇ノ一
四 鈴木一男 外千八百三十九名

紹介議員 吉川 春子君

この請願の趣旨は、第四二六号と同じである。

第一一九号 平成十九年五月九日受理

労働法制の拡充に関する請願

請願者 長野県千曲市八幡三、九一七ノ五
南澤陽一 外二千四百二名

紹介議員 井上 哲士君

この請願の趣旨は、第七七八号と同じである。

第一一三十四号 平成十九年五月十日受理

パーキンソン病の療養生活の向上に関する請願

請願者 和歌山県田辺市稲成町二、五九八
ノ七 田中正一 外九百六十名

紹介議員 泉 信也君

この請願の趣旨は、第三五九号と同じである。

第一一四四号 平成十九年五月十日受理

労働法制の拡充に関する請願

請願者 富山県高岡市早川三三三 山本吉

夫 外百五十五名
紹介議員 湖上 貞雄君
この請願の趣旨は、第七七八号と同じである。

平成十九年五月三十一日印刷

平成十九年六月一日発行

参議院事務局

印刷者 国立印刷局

F