

第一百六十六回

参議院厚生労働委員会会議録第二十四号

(二八二)

平成十九年五月三十一日(木曜日)
午前十時開会

委員の異動

五月二十九日

辞任

小林
正夫君

補欠選任

山本
孝史君

五月三十日

辞任

広中和歌子君

補欠選任

谷合
正明君

五月三十一日

辞任

中島
眞人君

補欠選任

南野知惠子君

辻
下田
敦子君渡辺
孝男君山本
泰弘君渡辺
孝男君岩城
野村
喜納
嘉納
前川
松下
風間
梶井光英君
哲郎君
昌吉君
清成君
新平君
昶君中島
眞人君渡辺
孝男君岩城
野村
喜納
嘉納
前川
松下
風間
梶井光英君
哲郎君
昌吉君
清成君
新平君
昶君中島
眞人君渡辺
孝男君岩城
野村
喜納
嘉納
前川
松下
風間
梶井光英君
哲郎君
昌吉君
清成君
新平君
昶君中島
眞人君渡辺
孝男君岩城
野村
喜納
嘉納
前川
松下
風間
梶井光英君
哲郎君
昌吉君
清成君
新平君
昶君中島
眞人君渡辺
孝男君岩城
野村
喜納
嘉納
前川
松下
風間
梶井光英君
哲郎君
昌吉君
清成君
新平君
昶君中島
眞人君渡辺
孝男君岩城
野村
喜納
嘉納
前川
松下
風間
梶井光英君
哲郎君
昌吉君
清成君
新平君
昶君中島
眞人君渡辺
孝男君岩城
野村
喜納
嘉納
前川
松下
風間
梶井光英君
哲郎君
昌吉君
清成君
新平君
昶君中島
眞人君渡辺
孝男君岩城
野村
喜納
嘉納
前川
松下
風間
梶井光英君
哲郎君
昌吉君
清成君
新平君
昶君中島
眞人君渡辺
孝男君岩城
野村
喜納
嘉納
前川
松下
風間
梶井光英君
哲郎君
昌吉君
清成君
新平君
昶君中島
眞人君渡辺
孝男君岩城
野村
喜納
嘉納
前川
松下
風間
梶井光英君
哲郎君
昌吉君
清成君
新平君
昶君中島
眞人君渡辺
孝男君岩城
野村
喜納
嘉納
前川
松下
風間
梶井光英君
哲郎君
昌吉君
清成君
新平君
昶君中島
眞人君渡辺
孝男君岩城
野村
喜納
嘉納
前川
松下
風間
梶井光英君
哲郎君
昌吉君
清成君
新平君
昶君中島
眞人君渡辺
孝男君岩城
野村
喜納
嘉納
前川
松下
風間
梶井光英君
哲郎君
昌吉君
清成君
新平君
昶君中島
眞人君渡辺
孝男君岩城
野村
喜納
嘉納
前川
松下
風間
梶井光英君
哲郎君
昌吉君
清成君
新平君
昶君中島
眞人君渡辺
孝男君岩城
野村
喜納
嘉納
前川
松下
風間
梶井光英君
哲郎君
昌吉君
清成君
新平君
昶君

委員

出席者は左のとおり。

委員長
理事鶴保
庸介君渡辺
孝男君阿部
正俊君中村
博彦君足立
信也君津田
弥太郎君浮島
とも子君岩城
光英君岸
宏一君坂本
由紀子君清水
嘉子君武見
敬三君中島
眞人君

厚生労働省職業安定局長

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

高橋
青木
稻見
敏夫君

滿君

中島
眞人君

厚生労働省職業

高橋
青木
稻見
敏夫君

滿君

中島
眞人君

厚生労働省職業

高橋
青木
稻見
敏夫君

滿君

中島
眞人君

厚生労働省職業

高橋
青木
稻見
敏夫君

満君

つの年間の先の見通しをそれなりに持つて、政策官庁がみんな知恵を結集してこれからどうやつていくかという、そういう形というのが人間が考えられる一番いい形ではないかと思うと、このようになります。ただ、いわゆる「改革と展望」の策定はしない。

十四年二月に申し上げて、そして八月には、経済計画と整合性を持ったものということは、すなわち経済計画がローリングシステムになったわけですから、それに伴つて雇用対策基本計画も変動が著しいわけですから毎年見直しすることもあってもいい、その基本方針を持って雇用対策を行なうべきだと、このように私は申し上げてきたわけでございます。

四ページ目は、これは昨年の小泉さんへの、總理への質問のときに使つた資料ですけれども、雇用計画というものが今や余りにも陳腐化している、余りにも現状から外れている、しかしこれが現行の雇用対策基本計画である、これは見直すべきだということを申し上げたということが四ページでございました。

五ページ目が、その「改革と展望」につながる政府の閣議決定を三つ挙げていると、こういうことでございました。

そこで、厚労省の方には、昨日申し上げて、二つのポイントについて申し上げ、御答弁も考えていただきたい。一つは、前回局長から、平成十四年一月に終了したと、このように答弁があつたわけですけれども、「改革と展望」を経済計画と位置付けた答弁というのはこれまであつたといふうに思つていますけれども、その点についての認識をお伺いしたい。

○政府参考人(高橋満君) お答え申し上げます。

いわゆる「改革と展望」をどうとらえるかといふことでござりますけれども、「改革と展望」については、委員も今お触れになりましたとおり、毎年度の経済財政の動向を踏まえて毎年度改定していくものである。そういう意味では、固定的な期間を定めた従来の計画とは厳密な意味では一致はしない。

ただ、いわゆる「改革と展望」の策

定に至つた経緯を踏まえると、経済計画に相当するものというふうに評価をできるのではないかと、こういうふうに思つております。

○辻泰弘君 経済計画に相当するものと評価するところ、こういうことですね、してきたとということです。

大臣の方に一つ御質問を通告しております。これは、大臣が、小泉内閣になつて計画という手法はなくなつたという答弁をされているんですけども、しかしそれは必ずしもそうじやないんじやないかと、このことを申し上げているんですけど、その点について見解をお願いします。

○国務大臣(柳澤伯夫君) 私は、この間ずっと行政改革などに携つて立場から、経済企画庁が廃止され、そして経済審議会も廃止され、そこでの下で、本当に日本国民の英知を集約するという意味で広くいろいろな分野の専門家を糾合して経済審議会を構成して、そして国行く末をかなり明確な形で計画として定めるという、そういう行政運営の仕組みというものは変わつたというふうに実感をいたしております。経済審議会は、結構経済審議会と経済財政諮問会議とでは、随分なり立ちは変わつてることとは御案内のとおりでございます。

五ページ目が、その「改革と展望」につながる政府の閣議決定を三つ挙げていると、こういうことでございました。

そこで、厚労省の方には、昨日申し上げて、二つのポイントについて申し上げ、御答弁も考えていただきたい。一つは、前回局長から、平成十四年一月に終了したと、このように答弁があつたわけですけれども、「改革と展望」を経済計画と位置付けた答弁というのはこれまであつたといふうに思つていますけれども、その点についての認識をお伺いしたい。

○政府参考人(高橋満君) お答え申し上げます。

いわゆる「改革と展望」をどうとらえるかといふことでござりますけれども、「改革と展望」については、委員も今お触れになりましたとおり、毎年度の経済財政の動向を踏まえて毎年度改定していくものである。そういう意味では、固定的な期間を定めた従来の計画とは厳密な意味では一致はしない。

ただ、いわゆる「改革と展望」の策定はしない。

そこで、大臣に一つ確認して、お聞きしたいんですけども、現行の雇用対策基本計画というのがあるんですけども、これ、こちらは、大臣が、小泉内閣になつて計画という手法はなくなつたという答弁をされているんですけども、しかしそれは必ずしもそうじやないんじやないかと、このことを申し上げているんですけど、その点について見解をお願いします。

○辻泰弘君 経済計画に相当するものと評価するものとして策定をいたしているものと承知をいたしております。

○辻泰弘君 明確にお答えいただけないんだけれども、読んだことがあるかということなんですけども、読んだことがあるかということなんですね。はつきり言って、時間がないんでそこまで聞きませんけれども。

率直に言つて、これ見ていただくと計画性というのではないんです。むしろ、方針が書いてあるだけと言つたらあれですけれども、要はビジョンなわけです。ですから、計画という言葉にこだわつて毛嫌いされますけれども、むしろ経済の方かもしれませんけれども、しかし雇用対策基本計画といふのはビジョンであつて、何も計画・経済といふうなことで批判になるようなものじやない。むしろ、本当にビジョンと言えるほどの代物かというようなことをむしろ言いたいぐらいでござります。

そうしたところで、「改革と展望」というものを見るのはないんです。むしろ、方針が書いてあるだけと言つたらあれですけれども、要はビジョンなわけです。ですから、計画という言葉にこだわつて毛嫌いされますけれども、むしろ経済の方かもしれませんけれども、しかし雇用対策基本計画といふのはビジョンであつて、何も計画・経済といふうなことで批判になるようなものじやない。むしろ、本当にビジョンと言えるほどの代物かというようなことをむしろ言いたいぐらいでござります。

そこで、大臣に確認しておきます。先ほどの御答弁の中に、政府の策定する経済全般に関する計画ではないものに取つて代わつたものですか

計画に相当するものと「改革と展望」を評価してきたと、こういうことだと思うんですが、その点、いいですね。

○辻泰弘君 経済計画に相当するものと評価するものというふうに思つております。

○政府参考人(高橋満君) 今の御指摘の趣旨のとおりでございます。

○辻泰弘君 そこで、大臣に一つ確認して、お聞きしたいんですけども、現行の雇用対策基本計画というのがあるんですけども、これ、こちらは、大臣が、小泉内閣になつて計画という手法はなくなつたという答弁をされているんですけども、しかしそれは必ずしもそうじやないんじやないかと、このことを申し上げているんですけど、その点について見解をお願いします。

○国務大臣(柳澤伯夫君) 私は、この間ずっと行政改革などに携つて立場から、経済企画庁が廃止され、そして経済審議会も廃止され、そこでの下で、本当に日本国民の英知を集約するといふう意味で広くいろいろな分野の専門家を糾合して経済審議会を構成して、そして国行く末をかなり明確な形で計画として定めるという、そういう行政運営の仕組みというものは変わつたというふうに実感をいたしております。経済審議会は、結構経済審議会と経済財政諮問会議とでは、随分なり立ちは変わつてることとは御案内のとおりでござります。

○辻泰弘君 明確にお答えいただけないんだけれども、読んだことがあるかということなんですね。はつきり言って、時間がないんでそこまで聞くませんけれども。

率直に言つて、これ見ていただくと計画性といふのはないんです。むしろ、方針が書いてあるだけと言つたらあれですけれども、要はビジョンなわけです。ですから、計画という言葉にこだわつて毛嫌いされますけれども、むしろ経済の方かもしれませんけれども、しかし雇用対策基本計画といふのはビジョンであつて、何も計画・経済といふうなことで批判になるようなものじやない。むしろ、本当にビジョンと言えるほどの代物かというようなことをむしろ言いたいぐらいでござります。

そこで、大臣に確認しておきます。先ほどの御答弁の中に、政府の策定する経済全般に関する計画ではないものに取つて代わつたものですか

もう計画というのは時代にそぐわない、細川内閣のときから発言したとかそんなこともおっしゃっているわけですけれども、そして小泉内閣になってから、もう計画という手法はなくなつたと言つていいだけれども、しかし、小泉内閣の最大的ものである平成十三年六月の正に最初の骨太の方針の中に、中期的な経済財政計画の策定ということが明示され、閣議決定されている。そして、それがビジョンであつて、それに基づいて政策をやつしていくんだということを明確に打ち出したのは平成十三年六月の骨太の方針、まず小泉改革の出発点のときにその計画というものを明示して、その流れの中で「改革と展望」ができているわけなんです。

当時の経済財政諮問会議の議事録等を振り返りますと、平成十三年十一月二十七日の資料には、中期経済財政計画で明確な将来展望を示すと、本計画の計画期間は二〇〇二年度から二〇〇六年度の五か年とする、こうなつていて。それが一週間後の十三年の十二月四日には、「改革と展望」の対象期間は二〇〇二年度から二〇〇六年度の五か年とするということで、そこでネーミングが変わつていているわけです。

そのことを竹中さんはどう説明しているか。これは議事概要で出ておりますけれども、中期経済財政計画という言葉は骨太の方針に出でてくる、我々はそれを全部承認している、それで本文の中でこの計画を略称で呼ぶ箇所では計画とずっと書いてきたと、今日、名前が正式に決まったのでこれは全部書き換える、すなわち、計画という名前を展望ということに書き換えたから以後は変わつたと、こういうことになつていてるわけです。すなわち、名前はともかくとして、考え方なり精神は計画ということですつと來ているということを言つてはいる、このことも申し上げておかなければなりません。

それから、平成十九年一月に「進路と戦略」が閣議決定されておりますけれども、「改革と展望」を今まで評価してきたとおっしゃいました。そう

であれば、その「改革と展望」を引き継いだ「進路と戦略」をなぜ同等に評価しなかったのか。そのような検討がなされた上での今回の対処であつたように到底受けられない。このことも申し上げておかなければなりません。

それから、同じ今年一月の「進路と戦略」、その中には大事なことが出ております。政府の諸計画等との連携、今後政府が策定する中期の計画等（国土形成計画、社会資本整備重点計画等の公共事業関係計画、地方分権改革推進計画、道州制ビジョン、イノベーション25等）については、特に「進路と戦略」と整合的なものとする必要がある、このように明記されて閣議決定されているわけでございます。

正に、「改革と展望」を引き継いだ姿である「進路と戦略」は、「改革と展望」にはなかつた政府が策定する中期の計画等との整合性を求めていふ、これまでの雇用対策基本計画の精神をむしろ強く打ち出したものとなつていると私は理解します。それに逆行する形で、厚労省は整合性、調和を求めるという法制上の規定を削除している。このことは、正に政府の閣議決定の政策方針との調和、整合性をなくならしめているものだと言わざるを得ないと、このように思うわけでございます。

また同時に、計画は時代後れだと言わんばかりの御発言でしたけれども、厚生労働省自体計画というものをたくさん出しております。障害福祉計画、障害者計画、老人保健福祉計画、医療計画、医療費適正化計画等々、多くの計画を出しておりますけれども、しかば、計画というものの名を冠することができるものとできないものはどこで区別するのか。

私は、計画と言つてゐるけれども、いずれもビジョンなど思つていてます。その点について、経済計画だけはそういう議論の経過が経済財政諮問会議でもあつたにもかかわらず、計画という名前がおかしいんだと言つて、ほかはそのまま御自身の出していらっしゃる計画は残しておるわけ

す。その矛盾も申し上げておかなければならぬ
い。
それから、審議会での議論です。審議会でも、
椎谷委員、四十年前の法律なりその法律に基づいて初めて雇用対策基本計画が作られたことを思い返しますと、中身の問題というのは全省にまたがつたり、もちろん厚生労働省の中の他局にみんなたがるわけですが、安定局の中に閉じこもらないで、他の局なり省にどんどん働き掛けて、そういうものを実現するような方向で努力してもらうことが大事だと思いますと、雇用対策法に基づく雇用対策基本計画の中にはかなり幅広く書いてあつた、幅広く政策的な努力をお願いしたいと、このように言われているのが、審議会でのこのことについての私が見る限り唯一のコメントであつたと思つています。
このことは、慎重であるべきだ、やはり私は計画というものを、これまでの位置付けというものを後退させるなという御議論だったと私は理解しているわけですけれども、いずれにいたしましても、今回の雇用対策基本計画の終了の理由は極めて不明確であり、根拠が薄弱である、説明が不十分であると言わざるを得ないと思つております。
審議会ではむしろ慎重意見があつた。また、国
会では、十五回のうち五回は今次改革における衆
議院の議論であつて、残りの十回は私がずっとし
てきたわけですから、その国会ではこのこと
についての価値判断を言つてゐる唯一の発言者が
私ですが、改定をして残してむしろ発展させてい
くべきだと言つていたわけでございます。そ
ういった中で、議論が不十分な中でこのように終了
させるということは、本当に理解できません。
厚労省の勝手な理解だけで、説明も十分でない
ままに、日本の経済社会の将来や今後の国民生活
にかかる重要な事項を、内閣全体で総合的に取り
組むという基本方針を持つていたものを軽率に変
更している、このことは全く論理性がない、でた
らめで容認できない、このことを申し上げて私の
質問を終わります。

○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。

私は、雇用対策法が今回、労働国会と言われる労働法制全体を見直す根幹になるだろうなどいうふうに期待をしておりました。今後の我が国の雇用政策の進むべき方向、具体的にはどういった雇用形態で、またどういった働きを目指すのかと、この基本のことが明確になるというふうに思つてましたんですが、正直言いましてがっかりしております。今日は少し今まで述べてきた思いも込みで御質問をさせていただきたいと。

残念ながら、バブル崩壊以降のこの十五年間、我が国の雇用政策においては実態後追いあるいは対症療法をその都度行つてきている、対応が遅れ、その場しのぎのパッチワークのような改正ではなかつたかと言わざるを得ないと思つています。

確かに、九〇年代初めにバブルが崩壊しグローバル化が進む中で、日本経済は債務の過剰、設備の過剰そして雇用の過剰という三つの過剰を抱え、長く苦しむことになりました。銀行の多額の不良債権による金融危機もあり、改革はせざるを得ない状況にあつたことは理解ができます。ですから、小泉改革を全否定するつもりは私はありません。しかし、経済財政諮問会議と当時の規制改革・民間開放会議を使つて改革を急激に進める中で、確かに最初は既得権益にメスが入りそれなりの効果があつたと思います。しかし、労働者の代表も入らず、市場経済原理主義の偏ったメンバーにより雇用問題が論議されるようになり、人は財産であるという日本の雇用慣行が崩壊してしまつたというふうに私は感じております。

労働者を人件費コストとしか考えず、必要なときに採用し、要らなくなつたら解雇する、それが正規社員から非正規社員への必要以上の切替えであり、派遣という外部労働者の導入だと思っていきます。規制緩和によつて労働者派遣は大きく成長というか膨張をしました。もちろん適正に制度を活用している企業もあります。でも、中には労働

力をコストとだけとらえ、人材育成を怠り、安易に外部に安い労働力として労働派遣を利用してきた企業というのが多く存在しているのも事実。このことは、私は経営者の少し悪乗りではないかとうふうにとらえています。また、その後押しをしていますのが経済財政諮問会議であり、規制改革会議だとうふうに思っています。このことを今 日は笑つ込むつもりはございません。

雇用対策法についてお伺いしたいと思いますが、まず最初にお聞きしますが、第一条の目的的部分について、法案要綱には、人口構造の変化等の経済社会情勢の変化に対応してというふうになっていたのが、改正案では、少子高齢化による人口構造の変化等の経済情勢の変化に対してといふふうになっています。なぜ、わざわざ少子高齢化によるという文言を加えて限定するのか。

政府としては、一 方で少子化対策を推進しておりまして、少子化を前提とした雇用対策を行おうとしていること自体問題ではないかというふうに私は考えております。また、今後、仮に少子化対策が成功を奏して出生率が好転し、少子化が解消された場合はどうするのか。どのような経済環境や人口構成でも対応できる雇用対策でなければならぬのではないかというふうに考えます。

なぜこのような文言にしたのか、教えていただきたく思います。

○政府参考人(高橋満君) 法案要綱におきます文言とこの法律案の目的規定で記載されております文言、人口構造の変化の頭の方に少子高齢化によるという文言が法案の方に入っているわけでござりますが、言うまでもなく、この要綱におきます意味もこの法案の中では記載されておる趣旨と同様の趣旨で要綱として記載されたものでございまして、基本的に考え方は一緒になるわけでござります。

な問題であるわけでございまして、国、地方、企業等が一体となつて取り組むべき喫緊の課題であると考えております。

同時に、言わば、これまでの結果としての少子化というものの影響によりまして人口減少というものが見込まれるわけでございまして、そういう中で労働力人口というのも減少せざるを得ない。その減少をできるだけ抑えつつ経済社会の活動を維持増進させていくためには、若者、女性、就業の参加ということを実現していくことが極めて重要でもあるわけでございます。

こういうことで 今回の法案におきまして 人口減少下における就業促進ということを大きな目的としたしまして 改正をお願いをいたしているわけですが、こうした改正案を踏まえまして、私ども、各般にわたる雇用対策の実施に今後更に努めていく考えでございますが、こうしたすべての働くことを希望する方々が就業の参加といて、その実現できるというふうなことは、ある意味でまさに動きを行う見直し等を通じて、この二つを

ては働き方の見直し等を進めた少子化対策にも資する面があるものではないかというふうに考えております。

る労働力の量の問題というものは大事な課題だとうふうに思っています。ただ、私は、それ以上に問題なのは労働力の質の低下と格差の拡大だとうふうに思っています。

その中で、女性の雇用に対してもいえば、目的はM字をなくすことが大きな課題でありまして、女性が出産して退職しないように育児休業がきちんと取れ、その後は短時間社員として勤務し、育児

が終わつたら元に戻れる、これが一番目指していいる理想的な方向だらうと。ただ、一方では、退職をして、勤務時間が守られ責任が重くない仕事をしたいという短時間勤務を望む女性もいらっしゃいます。それがパート労働法でも確認をさせてきていただいたいわけですが、それで大切なのは、均

等・均衡処遇の確立とワーク・ライフ・バランス
だというふうに思っています。
それからもう一つ、高齢者の雇用も、これは雇

元気であれば週三日一日二時間、七十になつても八十になつても働けるような、誤解を恐れずによくちよつと言わせてもらいます、死ぬまで元気で働いてもらえるような雇用環境を整備することが重要だろうというふうに感じています。そのことが年金とか医療とか介護の解決につながっていくんだと、たゞ労働力の問題だけではないと。

しかし、少子高齢化のためにだけ雇用対策が必要というふうに出しているところに私は大きな間違いうといふか問題点があるというふうに強く思つておりますので、私がとらえているのは、むしろ、

雇用における今の最大の問題点は、非正規社員が千六百三十三万人と三人に一人になつて、その中に、本人は正社員になりたいのになれば、仕方なしに非正規社員になつている労働者が増えている

ことだとうふうにとらえています。
その第一が、パート労働法改正の中でも強く主張させていたいたんだですが、学生バイトとか、いわゆる退職をして、先ほど言いました主婦パー

トで短時間で働きたいという人、それから、高齢者パートなど本人の希望で非正規社員を選んでいた時代から、この十五年間、非自発的にパート労働にしか付けなかつた、特に新卒パート、男性

パート、世帯主パートなど、特にフルタイムパートが増えている、この均衡待遇と正社員への転換が大切だということを先回も強く主張をさせていただきました。実現はかないませんでしたが、

第二には、派遣という問題です。雇用契約をしている会社と働いている会社、職場が違うと、この外部導入型の労働者が急増して雇用管理が複雑になつて、問題が本当に見えにく

くなっている。結果として、ワーキングプアと言われる低い労働条件の下で人材育成がおろそかになつて、短時間有期雇用や契約・派遣・請負など、機械の部品のように使い捨てにされる労働者が増

えている。長期雇用や年功処遇という日本の雇用制度が大切にしてきた。一番の問題は、人的資本が私は失われているのではないかということを一

番危惧をしています。この目先の人件費コストの削減は、企業内教育により技術や技能を高めて収益を上げてきた、その収益を結果低下させていることにつながつています。さらに、個々の企業にとつては合理的であつても、社会全体としては深刻な問題を引き起^こしている。人口減少社会で経済成長を維持しようとすれば、非正規社員も含めた労働者一人一人

の能力を高める、このことが何より私は重要だろ
うというふうに思っています。それが一方では、
正規社員は長時間労働が常態化してサービス残業
が蔓延する中で、うつ病など精神障害そして過労

死や過労自殺が増加しています。
この雇用状況をどう改善するか、それが私は雇用対策の基本だというふうに考えますが、大臣、いかがでしょう。

○國務大臣(柳澤伯夫君) 私のもの今回の雇用対策法につきまして、非常に基本的な問題を御提起をいただいているものと受け止めさせていただきます。

この雇対法第一条には、「労働力の需給が質量両面にわたり均衡することを促進して」というふうに書かれておりまして、今委員が御指摘になられるように、量の面のみならず質の面の均衡の

実現ということも明らかにこの法律は目的といった
しております。そういうこの法律に照らして昨今
の労働市場の現況というのは、今委員がるる御指
摘いただきましたように、質という面ではいろん

な問題を生じてはいる、あるいは投げ掛けていると
いうことを私どもも明確にそこは認識をしている
つもりでございます。

勢でこの問題に臨む、そういうことを表現させていただいているかということを申し上げたいのですが、ござりますけれども、一つは、やはり第四条の九号に、不安定な雇用状態の是正を図るため、雇用

形態及び就業形態の改善等を促進するために必要な施策を充実すべきだということを書かせて顶いたりまして、このくだりは基本的には改正前の大号を踏襲しているものでございますが、ここで若干の修正を加えまして、昨今のいろいろな問題（派遣だとか請負だとか）ということに対してもここではつきりその改善等を促進するということをうたわせていただいておるということです。

それから、十二号の「これらは雇用等

理の改善の促進ということをうたわせていただいていると、それから十二号のところでは、私どもは雇用管

そして、最後に、委員が正に触れられた職業能
力の向上の面につきましては、ちょっとさかのぼ
るわけですが、四条の一項二号でその点をうたわ
せていただいておりまして、この面についてもも
ちろん社内の研修制度の充実を求めるわけでござ
いますが、場合によつては、それは社外での職業能
訓練あるいは職業能力ということの向上という施
策も必要というふうにとらえまして、それらのこ
とについてうたわせていただいているという我々
認識に立ております。

委員がおっしゃるところ、現下のこの問題というのは、一時期の量的な均衡の回復ということについてはかなり好転をしたということですが、質の面に着目いたしますとまだまだ問題は大きくなっているという認識、これは私どもしっかりと持たせていただきたいおることでございます。

○柳澤光美君 本当に柳澤大臣の方も大変御苦労されて勉強をされて、前向きな答弁を最近はいたしましたが、まだまだ問題は大きくなっているという認識、これは私どもしっかりと持たせていただきたいおることでございま

だいておりまして、一つは、大臣が最初の私の質問のときにこういうふうに答えていただきました。やはり基本的には安定した職場に長期にわたりては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は希望する人には絶対確保するという基本を揺るがすべきではないという御答弁をいただきました。私は、そのことがあらゆるところで対応をして実効性を上げるということが大事だというふうに思っております。是非そのことをお願いをしておきたいと思います。

それで、パート労働法で短時間等はやりました

が、私は今一番気になつてゐますが実は労働者派遣法に伴う派遣労働者の問題です。この雇用問題を議論する中では、どうしてもこの昨今の派遣労働問題について言及しなければならないだろうなど。

戦後、強制労働や中間搾取の温床となつてきた労働者供給事業については職業安定法において厳しく禁止されてきました。しかし、時代が変わり、

今で言えばＩＴ化、当時はOA化というふうに言つっていましたが、コンピューターの技術者など、なかなか社内の教育では間に合わない専門的な分野の労働者を外部に求めるという企業の需要が高まり、そういう背景もあって一九八六年に労働者派遣法が立法化されたというふうに記憶をしております。言わば、実態が先行し追いの形で法整備が行われたといった感じをしておりま
す。

しかし、時代が変わり、その後、平成十一年、

一九九九年の改正では、これが一番大きなポイントだったんですが、ネガティブリスト化によって、港湾運送、建設、警備、医療関係、製造現場などを除く職場への派遣が可能となる原則自由化が行われました。さらに、平成十五年、二〇〇三年改正では、派遣期間の原則三年への延長、物の製造への解禁など、急激に派遣労働者が増える体制になってしましました。この改正に当たつては、読ませていただきと、国会での審議において

も、違法な請負が横行しないのか、また常用代替にならないのか、しつこいほど何度も確認がなされ、当時の労働省、厚生省の答弁では、労働者派遣法の適正な運用を約束するので心配ないと答弁が繰り返されていました。

しかし、どうでしようか、昨今の状況を見れば、懸念されていましたことがそのまま起こっているのではないかでしょうか。労働者派遣は私は常用代替ではないとしていたというふうに思います。このネガティブリスト化以降、労働の現場では正社員が首を切られ、いつの間にか派遣労働者の置き換えが行わられるなどの状況が散見されるようにならぬことはないと思われます。

りました。また、物の製造現場に派遣を解禁した途端、偽装請負が横行しました。結局は、労働派遣法は当初の説明とは大きく違つて、法遵守のための措置や罰則規定が甘いために、運用の段階でざる法に私はなつてしまつたと言わざるを得ないと思つています。

私は、労働者派遣は、専門分野を除けばあくまでも臨時的、一的な労働力の需給調整機能だと、いうふうに考えていて、ところが、実態は通常労働者の代替となっており、しかも常用派遣ではなくて登録型派遣が急激に増えている。そこでお聞きしますが、常用派遣そして登録型派遣の人数はどのくらいになつていて、厚生労働省で把握している人数を教えてください。

○政府参考人（高橋満君） 平成十七年度の派遣事業報告は、これは派遣事業者から報告をいただい

ておるわけでございますが、それによりますと、派遣労働者数全体では約二百五十五万人、そのうちいわゆる登録型派遣の労働者の数は約百九十三万人、それから常用雇用労働者、常用雇用型の派遣の労働者、これが約六十一万人と、こうなつてございます。

私は、介護保険法のときに、電話一本で利用者宅に派遣される直行直帰型の登録型ヘルパーの問題を指摘をさせていただきました。教育どころか労働基準法さえ守られないような実態になってしまふ。いわゆる企業にきちんと来てコミュニケーションが取れてなくて、そのまま電話一本で動いている、こういう労働の仕方というのをもう一度きっちんとしないと、人材育成にも、特にヘルパーの質的向上につながらないと。

ているという実態になつてゐるというふうに思うのですが、この登録型派遣について厚生労働省は実態をどのように把握されているのか、お聞かせいただけますか。

かつた方は除いておりますので、何らかの形で働いておられる、一年間において働いた方というところでございます。

この登録型のみならず常用型も含めまして、私ども、派遣労働者の実態ということにつきましては平成十七年にアンケート調査というものを実施をいたしまして、派遣元事業者から見た状況、それから派遣先事業者から見た状況、それから労働者から見た状況、それぞれ各般にわたります状況について把握をいたしているところでございま

○柳澤光美君 濟みません、私が間違えました。登録型が百九十三万人ですね。ということは、むしろ常用よりも登録型の方が急激に増えている。私はいつも思うんですが、法案等を変えて、世の中の動きというのはすごいスピードで動くんですよ。その結果がどうなったのかという現場確認をして、それに対していわゆる行政がどういう手を打っていくのか。常々思っているんですが、私

は行政の対応が遅いとの、非常に机上論では立派な形が取れるんですが、実態に追いついていない。とすれば、現状の問題を解決するために改正を行わなくても、適正な運用がされれば現行法でも十分対応できるものたくさんあるだろうと。その法の遵守をさせるために、厚生労働省としては今どういう対策を取っているか、具体的に教えていただけますか。

○政府参考人(高橋満君) 今委員御指摘の、派遣のみならず請負、言わば外部労働力の活用の形態としての派遣及び請負につきまして、私ども、これは派遣法におきまして、私ども、これこういうもの、派遣はこれこれこういうものということで、その区分というものを明確に示して対応しておるわけですが、そういう中で、派遣という形態につきましては、正に労働者からのような派遣先及び派遣元に対するそれぞれの遵守すべき規定というものが整備されておるわけでございます。

そういう中で、私ども、労働者派遣法に基づきまして必要な監督というものをを行いながら、この派遣法に基づく状況というものの遵守状況というものを把握しながら厳正に指導を行つておるわけですが、その際に違反が把握できれば、当然それを是正させていくという形で取り組んでおるわけでございます。

特に、昨年九月以降、いわゆる契約者は請負であつてもその実態が派遣という形であると、こういうようなこととして判断できるいわゆる偽装請負の防止、解消ということを図つていくために、従来以上の取組を行つていこうということで、その強化に努めてきたわけですが、私ども、今後とも、この偽装請負を含めまして、労働者派遣法のきつちりその遵守を求めていたための取組について、最大限努力を傾注をしていきたいと考えております。

○柳澤光美君 決して、私もやつてないなんと言つてしまひはないんです。ただ、結果としてこうい

うふうになつてしまふ。私は、政治とか行政といふのは、そういう形で規制緩和なり規制改革を大いに起きるだろう。とすれば、それは法案の中でもう百九十三万人になつてきている。どういう規制、今度は逆に罰則規定を設けるのかということをしておかないので、十年も十五年もたつてぐちやぐちになつてまたやろうとする。特に人の問題は取り戻せないんですよ。

○政府参考人(高橋満君) 労働者派遣法の問題点というのは、私は、派遣元に対する罰則、例えば指定の取消し等の処分はあるんですが、派遣先に対する罰則というの是非常に弱いというふうに感じています。業務請負では禁止されているんですが、派遣では指揮命令は派遣先企業の担当者が行うわけですね。利益を享受するにはむしろ派遣先の企業です。問題が起きたときには派遣先も応分の罰則などの措置をきちんと歯止めを掛けないと駄目なんではないかなということも強く感じていて、派遣先に対する罰則の強化については、今どのように考えられていますか。

○政府参考人(高橋満君) 労働者派遣という形態、今委員御指摘ありましたとおり、雇用関係が派遣元と派遣労働者との間にある、また指揮命令関係が派遣先と派遣労働者との間にあります。こういうような形態ということもございまして、労働者派遣法におきましては、派遣元に事業の適正な運営の責任を持たせて、それを通じて労働者保護に欠ける事態が生じないような、そういう法体系になつてきています。

このため、その派遣元につきましては、許可又は届出にからしまして広く行政処分や罰則の対象になつてきています……

○政府参考人(高橋満君) それで、派遣先につきましては、確かに行政処分というものはこういうことで設けられていないわけですが、そういう意味で、派遣法上の制裁の在り方というの

ただ、当然のことながら、指揮命令に伴う労働基準法等の使用者責任にかかる罰則というものは当然適用されるものでございます。

○柳澤光美君 ですから、私が言いたいのは、登録型派遣がもう百九十三万人になつてきている。派遣先、いわゆる二百五十五万を超える派遣労働者がいる。これは派遣元だけではなくて派遣先の方に対してもきちんと明確な基準を作つてあげる。必要であれば罰則規定を作る。私は規制緩和をしたり規制改革をするときに、そのいわゆる歯止めの部分をきちんと作らなければ、正直言いまして労働者は非常に弱い立場にいますから、使う方にいよいよ使われてしまうということを大変懸念しています。

これはまた検討いただくということにして、実際先でしてもらおうということで、一年以上継続して派遣が行われている場合には直接雇用をしてくれということになりました。直近のデータで、昨年での結構ですが、このことによつて全国で何人が派遣先企業に直接雇用をされたか教えてください。

○政府参考人(高橋満君) 派遣労働者が派遣先に直接雇用された人数についてのお尋ねでございますが、紹介予定派遣というものは別といたしまして、今委員が言われたいわゆる専門的業務二十六業務以外の業務にかかる期間制限、これを実質的にその防止を担保するために、いわゆる一定の条件下で雇入れ申込義務というものが付されます。

○政府参考人(高橋満君) そのため、その派遣元につきましては、許可又は届出にからしまして広く行政処分や罰則の対象になつてきています……

○柳澤光美君 いや、人数だけいいです。

○政府参考人(高橋満君) これについての、これも含めた直接雇用された人数ということについてお伺いしますが、派遣労働者の場合はだれからの指示で残業を行つことがありますか。簡潔にお願いします。

○政府参考人(青木豊君) 先ほどの委員の御指摘にもありましたように、派遣労働者に対する指揮命令というのは派遣先の使用者によって行われるものでございますので、派遣労働者に対する時間外労働の指示は派遣先の使用者によつて行われるものと考えております。

○柳澤光美君 そうですね。ということは、派遣先が派遣労働者に残業を指示する、いわゆる三六協定は派遣元において締結されている、これが必要条件になります。で、三六協定締結の一方と

私は、その辺が本当に机上で何か形上はすごく格好いいことをつくつて、つくつただけで全部ほんうつてある。ところが、実態はもう悪い方に悪いことだつたんでしょう。派遣先企業にできるだけ直接雇用してくださいというお願いをしておきます。

なる労働者代表の選出方法や手続、届出等について適正に行われているのか。例えば、それが本当に派遣労働者にとって残業管理がきちんとされているのか、問題はないのか、結果としてサービス残業になつていなか、この辺はどのように把握をされていますか。

○政府参考人(青木富君) 今お話をありましたように、三六協定、時間外労働協定につきましては、その届けを労働基準監督署に派遣元が届け出るということになつてゐるわけでありますけれども、そうした場合には、私どもとしては、労働者代表とされているものが管理監督の地位にあるものでないということになりますとか、その選出方法が投票でありますとか等の方法によつて適正な手続で選出されているかなどを確認した上、それが不適切だというものにつきましては再提出をさせるなどして窓口で指導を行つております。

また、事業場に立ち入つたりなどして監督指導をする際におきましても、やはり時間外労働協定の労働者代表の選出方法でありますとか手続が適正に行われたかどうかを確認しまして、問題があれば是正指導を行うなど対処をいたしております。

○柳澤光美君 例えば全員が登録型派遣、電話一本で動いている、その人たちの労働者の代表をどうやって決めるんですかね。というふうに、その実態がどういう形になつてているのか。私は、こういう雇用管理というか労働管理が、派遣労働の場合に非常に私は、登録型ヘルパーのときにも、あのホームヘルパーのときにもお伺いしたんですけど、要は電話一本で動いているわけですから、代表が集まる機会だってあり得ないだろうと。この辺の実態を調べないと、例えば派遣先に残業やつてくれと、本人は派遣元の三六協定なんて分かつてないかもしれないんですね。でも、残業を断つたら辞めさせられる、残業はじゃ受けの、でも結果、残業が付けにくくなっている、それは全部派遣先で起きてるんですね。このことも含めて私は対応を取らないと、机上論だけでは進まないだろう

ということを強く主張しておきたいと思います。もう一つが、いわゆる偽装請負問題に関連して、この業務請負と労働者派遣というのが一緒にになってしまって、訳が分からなくなつて偽装請負等も起つていて。

派遣法においては派遣元企業になるためには特定労働者派遣事業には届出が必要ですし、また一般労働者派遣事業には許可が必要となっています。しかし、業務請負の場合には何か特別な届出や許可が必要ですか。

○政府参考人(高橋満君) 御指摘の業務請負でございますが、これは労働者派遣と異なりまして、自ら雇用する労働者を使用するというものでございまして、したがいまして、この業務を実施するに当たりまして特別な届出あるいは許可ということとを必要とするものではないということをございます。

○柳澤光美君 とすれば、今のいろいろそういう偽装請負とかいろいろな問題が起きてくる中で、現在業務請負業者数及び請負労働者数というのを厚生労働省はどうのように把握しているんですか。

○政府参考人(高橋満君) 業務請負にかかわります事業者数及び労働者数でございますが、これは全体的な数字と申しますのは私どもは把握はいたしております。ただ、製造業の、物の製造を行います請負労働者がいる事業所につきまして、それを対象にいたしまして平成十六年に派遣労働者実態調査という統計調査を実施をいたしました。その際の状況でございますが、物の製造を行います請負労働者がいる事業所の割合、これは全体で調査対象の一三・二%、そこに働いておられる労働者の数でございますが、約八十六・六万人、八十六万六千人というような数字がござります。

○柳澤光美君 大きな人数になっていますよね。それではお伺いしますが、業務請負が適正に行われているのか、厚生労働省はどうのようにチェックしているのか、ほとんどされてないというふうに

に思います。とすれば、例えば偽装請負が行わっている事業所を探すのに、そういうチエックをされるのに厚生労働省はどういう手段を使ってやつてるんですか。

法
は、一つは私どもも主体的に全国の労働局におきまして、特に製造業の大規模事業所等を中心に計画的な監督指導を行う、またそのほか、労働者からの申告あるいは相談等々を契機といたしまして監督を実施する、そういう中で把握をいたしております。
○柳澤光美君 お答えはいつも、地方の労働局があります、あるいは雇用の問題ではハローワークがあります、そこできちんとやります。でも実態は、偽装請負が出てくるのは、マスクミで話題などになる、あるいは従業員等の告発や労働相談などが起きて、そこからしか対応できないじやないですか、今のままでは、
私は派遣とか請負とか、その外部労働の問題と
いふ中で、いわゆる偽装請負につきましても必要なに応じて監督指導の実施の対象にいたしておるわけでございますが、その契機といたしましては、一つは私どもも主体的に全国の労働局におきまして、特に製造業の大規模事業所等を中心に計画的な監督指導を行う、またそのほか、労働者からの申告あるいは相談等々を契機といたしまして監督を実施する、そういう中で把握をいたしております。

いうのは本当に六抜けになつてゐる。もつと言へば、実態も把握されてない、このことだけは強く指摘しておきたいというふうに思います。

製造業務に派遣をする場合には、労働者派遣法においては様々な措置を派遣元、派遣先それぞれに求めています。例えば、百人当たり一人の派遣元責任者の選任を、また五十人以上を受け入れる企業においては百人当たり一人以上の派遣先責任者を選任しなければなりません。労働者派遣法においては、派遣先、派遣元の責任を明確にし、労働者の福祉の増進を目指すものであると認識していますが、そこでお伺いしますが、業務請負でありますから、あつた場合はこういつた派遣先、派遣元の責任者どのようなものを求める制度はありますか。

○政府参考人(高橋満君) 少なくとも、適正に業

務請負が行われている、つまり請負というものの要件というものがしつかり具備されておる場合は、これは請負事業主が雇用主としての責任のすべてを負うという観点から見ますと、派遣事業型度におきます責任者といったような設置というのが義務付けられているものではございません。

は周知の徹底を図ります。情報をお伝えします。実態伝わっていないからこうなっているんじやれども、法に仕て遣されることはあります。いですか。言いますよ、政省令出した、通達出した、パンフレット出した、だれが見るんですか。そのことが分かつて、人と人の中できちんとつたいていくという役割を企業にきちんと持たせる、そのことができなくて僕は実効性は絶対上がらないというふうに思っています。

実は、労働災害の問題もそうなんです。安全衛生法上の問題についていえば、派遣先事業所にて派遣労働者が労災事故に遭った場合は安全衛生上の責任というのはどちらになるんですか。

○政府参考人(青木豊君) 派遣労働者につきましてその安全衛生を確保するというためには、基本的には事業主責任ということで派遣元が基本的には持っているわけでありますが、派遣の場合に

きましては、派遣先に責任を負わせることが適切な事項につきましては派遣先事業主に義務を課しているところでございます。例えば、安全衛生法に基づく種々の義務のうち、安全管理者の選任だとか安全委員会の設置だとか、具体的な作業を行つているときの機械器具あるいは有害物、そういうものの危険を防止するための具体的な措置等につきましては、あるいはまた実際にクレーンなどについて無資格者の就業制限でありますとか、そういうものにつきましては派遣先の事業者が責任を負つております。

一方、雇入れ時の安全衛生教育でありますとか、一般健康診断などは、原則どおり派遣元の事業者が行わなければならぬというふうにいたしております。

をする必要があるだろうと。
最後にお願いをしておきたいんですが、前回の委員会のときに、登録型派遣では三割、常用派遣でも二六パーを超える労働者が正社員になりたいというふうに思つておられるというアンケート調査が

出たというお話をありました。ところが、その説明では、同じくらいの人がこのままよいというふうに答えていましたと、何かそつちを強めるような答弁だったというふうに私はとらえました。

本当に派遣の場合には、自分が専門能力を持つていてそれでもいいという人がいないとは決して言わないんです。ただ、この就職氷河期の中では派遣に入ってしまって、できるだけきちんととした会社にこなれこなれてから転職活動を三ヶ月

名に薦めたい」というふうに思っていらっしゃる方が三害近
くいる。私は、派遣や請負で働く方が長期安定
雇用を求めているんであれば、派遣先企業など正
社員になりたいという労働者の希望ができるだけ
かなえてやるためにどうするんだと。さつき、実

○國務大臣(柳澤伯夫君) 私ども、冒頭、大変恐
か。
　　態調査もしていませんでした。このことが大切だ
　　というふうに思いますが、大臣、いかがでしよう

ただいたわけですが、とにかく今非正規な考え方を確認していくべきだと思いますが、とにかく今非正規な形態の雇用が広がっている中で、正規の雇用というものを移行したいという人については、これはできる限りその希望が実現するようなそういう政策を取りたいと思います。これはつまり方針として申し上げ、そしてフリーター二十五万人常用雇用化等、ここではある申しませんけれども、そういったことについて私どもとしては力を尽くしております。

そういう中で、いや、自分の生活の中の時間配分から、このような非正規の、時間を短時間にしたり、あるいは登録型というようなことで自分の時間と向こうの時間が合ったときに働くという形態がいいんだということを選択をした上でそういう形態を選んでいる方については、これはもうできるだけ待遇の方を均衡化していくということが大事だというふうに考えまして、先般パート労働法の改正をお願いしたと、こういうようなことでございます。

先ほど来、請負の問題についてもっと規律を考えたらどうかという御指摘もありましたけれども、これにつきましては、全体としては請負といふものが民法の規定に基づく労働の形態であるというようなことで……

○柳澤光美君 大臣、だつたら次の質問に入っちゃうんで……

○国務大臣(柳澤伯夫君) 済みません、それじゃ

○柳澤光美君 もう一問じや確認して、もう一度御答弁いただきます。

○国務大臣(柳澤伯夫君) それじゃそういうこととで、我々としては、今ガイドラインを策定して、雇用管理等責任者であるとか業務管理等責任者を設けるということとも検討しているということだけお知らせさせていただきます。

○柳澤光美君 今、ガイドラインというお話をありましたか、私は是非お願いしておきたいんです

が、偽装請負や違法派遣が後を絶たない状況が現実に起きています。この制度の複雑さも起因しているというふうに思うんですが、請負、契約、派遣など様々な働き方がある中で、労働者自身がよく理解していないで仕事に就いているなんという

問題も起きています。例えば、ひどい場合は、派遣労働との説明で働き出したら実は業務委託だつたと。

保護の鍵点から、適正な運用及び執行も含めた外部労働力を活用する場合の包括的な法律も私は必ず要じやないかというふうに思いますが、是非今後検討していただきたいと思うんですが、いかがでしょうか。

○國務大臣(柳澤伯夫君) そういうアウトソーシングのタイプの形態について包括的な法律で、労働者が自分が一体どういう位置に立っているのかとということを明確にするのに資するべきだと、こ

ういう御指摘でござります。

業主と自分の雇用される形が変則であるというようなことになるわけですが、就業の形態といふことになると、雇用主との間は、これはもう請負契約としても全く正規なわけですね。ところが、その実

際の仕事のやり方というのが、アウトソースされたところのことをやる。だから、そのことについて改善を促進するための必要な施策を講じますよ」ということに応なつてはいるんです。ですから、ある意味でこれが母法というか、こ

これが基盤なんでございります。これをいかに具体的な施策としてやっていくか。これからパート労働法も生まれていると言えますけれども、一応、一般的な規範としてはここがそういうスタート地図

○柳澤光美君 本当に、何というんですかね、
だということを先ほども申し上げたわけで、なお
これは研究をしてまいりたいと思います。

が果たせないというふうに感じています。

実は、地域雇用の問題と若年者の問題もあれど、向に動いていつてしまつというのを、私は全国歩く中でそういう現場をずっと見てきていますから、それがきちんとできなければ私は政治の責任最後に、ちょっとお願ひして質問を終わりたいと思います。

実は、昨日の新聞に、雇用改善が急ピッチといふことで、失業率が四パーを切るという報道がありました。これは大変私はうれしいニュースだと、いうふうに思っているんですが、景気の回復と労働力不足の中で改善が進んだ結果であつて、大変申し訳ありませんが、労働行政の努力の成果だとうふうには言えないだろうというぐらいに私は感じているんです。

実は、このことは、厚生労働省が行つた平成十七年度企業における若年者雇用実態調査において、若年社員の採用を増やす理由を企業に尋ねているんです。それで、全体のうち三六・四%の企業が採用を増やすと回答していますが、その理由については、複数回答ですが、多かつたものから言つて、企業の将来を考え、若年社員を育成し、技術者等を育成するため、これが七一・五%で大変うれしいことなんですが、企業全体の年齢構成のゆがみを是正する、若返りを図るため、五四%。しかし、これに対して、社会や行政の要請にこたえるためという回答はわずか二・九%しかないんです。

結局、この雇用の問題、正社員の採用を増やしていく、これ幾ら政治や政府が声を掛けても、企業が必要としなければなかなか変わつていかなない。特に、就職氷河期にたまたま当たつたために、本人の責任ではなくてフリーターや派遣、二ルートとなつて不安定雇用の中にある、しかも三十代になつて結婚もできない、不安の日々を過ごしている、この問題は私は一刻の猶予もならないだろうというふうに思っています。

そういう意味でいきますと、雇用の問題というのではなくて、企業への甘い期待や時代の変化に任せることであります。この政策でも机上論で実効性は上がらないということを指摘をして、質問を終わりました。

○足立信也君 民主党的足立信也でございます。年金改革法案、それから年金特例法案、とりわけ衆議院の厚生労働委員会でたなざらしになつておるわけでございますが、それを支える労働市場の機能という意味では、一つは職業紹介や労働者派遣等労働力需給調整のルールというものが適正に設定され、遵守されながら的確に機能する。また、いま一つは、企業の中での労働者の能力向上でありますとか、あるいは雇用の安定的な継続とかといったことが図られる。こうしたことによつて、法目的というものが、法目的と申しますか、労働者の有する能力が有効に発揮できるようにするということが実現できるというふうに考えるわけでございまして、そうした趣旨のことで法的にその旨記をいたしたものでございます。

○足立信也君 内部機能と外部機能と、その両面を総じてそのように表現しているという説明であります。これと似たような条文が、今必ずしもその需給のみを意味するんではないということでおつしやつたんだと思いますね。これが、第四条の国の方の指摘がありました。私はすごく気になるところが、私自身が余りよく理解ができないというところが、むしろその後の、労働市場の機能が適切に発揮され、労働力の需給が質量両面にわたり均衡するという、このくだりなんですが、その労働市場の機能というのはどういうことを意味しているんでしようか。

○政府参考人(高橋満君) 一般に、労働市場の機能と申すときに、この労働市場として大きく外部労働市場といわゆる企業の中での内部労働市場と二つあるかというふうに思つております。外部労働市場では求人企業と求職者を結び付ける正に需給調整機能といつもののが労働市場の機能となるうと思いますし、内部労働市場という観点から見ますと、労働者がその希望に応じて安定的に働き続けられるようになる機能といつふうにとらえられるのではないかと。

はないと思うんですね。分けられているとはつきりと思うんですけど、それは時間的な関係で分けて永住資格のない人というのを抜き出して数を調べることができなかつたという意味でしょうか。

○政府参考人(松谷有希雄君) 認定に当たりましては、今は永住資格があるかどうかを問うております。それで、外國の医学校を卒業した方が我が國の医学部を卒業した方と同等程度かどうかという観点から認定をしているということでございまして、統計的に永住資格の有無ということを取りたがちよと難しいと、そういう状況でござい

ます。

○足立信也君 分かりました。いずれにせよ、やはり増えているというのは、私は国際交流の面でも、あるいは研究、診療両面においていいことだと思います。

じや、次に行きます。今度、第十七条の職業能力検定制度の充実、ここへ行きます。

ここで適正な基準を設定し、職業能力の程度を検定する制度を確立すると、こうあるんです。私も、やっぱり卑近な例といいますか、自分の周りで物事を考えますので、これは、こういう程度を検定する制度を確立するとまで書かれていてますので、じゃ、私の周りにいる、例えば国家資格だとか、あるいは都道府県の認定資格だとか、あるいは学会、協会、そこで認めてる資格、あるいは、私、電車に乗って通勤してきますけれども、そのときに車内広告で一杯資格が出ていてます。そのような資格、これもう明らかに職業能力の程度を表す資格だと思うんですけど、そういうた制度を確立するということは、これから先、先ほど言いましたいろんな団体、主体が認定しているのも含めてこれから職業能力の程度を判定する制度をつくっていくと、そういう意味なんでしょうか、それとも今全くそういう資格のないものを考えていると、どちらの意味なんでしょうか。

す職業能力開発促進法に規定をされたいわゆる職業能力評価のための基準によってその労働者の有する技能及びこれに関する知識の程度を調べてこれを判定する諸制度ということをございます。具体的には、技能検定制度、それから社内検定認定制度といったものがその対象として考えられるものでございまして、今委員言われたような、世の中には様々な資格がある中で、例えば医療の資格、教師の免許等々は、これはこの概念には含まれておりません。また、職業能力開発促進法に基づいての一定の評価がされておる以外の様々な資格というものも当然入つてこないということです。

私どもとしては、国家検定でありますこの技能検定について、今後とも社会経済情勢の変化を踏まえながら、必要に応じ見直しを行いながら、こういう労働者の職業能力の適正な評価というものに資していくかないと考えております。

○足立信也君 この条文で職業能力開発促進法に規定されているものというの、どこを読んでも読めないです。これは、あえてそういう意味だと言わなくても、そういう条文にはなっていらないわけですね。その点、今教師のこともおっしゃいましたね、これは除外されると言いましたけれども、それは教員免許としてはそうかもしれませんのが、その職業の能力の程度を判定すると言われたら、じゃ教員免許を持っている方だからて上中下の判定しなきゃいけないというような形になつてしまふんではないかと。どこに、職業能力開発促進法で規定されている職種みたいな表現がどこで読めるんでしようか。

○政府参考人(高橋満君) これは職業能力開発促進法の方で雇用対策法の規定と相まってと、こういうような規定がございまして、そうしたことを行つままでの今申し上げた考え方でございます。

○足立信也君 開発促進法に雇用対策法と相まってと書かれているから、この雇用対策法でのこの条文についてはそれが当然そのまま引き継ぐ、相

まつてと、そういう解釈だということですか。

○政府参考人(高橋満君) そのように私どもは受け止め、またこの規定の運用を図つておるということございます。

○足立信也君 それはこの条文、職業能力検定制度のところだけそういう解釈、ほかの条文のところは、ほかの法で相まってというもののがなければすべてオールラウンドを守備範囲にしていると、この条文だけ相まってというのが開発促進法にあるので、そう解釈すると、その解釈の仕方は正しいですか、それで。

○政府参考人(高橋満君) これ雇用対策法の性格ということです。雇用対策法そのものは、雇用に関する基本的な対策の理念を法律という形で整理をし体系化しているということです。いまして、それぞれの規定の実効ということは、具体的にはそれぞれ個別の法律におきまして、その雇用対策法で掲げられた理念というものを即ち運用ということをそれぞれの個別法において規定をし、また運用をしておるということでござります。

○足立信也君 それぞれの職種に関する個別法がそれぞれある場合はそちらを、雇用対策法の理念に基づいてそれらの法で決めていくと、規定していくという意味でよろしいんですね。今の解釈は。

○政府参考人(高橋満君) そのよう理解していただければと思います。

○足立信也君 ジヤ、個別法が存在していないものは全部入るでもよろしいんですね。

○政府参考人(高橋満君) 個別法がないものにつきましては、もちろん雇用対策法の理念というものを踏まえながら、様々、個別個別に具体的な措置を講じていくということになるうかと思いまわれるものもかなり多くあるんだろうと思います。

○足立信也君 働き方もいろいろ多様化してきまし、新しい職種と言われるものもどんどん出ているような気が私はします。個別法のないと困る

す。その際には、職業に関して新しいものと思われるものをまず実態調査して、それがこの雇用対策法の範疇に入るわけですから、その能力の程度を検定する制度を確立すると、新しい職種と思われるものに、そうやっていくとおっしゃっているんですね。

○政府参考人(高橋満君) 先ほど来お答え申し上げているとおり、この第十七条、職業能力検定制度の充実ということにつきましては、別途職業能力開発促進法というものがその理念に即して技能検定制度等が規定をされておるわけでございます。そうした職業能力開発促進法の枠組みの中で、新しい職種なりというものも当然視野に入れながら必要な技能検定制度等の整備を図っていくということでござります。

○足立信也君 この条文はそういう解釈だと、ほのかのところはまた違った解釈という話に今なつているんだと思います。この点は私ももう一度調べ直してまた質問したいと思います。

次に、第二十七条に行きます。これは大量の雇用変動の届出、そして三十七条には適用除外といふものもあるんですが、この大量の雇用変動の届出なんですねけれども、この中で相当数の離職者とあるんですが、この相当数の離職者というのは、例えば事業体の中で、全体で見て相当数、あるいはある部署に特定して一気に辞められる、どちらもあると思うんですね。どちらを指しておられるのか。あるいは、その届出というのはどれぐらい前に、辞められるという状況が分かつた場合にどれぐらい前に届けるのかと、まずはそのことをお聞きしたいと思います。

○政府参考人(高橋満君) 大量雇用変動の届出の規定でございますが、現在、現行の雇用対策法では第二十八条、改正法案では第二十七条といふことになるわけでございますが、この規定並びに同法施行規則、雇用法施行規則において具体的な範囲というものが定められております。

それは、大量雇用変動届出のまず届出の単位でございますが、これは事業所を単位とするもので

あると。それから、一定期間内につきましては、発生することが見込まれる一か月以内にと、それから規模でございますが、相当数となつておりますが、これは三十人以上の離職者が一時に発生する、こういう場合でございます。

○足立信也君 三十人以上で事業所単位、そして一か月前と、はい、分かりました。

そこで、これもまた私の経験でお話しさせていたくわけですけれども、これは国あるいは地方自治体、国家公務員、地方公務員は除外されます。国立大学法人あるいは独立行政法人的国立病院機構ですね、こういったところは、私の経験上、大体看護師さんが百人程度一気に辞められます。これらの機関あるいは法人、これもすべてこの届出の義務をまず負っていると、それでよろしいんでしょうか。

○政府参考人(高橋満君) お尋ねのいわゆる独立行政法人でございますけれども、これは大量雇用変動届出の対象になるかならないかというお尋ねかと思いますが、適用除外につきましては国家公務員及び地方公務員については適用しないと。適用しないとなつておりますが、この適用除外規定につきまして、大量雇用変動届出についてはまた除くと、こうなつてございますので、したがつて独立行政法人につきましては、他の民間法人と同様に、公務員型であろうと非公務員型であろうと問わずこの届出の義務というものが掛かるわけではございまして、この取扱いについては、今回の改正におきましても何ら変わるものではないということをございます。

○足立信也君 分かりました。届出の義務があるということですね。はい、分かりました。

次は、これ三十六条に行きたいと思いますが、権限の委任というところでございます。

これは、ここを読みますと、厚生労働大臣の権限はその一部を都道府県労働局長に委任することができる、さらに、その委任された権限は公共職業安定所長に委任することができる、このように書かれているんですが、実際上、これでいくと一

い地域ではあるわけでございますが、そうした中で、自らの地域をこうしていきたいという雇用創造に向けた意欲の高い地域、具体的には市町村などいうものを想定をいたしておりますが、これに対する支援措置を新たに今回の地域雇用開発促進法の改正によって規定をしていこうというものでございます。

実は、この考え方に基づく支援措置と申しますのがこの現行の中にございます緊急雇用創出特別基金という、非常に雇用状況の厳しい時期に一般会計で基金を造成して様々な雇用対策を実施しておつたわけでございます。その中で地域の支援という観点からパッケージ事業と、ここで言う現行のパッケージ事業というものが行われておりました。これは、基金そのものが十九年度で終了するということで、この基金としての事業は十九年度をもつて終わると、ただ、この手法は、今申し上げましたように、大変地域の雇用開発を進めしていく上で極めて有効な手法であると、こういうことで今回の改正法の中に位置付けて、新たな支援措置として規定をいたそうというものでござります。

シンプルにお聞きしますと、これ、雇用特会からこの分野で使われる予算というのが十八年度と十九年度から、特にこの法が改正された後からどう変わるのでかということ、この独立行政法人の雇用・能力開発機構が事業として扱う金額はどうなるのかと、この点だけちょっと簡単に教えてもらえますか。

○政府参考人(高橋満君) 雇用・能力開発機構で事業として実施しております能力開発にかかる助成金、現行・平成十八年度におきましてはこの表にありますとおり一億円の予算で措置をいたしておりますが、改正法に基づく改正後の雇用・能力開発機構における助成金にかかる予算としては九千万円を措置をいたしております。

ただ、これは初年度、今年度成立後の施行ということもございまして、実際に出てくるのは非常に少ないということを前提にした数字で九千万ということです。

○足立信也君 最初の部分、雇用特会としてはどう変化しますかという。

○政府参考人(高橋満君) 基本的に、この改正後の地域雇用開発促進法に基づきます助成制度、支援制度につきましては、労働保険特別会計の雇用勘定で措置をいたすものでございまして、十八年度の予算と十九年度の予算、比較をいたしますと、ちょっとすぐにはあれですけれども……

○足立信也君 分かりました。

○政府参考人(高橋満君) ということでございます。

○足立信也君 じゃ、後で教えてください。お願ひします。

ところで、この二つの地域とも地域要件というのはまだ、どうやつて決めようかと。まだ実は決まってないと思うんですが、私が単純に思うのは、県境に近いところに住んでおられて都道府県が別の方、でも県境ですから近いところへ働きに行かれると、住所は違う都道府県ですね。こういった方というのはこの支援金の対象になり得るんでしょうね。

○政府参考人(高橋満君) 助成金の対象でございまます雇入れにかかる雇入れ者の居住地というものをどうとらえるかということかと思います。

基本的には、地域雇用開発促進法に基づきます地域雇用開発促進地域に所在をされる方を雇い入れたというのが基本でございます。ただ、隣接するやはり厳しい地域という場合についてもその雇

○政府参考人(高橋満君) 雇用・能力開発機構で事業として実施しております能力開発にかかる助成金、現行、平成十八年度におきましてはこの表にありますとおり一億円の予算で措置をいたしておりますが、改正法に基づく改正後の雇用・能力開発機構における助成金にかかる予算としては九千万円を措置をいたしております。

ただ、これは初年度、今年度成立後の施行ということもございまして、実際に出てくるのは非常に少ないということを前提にした数字で九千万ということです。

○足立信也君 最初の部分、雇用特会としてはどう変化しますかといふ。

○政府参考人(高橋満君) 基本的に、この改正後の地域雇用開発促進法に基づきます助成制度、支援制度につきましては、労働保険特別会計の雇用勘定で措置をいたすものでございまして、十八年度の予算と十九年度の予算、比較をいたしますと、ちょっととすぐにはあれですかけれども……。

○足立信也君 分かりました。

○政府参考人(高橋満君) ということでございま

○立信也君　じゃ、後で教えてください。お願
いします。
ところで、この二つの地域とも地域要件という
のはまだ、どうやつて決めようかと。まだ実は決
まってないと思うんですが、私が単純に思うの
は、県境に近いところに住んでおられて都道府県
が別の方、でも県境ですから近いところへ働きに
行かれると、住所は違う都道府県ですね。こう
いった方というのはこの支援金の対象になり得る
んでしょうか。

○政府参考人(高橋満君) 助成金の対象でござります雇入れにかかる雇入れ者の居住地というもののをどうとらえるかということかと思います。

基本的には、地域雇用開発促進法に基づきます地域雇用開発促進地域に所在をされる方を雇い入れたというのが基本でございます。ただ、隣接するやはり厳しい地域という場合についてもその雇

入れ助成の対象にはなりません。ただし、遠隔地で通勤する場合で、その居住地が比較的雇用状況のいいところからの通勤の対象者については雇入れ助成の対象にはならないということでござります。

○足立信也君 ごめんなさい、最初のおっしゃつていたことと、要するに、地域要件の今までの考え方を見ていますと都道府県あるいは市町村では切られていると思うので、その隣接するというのは結局どういうことですか。隣接するところから都道府県あるいは市町村を越えて行かれる方も対象になるということをおっしゃつたんでしようか。後半部分がちょっと変わったような気がしましたので。

○政府参考人(高橋満君) 隣接する地域から通勤をされる場合の恐らくケースを、隣接する地域が雇用状況の厳しい地域か雇用状況の非常にいい地域かと、この違いによって雇入れ助成の対象にならぬのかならないのかと、いうことでございまして、厳しい地域から雇い入れられるという場合には、それは対象になりますと。しかし、雇用状況の非常にいいところから例えば通勤等で雇い入れられるということになりますと、それは対象にならないということございます。

○足立信也君 分かりました。

単純に言いますと、雇い入れられる人の居住地域で決まるんであって、事業所の存在位置ではないと、そういうことですね。

○政府参考人(高橋満君) そのとおりでございます。

○足立信也君 分かりました。

次の項目は、ちょっと質問ではなくて、まあ私の調べた結果だけを言わせていただきます。

最近はフリーランサーの数が減ってきてるんだという発言がよくあります。よくありますが、問題は、やはり団塊ジュニアの年代、これは少子化にも関連してと思うんです。このデータをやっぱり調べてみると、二十五歳から三十四歳の年齢はやっぱりここ数年で明らかに減っておりますか

入れ助成の対象にはなり得ると。ただし、遠隔地で通勤する場合で、その居住地が比較的雇用状況のいいところからの通勤の対象者については雇入れ助成の対象にはならないということでござります。

○足立信也君 ごめんなさい、最初のおっしゃつていたことと、要するに、地域要件の今までの考え方を見てみますと都道府県あるいは市町村では切られていると思うので、その隣接するというのは結局どういうことですか。隣接するところから都道府県あるいは市町村を越えて行かれる方も対象になるということをおっしゃつたんでしようか。後半部分がちょっと変わったような気がしましたので。

○政府参考人(高橋満君) 隣接する地域から通勤をされる場合の恐らくケースを、隣接する地域が雇用状況の厳しい地域か雇用状況の非常にいい地域かと、この違いによって雇入れ助成の対象にならぬのかならないのかと、いうことでございまして、厳しい地域から雇い入れられるという場合については、それは対象になりますと。しかし、雇用状況の非常にいいところから例えば通勤等で雇い入れられるということになりますと、それは対象にならないということをございます。

○足立信也君 分かりました。

単純に言いますと、雇い入れられる人の居住地域で決まるんであって、事業所の存在位置ではないと、そういうことですね。

○政府参考人(高橋満君) そのとおりでござります。

○足立信也君 分かりました。

次の項目は、ちょっと質問ではなくて、まあ私は

ら、その当該年齢に占めるフリーターの割合とい
うのは二十五歳から三十四歳ではやっぱり増えて
いるんですね、増えていると思います。具体的に
言いますと、平成九年が二十五歳から三十四歳の
人口ではフリーター率というのは二・八%、十四
年が四・八%，十八年が五・一%です。
やはりその世代においては、今いろいろな問題
を抱えておられるこの年代ではやはりフリーター
率はまだ高い、むしろちょっと増えているという
印象が私はあります。これはそれだけにとどめさ
せていただきたいと思います。
次は、前回の質問で辻議員が医師の当直と時間
外労働のことを質問されておりました。
そこで、私もこの問題はやっぱり決着を付けな
きやいけないと私は思います、櫻井議員もずっとと言つ
ていますが、そのことで前回も用いた資料でござ
います。
柳澤大臣が、私がその資料についてどう判断さ
れるかという質問に対し、病院勤務医の実態を
うかがい知ることができますと、そういう資料
だと。資料は評価しているという意味だと思いま
す。
そこで、まず質問をいたしますので、数を教え
ていただきたいと、そう思います。勤務医が不足
している原因ですね、その原因を、実際に五千六
百三十五名の勤務医はその原因をどう考えている
か、このことを教えてください。
○政府参考人(松谷有希雄君) 委員御指摘の日本
病院会が実施をいたしました勤務医に関する意識
調査におきまして、勤務医不足の原因として特に
関係のあると思われるは何かという質問がござ
いまして、それに対する回答でございますけれど
も、最も多かったのは過酷な労働環境というもの
で六一%、次いで新医師臨床研修制度と回答され
た方が四四・六%、国民、マスクでの医療に対す
る過度な安全要求と回答された方が四二・一%な
どとなつてているところでございます。

も、週六十四時間以上の勤務時間である人が二三%あると。中でも、その中で抜き出した小児科の平均の週の勤務時間は六十・六時間だということも出ております。

では、当直か夜勤かという話につながつていくわけですが、夜間当直の翌日も普通勤務である割合、この割合と、本来週休というのが定められておりますが、その週休を返上している率、これを教えてください。

○政府参考人(松谷有希雄君) 先ほどの日本病院会の勤務医に関する意識調査によりますれば、夜間当直をすると答えた勤務医に対して、夜間当直の翌日はどのようにしているかというふうに尋ねておきましたし、忙しさとは無関係に夜間当直の翌日は普通勤務をせざるを得ないというふうに回答された方が八八・七%ございました。

また、週休の返上についてでございますが、時々返上している、二分の一未満というふうに回答された方が三六・八%、代休も含めればほぼ全部消化していると回答された方が二四・三%、しばしば返上している、二分の一以上と回答された方が二〇・八%などとなっております。

○足立信也君 余り繰り返さない方がいいと思い部消化していると回答された方が二四・三%、しが約九割ということですね。

それから、週休を消化している人は二十四%で、半分以上返上している方、今のデータ、三六・九%じやないかと思いますよ。それはいいとして、それぐらいの方が週休すら半分以上返上しているということですね。

これは、このアンケート、五千六百三十五名なんですが、注目していただきたいのは、四十歳以上の方が六割以上のアンケートなんですよ。それは若い研修医だつとお考えになる方、多いんですねが、これは六〇%以上が四十歳以上の方です。ある診療科の科長、部長、医長が五割以上を占めているアンケートです。このことは非常にもう十

年以上、それ以上経験されている方が今までの変化や今の労働条件を答えているデータですから非

常に私は重いものがあると思つておりますので。続けさせていただきます。

今のような過酷な条件で、それに対しても、ちょっと順番変えますね、過酷な労働条件がどういう問題を起こすかと、そのことについて聞きます。勤務医が考える、五千六百三十五名の勤務医が考えることについてお答えください。

○政府参考人(松谷有希雄君) 先ほどの意識調査におきまして、医療過誤の原因をどのように考えるかという質問に対しまして、過剰な業務のために慢性的に疲労しているというふうに回答された方が七一・三%、次いで、患者さんが多く、一人当たりの診療時間、密度が不足しがちであると答えた方が六二・八%、医療技術の高度化や医療情報の増加のために医師の負担が急増しているといふうに答えた方が五七・八%などとなつております。

また、医事紛争による診療への影響につきましては、防御的、萎縮医療になりがちになると回答された方が七〇・三%、安全意識が高まるると回答された方が一四・四%ございました。

○足立信也君 医療過誤の原因は七割以上が慢性

ですが、夜間当直の翌日も普通勤務をしている方が二〇・八%などとなつております。

○足立信也君 余り繰り返さない方がいいと思い部消化していると回答された方が二四・三%、しが約九割といふことです。

それから、週休を消化している人は二十四%で、半分以上返上している方、今のデータ、三六・九%じやないかと思いますよ。それはいいとして、それぐらいの方が週休すら半分以上返上しているということですね。

○足立信也君 それ違いますよ。違います。その前のです。

○政府参考人(松谷有希雄君) ごめんなさい。間違えました。失礼をいたしました。

勤務医の不足の要因として、過酷な労働環境、

常に私は重いものがあると思つておりますので。続けさせていただきます。

今のような過酷な条件で、それに対して、ちょっと順番変えますね、過酷な労働条件がどういう問題を起こすかと、そのことについて聞きます。勤務医が考える、五千六百三十五名の勤務医が考えることについてお答えください。

○政府参考人(松谷有希雄君) 先ほどの意識調査におきまして、医療過誤の原因をどのように考えるかという質問が続けてされてございまして、その内容でございますが、国が医学部の定員数増、前期研修を含め医師の適正配置に責任を持つべきであると回答した方が四七・二%、都道府県に開業制限、地域別の医師配置数、保険医指定等の強制力を持たせると回答された方が二三・九%などとなつておられるところでござります。

○足立信也君 これは経験豊富な勤務医がどう感じているかのことを今お話ししていきますので、半分の方が定員増が必要であると、それから適正配置に国が責任を持たなきや駄目だというふうに答えられて、その半分の方、更に半分の方が開業制限や医師の配置に強制権を持たせるべきだというふうに答えておられます。

○足立信也君 このことで私ちょっと気になるのは、自由開業

制に対する開業制限をするとか医療圏内の医師の配置に強制権を持つということは、これは法的に、法律上考えて問題点はどこにあるでしようか。

○足立信也君 医療過誤の原因は七割以上が慢性疲労にあるんだと答えていて、やはり七割以上の方が医事紛争が起きたら萎縮医療になつてしまつと。これが経験豊富な勤務医の実感ですね。これが表れていると思います。

○足立信也君 その過酷な労働環境に対する対策として彼らが考へてることについて教えてください。

○政府参考人(松谷有希雄君) 日本病院会の勤務医に関する意識調査におきまして、どのような条件が合えばへき地勤務をしたいかとの質問に対しても……

○足立信也君 それ違いますよ。違います。その前のです。

○政府参考人(松谷有希雄君) ごめんなさい。間違えました。失礼をいたしました。

勤務医の不足の要因として、過酷な労働環境、

過度な安全要求等が先ほど申し上げましたように挙げられておりまして、その対策として何が必要かという質問が続けてされてございまして、その内容でございますが、国が医学部の定員数増、前

期研修を含め医師の適正配置に責任を持つべきでござりますと、医師といえども一個人といふことからも、あるいは実際面からも指摘をされるというところではないかと思つております。

○足立信也君 憲法上の問題だということだと思います。

○足立信也君 今問題になつておられる地域医療の崩壊とか、へき地医療の問題だとか崩壊とかいうことに関して、じや経験豊富な勤務医がどうやつたらへき地病院へ勤めるための必要な条件というのもアンケートがあります。

○足立信也君 今問題になつておられる地域医療の崩壊とか、へき地医療の問題だとか崩壊とかいうことに関して、じや経験豊富な勤務医がどうやつたらへき地病院へ勤めるための必要な条件というのもアンケートがあります。

○足立信也君 これは子供の教育や家庭の問題、それから勤務時間、一日じゅう拘束されるんではないかというようなことをよく言われます。ですが、一番の問題は当直回数や休日の確保だと。それがあればへき地の医療機関へ行つてもいいということです。このことが私は一番大きな問題だと、私自身もそう感じております。当直回数が余りないこと、それから休日がしつかり確保されること。先ほど週休の返上が、半分以上返上している方が三割超えてるというこの事態ですね、このことがやはり私は問題なんだと思います。

○足立信也君 そこまで、先ほどから言いました時間外労働が当直かという話に、過酷な労働条件ということで入ります。

○足立信也君 そこで、先ほどから言いました時間外労働が当直かという話に、過酷な労働条件ということで入ります。

○足立信也君 労働基準局長の通知に関しては前回、辻議員がここで説明されていました。私は、平成十八年三月の労働基準局、宿日直許可を受けておられる医療機関に関する監督結果を基にお聞きします。これ資料の二でござります。

しょうかということに対してもはちょっと答えていくことですか。

○足立信也君 前段で申し上げましたように、開業について規制をすることになりますと、医師といえども一個人といふことになりますので、職業選択の自由あるいは営業の自由というような観点から相当の問題点が法制面からも、あるいは実際面からも指摘をされるというところではないかと思つております。

○足立信也君 そこで、先ほどから言いました時間外労働が当直かという話に、過酷な労働条件ということで入ります。

○足立信也君 そこで、先ほどから言いました時間外労働が当直かという話に、過酷な労働条件ということで

改正案は努力義務規定が中心となつていて実効性に乏しい、しかし、法律に強制力がないことにより、これまで以上に労使の間で法律の趣旨を実現させていくための真摯な意見交換が求められるのではないか。そのためには、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ではないかという質問に対し、大臣から、非常に私が理解をすると温かい答弁、要約すれば、労使関係の全体についても、健全な労働組合を通じて緊密な労使の話し合いが行われていくことを強く期待をしていると、こういった答弁をいただくことができました。

このやり取りを踏まえるならば、昨今、企業間の営業譲渡、これを行う事例が増えております。

これはもう大臣も御認識されていると思いますが、この営業譲渡の交渉の過程において、譲渡先企業が被譲渡企業に労働組合があることを理由として拒否する事例が実際に生じております。中労委などに相談をしてみましても、契約が本決まりになってきた段階でこうした話が起ること、組合つぶしを間接的に指示した疑いが出てくるので、譲渡先企業を不当労働行為に問える余地があるようありますが、契約の入口段階、ここで、おたくには組合があるから交渉を進めたくない、あるいは交渉を進めるならば組合を解散しなさい、それが譲渡の条件だということを言われた場合、大変対応が難しくなってくる。労使関係のある場所で組合を解散しろとか言えば、これは当然不当労働行為になるわけですが、まだ労使関係ができるないところでそういう話が出た場合に大変難しい。現実にそういう問題があちこちで起きています。表に出てこないだけなんです。

私は、健全な労働組合が、単に労働者の権利のみならず、労使間の緊密な連携にも資するものであるということを踏まえるならば、このような労働組合の存在を否定する経営者の言動については歯止めが必要ではないかというふうに考えておるんですが、大臣の御見解をお伺いします。

○国務大臣(柳澤伯夫君) 営業譲渡の場合に、そ

じやなくて、具体的な策についてお述べをいただきたいたいと思います。

○国務大臣(柳澤伯夫君) 第四条第一項第九号は、御指摘のとおり、不安定な雇用状態の是正を図るために雇用形態及び就業形態の改善等を促進するに必要な施策を充実することということでお掲げられているところでございます。この規定に基づきまして、また短時間労働者について通常の労働者への転換の推進が図られるべきとなつたこの趣旨を踏まえまして、有期契約労働者の雇用管理の改善や通常の労働者への転換を支援するための施策を今後講じてまいりたいと考えているところでございます。

○津田弥太郎君 私が求めておりますのは、姿勢はいいですよ、姿勢の中身の問題なんです。つまり、三ヶ月の雇用契約、これが例えば十回繰り返されると三年間。あるいは、半年の雇用契約、半年だから三年といふことは六回ですか、繰り返されれば、これも三年間。つまり、例えば三年間程度連続して雇用契約が更新されていた場合には、一回当たりのこの雇用契約の期間をこれまで三ヶ月だつた人については少し一年に延ばしてあげよう、あるいは一年の人、半年の人についてはもう少し延ばしていく。いわゆる段階に沿つてより安定した雇用に仕上げていくという、そういうような取組も含めたことがないと、いきなり正規雇用という形にすれば極めて限られた人が対象になってしまう。しかし、この雇用契約期間といふのを段階的に延ばしていくというやり方を取れば、かなりこの雇用の安定というものについては図られてしまふ。その目的が達成せられていくのではないかといふふうに考へるわけです。

そういう面では、ただ単に大臣は正規雇用正規雇用とおっしゃるんだけれども、今私が申し上げたようなことも含めた対策を取っていくと、それが大変重要なことではないか、私はそういうふうに考へる、それが実態に即した取組ではないかと考えるんですが、いかがですか。

○国務大臣(柳澤伯夫君) 私どももこの雇用契約

の期間について、非常に短期間の細切れ的な期間を設定してそれを更新すると、頻繁に更新するというような雇用契約というものが望ましいとは、これは全く考えておりません。

そうした意味で、これは今度の新しい雇用契約法案におきましてもその旨を規定させていただきたいところでございますが、今委員が指摘をされたように、いきなり通常の労働者と同じ立場に移行させるということが難しいので、言わばそれに至る過程としてそうしたことに努力をするといふのはどうかということですが、これは今申し上げましたとおり、新しい雇用契約法によりましてその趣旨の規定を置いておるということと今の委員の御指摘はほぼ同じ意に発するものだと思いますので、我々は雇用契約法を是非成立をさせていただいて、その法律の実現という形で今の委員の御主張とも合致するような目的を追求してまいりたいと、このように考えます。

○津田弥太郎君 雇用契約法もいいんですが、私は、今回の法改正に基づいて行政指導としてそういう取組も段階的な取組という意味でできるのではないかと。そのことについても、大臣は雇用契約法も言われたけれども、そのことは別に取り組めるというふうに理解をしたいと思います。

次に移らせていただきます。

本会議で私がネットカフエ難民の問題についてお尋ねをいたしました。このネットカフエ難民、あるいはもつと深刻なバーガーショップ難民、ハンバーガーショップでテーブルにうつ伏して寝るという、あれで本当に睡眠が取れるんだどうかといふふうに思ふんですが、あそこの方が料金が安いと。百円のコーヒーで三時間とか四時間粘れば何とかその間睡眠が取れると、二十四時間の場合には一晩ずつといふと千円ぐらい掛かるんだけれども、このハンバーガーショップ難民の場合は一晩三百円ぐらいで済むかもしない、二か所とか三か所はしごをすれば、そういうこと

ですから、そういう意味で私はより深刻なバーガーショップ難民というふうに申し上げたわけですが、この方々の多くが働き口としてはいわゆる日雇派遣に頼らざるを得ないというのが実態ではないかというふうに思うんです。実際ネットカフエのホームページを見ますと、日雇派遣のホームページにリンクしているんです。大臣もやってみてください、そういうふうになつていますか。

先ほどこの有期契約労働者に関して引用しました四条第一項の九号、すなわち不安定な雇用状態の正を図るために雇用形態及び就業形態の改善等を促進するために必要な施策を充実することについては、こうした日雇派遣で日々の糧を得ているネットカフエ難民等に、当然に対象になるという理解でよろしいんでしょうか。

○国務大臣(柳澤伯夫君) 我々の御提案申し上げております改正が成りました後の第四条第一項第九号の規定でございますけれども、これは雇用形態及び就業形態の改善を図る旨を規定しております、先ほど申したとおりでございますが。この改善を図ることの対象としては、いわゆるネットカフエ難民を含む日雇派遣労働者等も当然にそれに該するふうに考えております。

○津田弥太郎君 それでは、実際にこの第九号の規定に基づき雇用形態の改善、すなわち日雇派遣状態から脱却するため、どのような具体策を大臣はお考えになつていらっしやいますか。

○国務大臣(柳澤伯夫君) このネットカフエで日雇派遣という形で就業をするという方につきましては、まず対策を考える前に実態を的確に把握することが重要であると考えております。ところが、これが通常の利用者とななか区別がしくいといふふうなことで、調査の手法自体を的確に編み出すのにいろいろと工夫をいたしておるところでございまして、関係者との調整を図つた上で早急にこの方法を見付け出して調査を実施いたしたいと、このように考えております。

これらの者に対する具体的な対策につきまして

は、調査によって把握された実態を踏まえて検討をしてまいりますけれども、基本的にはやはり住居の確保とより安定的な就業機会の確保ということが双方必要となつてくるというふうに考えておりまして、この課題に向けてきめ細かな支援を行なうことが課題であつて、これに取り組まなければならぬと、このように考えておるところでござります。

○津田弥太郎君 分かりました。

そこで、今回の改正案には、この第六号に青少年に関する条項というのが盛り込まれました。この青少年について、実践的な職業能力の開発及び向上の促進その他青少年の雇用を促進するため必要な施策を充実することと規定をされているわけであります。ネットカフエ難民への対策を行う上では、この第六号も極めて重要ではないかと考えるわけであります。つまり、日雇派遣は一日ごとに雇用する事業主が替わっていくわけですね。事業主が主体で職業能力開発が行われるというのは、これはもう到底期待ができない。したがつて、日々従事する職務内容も異なるわけですから、単純労働が中心にならざるを得ないと。これを、この仕事を積み重ねる中で職業能力を高めるというのは、これはかなり難しいことになる。これは調査されれば出てくると思うんですが。

そこで、こうしたネットカフエ難民状態を解消するためには、公的な職業能力開発をいかに適切に機能させていくかということが極めて重要なことになってくるんじゃないかというふうに思つんで。当然、当然というか、推測ではありますけれども、彼ら、彼女らが雇用保険の枠外となつているケースの方が圧倒的に多いんじゃないかということも考えられるわけであります。従来までの施策にとどまることなく、どのようにして新たな有効な手立てを講じていくのかということが求められていると思うんですが、この新たなメニューをどう創設していくか、お考えを言つてください。

○政府参考人(奥田久美君) 現在、若い人たち

出をさせていたきました。今回の政府案においても、労働者の募集、採用の際の年齢差別について、現行の努力義務規定を義務規定にするとしておるわけであります。

大臣にお聞きをしたいんですが、「一つ目、労働者の募集、採用の際の年齢差別の禁止については、現行法による努力義務規定により今日までどのような成果が上がってきたと評価をしていらっしゃるか、二つ目、また今回、義務規定への移行に伴い、従来、例外的に年齢制限が認められる場合として指針に定められてきた事項については、抜本的に見直して必要最小限に限定するという理解でよろしいか、以上二点、お願ひします。

○国務大臣(柳澤伯夫君) まず、平成十三年の雇用対策法の改正によりまして、募集、採用に当たつて年齢制限を行わないことを努力義務としてその施行に努めてきたところでございます。これまでハローワークが企業に対し助言、指導を行つた結果、年齢不問求人の割合は、努力義務の施行直前であります平成十三年九月の一・六%から平成十九年二月には五〇%まで改善いたしました。

このようにハローワークにおける指導等を着実に進めてきたことによりまして、募集、採用に係る年齢制限禁止についての企業の理解も広がりまして、その結果として、義務化を導入するための基盤ができ上がったものと評価させていただいております。

また、今回、募集、採用における年齢制限禁止を義務化するに当たりましては、合理的な理由があつて例外的に年齢制限が認められる場合を厚生労働省令で規定することといたしております。現行法に基づく年齢指針では、例外事由として特定年齢層の就業が法令により禁止されている場合など十項目を定めているところでございますが、新たに定めます省令におきましては、企業の雇用管理の実態も踏まえまして必要最小限の場合に限定してまいりたい、このように考えております。

○津田弥太郎君 この十項目、年齢制限のある求人の中へ割合の大きいのが、体力、視力等加齢に

伴い機能が低下するものが、採用後の勤務期間を同じ一定水準以上であることが不可欠な業務の場合というのと、二番が、技能、ノウハウ等の継承の観点から労働者の年齢構成を維持回復させる場合といふ、これが二番なんですね。この二つが抜群に高い割合を示しているわけであります。

私が問題だと見るのは、この二番目の技能、ノウハウ等の継承の観点から労働者の年齢構成を維持回復させる場合といふのは、これは言つてみりや、こじつけりやもう何でもいいわけですよ。こういうのが残つていると大変問題ではないのかな。まあ一番目の理由は、この体力、視力等云々な、というのは、これは一定の職種の場合にはそういうことはあり得るだらうと思うわけであります。

厚労省から、直近の新規求人における年齢制限の状況についての資料によると、平成十九年三月時点でのローワークにおける年齢不問の求人の割合が五一・四%になつてゐる、量的な側面では過半数を超える状況になつてゐるという資料をいたしました。

この量的な側面とともに、気を付けなければならないのは、やはり質の部分であります。つまり、年齢を問わざの求人と年齢制限のある求人について給与などに顕著な違いが見られるのかどうか、あるいは正規雇用、非正規雇用の割合などに顕著な違いが見られるのかどうか、この辺が質の点で問題になつてくるわけであります。

この年齢を問わない求人が量的に増えていることと、自体は評価をするわけですが、この年齢差別禁止の例外事由を使って、結果として良質な雇用が年齢を問わない求人にはシフトしていないといふことだとしたら、今後の省令を策定することにおいてそのことを踏まえた検討を行わなければならぬというふうに考えるわけであります。

年齢を問わない求人と年齢制限のある求人について、それぞれ平均給与あるいは雇用形態別の数字があれば明らかにしていただきたい。

ましては、年齢不問求人とそれから年齢制限のある求人、それぞれの今先生がおっしゃいましたような平均給与あるいは雇用形態、これは今のところ把握しておりません。

ただ、先生今おっしゃいました、現在の年齢指針の、労働者の年齢構成を維持回復させる場合、あるいは体力の場合もそうであります。このままの規定では、おっしゃいますような、何といいますか、こじつけ的な抜け道になるおそれもあるやに思っています。本当に必要な場合になりますが、こういうふうにきちんとした対応をしていきたいと、こういうふうに思いますし、義務化の後におきまして、今先生がおっしゃいましたような、平均給与とか雇用形態等につきましてどういう影響があるか、こういったことも把握しながらその後のフォローアップにも努めてまいりたいと、こういうふうに考えております。

○津田弥太郎君 分かりました。

それで、今、岡崎さんがおっしゃった点の、ハローワークなんですね、この点は。ハローワークで全員がその職に就くんじゃないんだけど、現実にはハローワークは少数派なんですね。民間の職業紹介が実は圧倒的にそちらの方が多いわけであって、民間の職業紹介事業所についてはこのハローワークで行つてているような例外事由の根拠項目の把握が行われていないということになりますして、今回、この例外事由については、社会経済情勢の変化に応じて機動的に見直しを行えるように法律ではなくて省令で定めることにしたと大臣が答えてるわけですから、例外事由の中のどの項目を理由として年齢制限を行うのかの把握は今後大変重要なになってくるということになるわけであります。

私は、この民間の職業紹介事業者についても、年齢制限のある求人の申込みを受けた場合には、省令で定める例外事由の主としてどの項目が理由となつていいかについてハローワークと同様の把握を行う必要があるんではないかと、そしてハローワークのデータと民間の職業紹介事業者の

データの双方を用いて今後の政策立案を行つていかなければならぬというふうに私は考えるんですが、大臣はいかがでしようか。

○國務大臣(柳澤伯夫君) 募集、採用における年齢制限禁止の義務化でございますけれども、これにつきましては、今委員からも御指摘いただきましたように、合理的な理由があつて例外的に年齢制限が認められる場合につきまして、厚生労働省でこれを規定することといたしております。

この省令規定を選びましたのは、今これまた委員御指摘のとおり、社会経済情勢の変化に応じて機動的に見直しが行えるよう、そうした形を取らせていただいているものでござります。

そこで、この年齢制限禁止の義務規定でございますけれども、これはハローワークの求人だけではなくて民間の職業紹介事業者が受け付ける求人についても適用されるものでございます。したがいまして、民間の職業紹介事業者の受け付ける求人についても、もしこの義務の例外という措置をとりたいということであれば、それはもうこの同じ例外事由というものを援用しなければそれではきないと、こういうことになるわけでございまます。

したがいまして、私どもとしては、今後この法律を運用するに当たつては、民間の職業紹介事業者が受け付ける求人についても適切にその実態を把握して、今委員が御指摘のとおり施策の立案に生かしていくかなければならないと、このように考えます。

○津田弥太郎君 分かりました。

この年齢制限の禁止につきましては、なぜ今回この法改正では公務員に適用されないのかということを衆議院でも再三再四議論になつたわけであります。民間の事業主には厳しい義務化を押し付けられて公務員だけ例外にするということは、これは大変不公平であり、私は本当にこういうやり方といふのは本末転倒もいいところぢやないかというふうに思うわけであります。

そこで、お尋ねをいたします。

大臣御存じのとおり、独立行政法人は特定独法と非特定独法の二種類に大別をされるわけですが、今回の雇用対策法の年齢制限の禁止は、こうした独法に適用されるのでしょうか。事実関係のみ。

○政府参考人(岡崎淳一君) 独法には、御指摘のように特定独法と非特定独法ございます。適用除外規定は国家公務員を適用除外ということでありますから、職員が国家公務員であります特定独法につきましては適用除外であります、国家公務員ではない非特定独法については適用されると、こういう関係でございます。

○津田弥太郎君 そこで、柳澤大臣、この非特定独法、これについては民間企業の模範となるように、本末転倒にならないように、募集・採用時の年齢制限は原則として行わないよう、所管の各大臣に対して法案の趣旨をしつかり説明をして要請を行つてほしいと考えますが、いかがでしょう。

○国務大臣(柳澤伯夫君) 今回、私どもはこの雇用対策法において、募集・採用における年齢制限禁止の義務化を規定させていただきました。その規定は、今、岡崎の方から答弁させていただきましたとおり、民間の、非公務員の方々にはあまりこれが適用されるということではございません。したがいまして、独立行政法人といえども、非公務員型、つまり非特定独法につきましてはこれが適用されるわけでございます。

この点につきましては、もう当然のことながら、法律というものは公布されることによってあまねく国民に周知されるということでございまして、なかなか、公的な部門の一翼を担う非特定独法は、これについてはすぐ直ちに適用の対象になるということを認識していただいて、今委員が言われるよう民间企業に率先垂範の形でこれが履行されなければならないと思つております。これは、いろんな形で所管の大臣にも伝えるようにいたしていきたいと考えております。

○津田弥太郎君 つまり、私が申し上げておるのは、民間と公務員、ここにおいては年齢差別の問

題については、これは全く同じ考え方で臨むんだと。公務員より民間が厳しいとか、民間より公務員の方が厳しいのは私は多少あつてもいいぐらいに思つんすけれども、少なくとも同等にいくんだという認識でよろしいというふうに理解してよろしいですね。

○國務大臣(柳澤伯夫君) 当然そうなるべきだと考へております。

○津田弥太郎君 分かりました。

そこで、国家公務員法では第二十七条に平等取扱いの原則が明記をされ、さらに四十四条にはこのように書かれております。人事院は、人事院規則により、受験者に必要な資格として官職に応じ、その職務の遂行に欠くことのできない最小限度の客観的かつ画一的な要件を定めることができます。また、地方公務員法第十九条におきまして同様に規定をされております。

問題は、公務員の採用試験において年齢制限を設けることが果たして職務遂行に欠くことのできない最小限度の要件なのがどうか。さらには、そのことは合理的理由があるものとして差別に当たらないのかどうかということあります。

実は、この本法案の衆議院における審議の際に、我が党の加藤公一議員が徹底的にこの問題を追及しました。その結果としてどうなつたか。大臣は御存じのとおりであります、文部科学省の非常勤職員の募集、外務省の常勤職員の募集、これがちょうど委員会審議のさなかに行われたわけでした。あのね、さつき言つたでしょう。外務省とか文科省で年齢制限を付けた募集をしていたところ、衆議院の議論の最中にこれはおかしいということになつて、わざわざ年齢制限を解いて再募集しているんですよ。もうそういうことが行われている中で、そんな形式的な答弁したつてようがないでしよう。きつと話聞いて答弁してよ。

○副大臣(大野松茂君) 人事院でこのような対応をしているところでありますけれども、そのことで中で様々なまた改善が現に進められていることがあります。

採用試験の受験年齢要件につきましては、何回も申し上げますが、人事院の所管ではございますが、今後、この答申を受ける中で政府として方針を規制改革推進三か年計画として閣議決定するのではないかと、こう思つております。

○津田弥太郎君 今日、資料を配付しているんですけど、千葉県の市川市ではもう既に、もう見てのとおり、ここまで既に、今年に入つて五年目の、もう幹部職員の募集を完全に年齢制限撤廃してやつているんですよ。平成十五年から全国の自治体に先駆けて市川市は既に行つていています。

私は、この募集、採用時の年齢制限の撤廃については、年齢にかかわりなく均等な機会を確保するためという、主として労働者、求職者の立場に立つてその必要性を私は訴えております。

ここで、市川市が年齢制限を撤廃した理由を申し述べさせていただきますが、市川市が作成したペーパーを読ませていただきます。

平成十五年当時、バブル経済崩壊後の長期的な不況の中で多くの企業が倒産、あるいは従業員の大量解雇を行い、ちまたではたくさんの優秀な人材が次の就職先を探していた。一方、行政側では、市民からの要望が多様化、高度化する中で、従前の人材を確保できないことが課題であった。そこで、様々な専門性や経歴を持つ人材を幅広く募集するため、平成十五年度の職員募集から年齢や学歴の制限を撤廃することとした。

総務副大臣、こういう答弁がいい答弁なんですよ。ちゃんと地方自治体ではそういうふうにやっているんだよ。

平成十四年までは市川市においても職員採用試験の受験資格として二十八歳を上限として定めておりましたが、十五年からはこの上限を外したわけあります。この資料を見ていただければお分かりのように、外したことによって、二十代は当然ですが、三十代、四十代、そして五十代でも、まあ人數は少ないですけれども採用者が出てるわけです。これは実績です。うそも隠しもいたしません。こういう実績が出ている。

こういう実績を見るならば、やっぱり三十歳代以上というのはこの実績を見ていただきても三割を占めているわけです。この中身を言うと、一級建築士、一級土木施工管理技士、一級造園施工管理技士を始めとした多様な資格を有する人たちも含まれているということでございまして、極めてこれは即戦力として有用な仕事をしていただいているという報告が市川市からなされました。で、この市川市が意図したとおりで、年齢制限を撤廃することでそれまでは採用できなかつた新たな優秀な人材を得ることができたということなんですね。市川市においてはこの改革は市民も大変支持をしているというふうに聞いておるわけであります。優秀な人材を確保しなければならない

というのは、先ほども副大臣おっしゃいました。民間以上に公共の自治体には求められるということ、これは当然のことだというふうに思います。そもそも住民が支払った税金でサービスが提供されるわけですから、住民ニーズにこたえるためにも優秀な人材の確保が不可欠であるはずです。この優秀な人材を確保するための最も近道が、今回市川市が行っているようなこの年齢制限の撤廃というのが極めて有効な手段になつてくるわけあります。

四十代、五十代が新人として働くというのは、これは職場の人間関係とかいろいろあるかもしれません。しかし、こういうこともある面では刺激として、新たな新陳代謝として、役所の世界ではそういうことがあってはならないなんて古臭いことを言つていただんじゃ駄目なんですよ。そういうことをしつかり踏まえて、この市川市の成功事例を他の自治体にも積極的にPRをしていただきたいと思いますが、是非副大臣の、書いてあるページやなくて御自身の、私の提案に対する感想をお聞かせください。

○副大臣(大野松茂君) それぞれの地方自治体におきましては、この中途採用などにつきまして從来から各地方公共団体の実情を踏まえた上でできるだけ幅広い年齢層から募集して採用できるようになりますが、特に地方公共団体の場合には専門的技能について不足の部分が往々にしてありますのですから、このような採用をしておりますことについて

○津田弥太郎君 もつと突っ込んで聞きたいところですが、時間の関係でちょっととはじよらせていただきます。外国人の適正な雇用管理に関連した質問を行いたいと思いますが、ちょっとと時間がないんで、労働基準法第三条あるいは職業安定法第三条において、労働者の国籍で労働条件や労働時間、賃金、その他の差別的取扱いをしてはならないということがそれぞれの分野で明記をされていることは御案内のとおりでございます。

そこで、今回提出された法案において、事業主

が承認をしておりますし、また適切なことであろうと思つております。

○國務大臣(柳澤伯夫君) 委員御指摘のとおり、製造業の事業所の四六・二%が団塊世代の退職等によつて発生する技能継承の上で問題があると、大変大きな問題だというふうに私は考えると、半数近い事業主が技能継承に不安を有していると、これは一体どういうことなんだと。これは大変大きな問題だというふうに私は考えるんですが、大臣、いかがでしょう。

○津田弥太郎君 分かりました。

○國務大臣(柳澤伯夫君) 委員御指摘のとおり、この事業所のうち、しかし、退職者の中から、延長、嘱託等により再雇用し、指導者として活用するという事業所も八三・六%以上つております。企業も技能継承の問題には積極的に取り組んでいるというふうに認識をしております。

先般の高年齢者雇用安定法の改正によりまして、定年の引上げ、それから継続雇用制度の導入等を企業に義務付けているところでございまして、今後、数年間、この技能継承問題にとつて非常に重要な時期でございますが、そういう対応

も取らせていただいているところでございます。厚生労働省いたしましては、このほかに、技術継承のための能力開発や人材確保に取り組む中企業に対する各種の相談、援助や助成、あるいは高度熟練技能者を技能の継承、維持のために中小企業等に派遣してくれるところについてのそういったふうに考えております。そういう意味では、製造業、物づくり産業の屋台骨を担う物づくり労働者の確保、育成が極めて大切な国家的課題となるわけあります。

火曜日に二〇〇六年度のものづくり白書が閣議決定をされました。その中では、団塊の世代が退職した後、企業の特殊技能が若い人材に適切に伝わるか極めて不安を抱えている製造業の事業主が四六・二%に上ることが明らかになつております。

この製造業の二〇〇七年問題について、既にこれはもう何年も前から与野党双方から万全の対策が必要だということで国会においても様々な指摘をされてきたにもかかわらず、まあ今年は二〇〇七年ですから、この時点においても四六・二%、半数近い事業主が技能継承に不安を有しているとおきましては、この中途採用などにつきまして從来から各地方公共団体の実情を踏まえた上でできるだけ幅広い年齢層から募集して採用できるようになります。

この問題につきましては、火曜日に同僚の小林正夫委員から質問が行われておりますが、近年、関連者はどのような努力もありまして我が国においても

を含めて極めて不安定な状況、生活になつてゐることも事実であります。

そうした状況において、今回の法改正に基づき外国人であることの確認が行われると、雇用における国籍差別が助長されてしまうのではないか、そうした疑惑を持つ方が少なくないというふうに思います。この事業者が適切に対処するために必要な指針を大臣が定めることになつておるわけですが

ですが、この指針においては、雇用における国籍差別が助長されることがないよう、先ほど言いました職安法三条労働基準法第三条の趣旨を明示するなど、適切な対策を講じていた。たきたいと思いますが、いかがでしょう。

○国務大臣(柳澤伯夫君) 今回、私どもの雇用法におきましては、外国人の雇用管理を改善するということ、それからまた不法就労を防止するという観点から、外国人についての報告を事業主から徴するということを規定をいたしております。こ

されは先ほど申ししたように、その目的が、今も委員会がおっしゃられるとおり、現実に差別的な取扱いで不安定な雇用があるということを改善するということと不法就労を防止するということにあるわけでございますので、その趣旨が生かされるような指針を定めていかなければならぬと、この上うに考えます。

雇用における国籍差別があつてはならないことは御指摘のとおりでございまして、改正法に基づく指針において、職安法第三条、また委員御指摘の労基法第三条の趣旨を明示するといった対策を関係審議会にお諮りする方向で検討してまいりたいと考えております。

次に、今回の法改正で雇用対策基本計画が終了することになるわけでありますけれども、全国指針、毎年度、雇用施策の実施に関する基本的な方針、いわゆる全国指針を策定すると、それに代わって。

る意味でも、労政審において事前に労使の意見を十分に踏まえる必要がある、あるいはこれは地方においても同じこと、地方の労働局長がそれぞれの都道府県知事の意見を聴いて雇用施策の実施に関する方針を策定するわけあります。同じように地方労働審議会において地域の労使の意見を十分に踏まえる。中央、地方においてしっかりと踏まえていただきたいと思いますが、いかがでしょうか。

○國務大臣(柳澤伯夫君) 今回の雇対法に定められる政策の実施に当たりましては、全国指針という形でその方向性を明示いたしたいと、このようになります。

全国指針につきましては、都道府県労働局による地方指針の策定に資するため、毎年度、地方方針策定の前に、厚生労働大臣が職業安定施策を中心とし、職業能力開発施策等をも含めた雇用施策を体系的に示すということになるものと考えております。この全国指針の策定に当たりましては、労働政策審議会へ事前に報告を行い、広く労使の御意見を賜りたいと考えております。

○津田弥太郎君 時間になりましたので終わりますがれども、最後にハローワークの問題について私の意見を述べさせていただきます。

御案内のように、先ほどもやり取りをさせていただいた、ハローワークで職業紹介をしているのと民間の有料職業紹介事業、実際にはハローワーク以外で就職をしている人が八割になっている、ハローワークは二割しかやってない、これが調査結果で出ているわけでございます。ということを考えますと、この民間有料の職業紹介事業、こがきちんとやっているかどうかという点は大変重要になつてまいります。特に、ハンドディキャップを持つれている障害者、高齢者、失業者、長期不就業者あるいは母子家庭の母など就職困難層について、この民間の有料職業紹介事業がどうなつているか、ここは大変私は気になるところでありまして、ここはやっぱりしっかりやつてもらわなきやう。

経済財政諮問会議の民間議員から、今回の市場化テスト方針について、柳澤大臣の英断で道が開かれたなんて高く評価をされているようでありま
すけれども、大体こんな連中に評価をされるようでは大臣の位は高くならない、私はそのことをしつかり申し上げて、評価されないような大臣として今後活躍していくだくことを期待して、質問をして終わりにします。

○委員長（鶴保庸介君） 引き続き、質疑を続けたいと思います。

○小池晃君 日本共産党の小池晃です。

外国人労働者問題についてお聞きをします。

今回導入されようとしている外国人雇用状況報告制度ですが、これは就労状況にとどまらずに就職、離職のたびに一人一人の氏名、在留資格、在留期間、国籍などを報告し、法務省から求められればこれらの情報を提供するというものであります。しかし、不去就労した本人はもちろんですが、

不法就労を承知で働かせた事業者というのは入管法違反で刑事罰に問われる可能性もある。摘発する側の官庁である法務省に情報提供することを前提として適正に事業者が不法就労の情報提供を行うというふうに言えるんでしようか。

○政府参考人(岡崎淳一君) 今回の雇用対策法で考えておりますのは、そもそも不法就労をどうやってなくしていくかということでございます。そういう中で、事業主が外国人労働の方を雇用される場合には、在留資格上就労が可能かどうか、そしてそれを踏まえて、それを踏まえて、どういった形で、どういった手続

これを確認していただく。それを届け出でたた
くと、こういうことにしたわけでございます。
したがいまして、不法就労があることを前提に
制度を仕組んだということでは当然ございません
で、不法就労をなくしていくと。不法就労をさせ

てない、あるいは何といいますか、労働者の方が虚偽の在留資格を言つたがために間違つて雇つて

いるというような方につきましては、これで罰則が掛かるということをございませんし、そういうような運用もしていかないということにいたして いるところでござります。

○小池晃君 情報提供について、厚生労働省の側から、例えはこれは不法就労している者に限ると

か、あるいは在留期間が切れている者に限ると
か、条件を加えてその運用をすることはこれは可
能なんでしょうか。

○政府参考人(岡崎淳一君) 厚生労働省の方とし
まして、個々の外国人の方の在留資格を確認する

すべはございません。したがいまして、私どもの方でどの方のものを出すかということを、その不法就労しているかどうかで確認した上で出すといふことは恐らくできなないんではないかと、こういふふうに考えております。

○小池晃君 要するに、特に条件を付けることもできないし、法務省から求められた場合はこれで拒否権はないということになるわけですか。

○政府参考人(岡崎淳一君) 第二十九条の条文をござんいたしますと、出入国管理法又は外国人登録法で定める事務の処理に關し、外国人の在留

に関する事項の確認のため求めがあつた場合でござります。法務省の方からこの条文の規定に当たるという理由を示していただきて、その理由に当たるかどうかを確認の上で提供すると、こういうことでございます。したがつて、すべてがという

ことではなくて、この条件に当たっているかどうかで判断していきたいと、こういうふうに考えております。

○小池晃君 しかし、求められればこれは拒否することはできないという仕組みですね。

○吉田和也(元奇摩一書) 乗ります(こより)。

〔政府参考人（岡崎淳一君） 続り返しになりますが、外国人の在留に関する事項の確認のための求めでございますので、確認のための求めでなければ拒否はできますが、確認のための求めであればこれに応じていくと、こういうことになります。

○小池晃君 やっぱり現実問題としては、法律どおりの運用ということになれば人権を守るような運用というのは最初から排除されているというふうに思っています。

大臣、やっぱり、非常に劣悪な労働条件で働いている方の実態をしつかり把握する、不法就労を解消して労働市場の健全化図るということは、これは私どもも否定をいたしません。労働行政がそういう実態の把握ということは、これは必要なことだと思うんです。

ところが、やはり、こういう法務省への情報提供を前提とするような制度で果たして適正な情報提供がなされ、適正に運用されるのか、きちんとつかめるのかといふのは極めて私疑問なんです。やっぱり、法務省への情報提供ということを前提としないような、こういう報告制度とするべきではなかつたのか、御見解を伺います。

○国務大臣(柳澤伯夫君) 外国人については、そもそも就労は在留資格の範囲内で認められるということになつてることは御承知のとおりでございます。したがいまして、現在でも、企業におきましては在留資格を認識した上で外国人を雇用することが求められているわけであります。

不法就労と知りつつ雇つていらない限り、事業主が摘発されるとかいろいろ問題になるということは全くないわけでございまして、法務省に情報提供をしても、そういう意味では適法な就労をさせているというような前提でありますれば、制度の円滑実施に影響がないものと考えられます。

○小池晃君 国家公務員には告発義務もあるわけですし、人身売買などの悪質なケースではきちんと対応できるはずなんですね。新しい報告制度つくらなくとも、現行制度でやつてはいるはずだと思うんです。守秘義務があるといふけれども、結局、合法的に働いている外国人も含めて、特別永住者は除きますが、すべての外国人の情報を提供する、これはプライバシーの観点からも、行政は不要な情報を持たないという行政個人情報保護法の趣旨から見ても、これは重大な問題があるとい

うふうに指摘をしておきたいと思います。

関連して、この法案は合法的に働いている外国人労働者のプライバシーに関する情報まで不当に集めることになつてゐるわけですが、正に、そういう不法就労対策と同時に、ひどい働きかせ方をされている外国人の問題の解決が喫緊の課題であると思います。

昨年、JITCOの問題を私取り上げて改善を求めましたが、外国人研修・実習生制度について、その後どんな対策取ったのか、こういう問題について改善したという点があるのかないのか、お答えください。

○政府参考人(奥田久美君) 外国人研修・技能実習制度につきましては、総合的に今どういう対策を取るかということにつきまして、私ども、内部に学者の方に集まつていただいた研究会を設置をしてまいりまして、中間報告を先般報告させていただきましたけれども、その中には、今後取るべき対策ということで総合的にまとめたわけでございますが、それまでの間といいますか、現在どういったことをやつてあるかということでお話をさせていただきたいというふうに思うわけでございます。

委員御指摘のように、外国人研修・技能実習制度におきましては、研修生でありながらわゆる実質的な残業をさせられていたりとか実習中の実習生が最賃違反の状況にあるとか、いろんな問題が指摘をされてきたわけでございます。

そういう実態に対しまして、私ども厚生労働省といたしましては、まず、JITCOを通じまして全受入れ機関に対しまして自主点検表というものを配りまして、それを回収をいたしました。現在その回収結果を踏まえまして、回答してこなされた企業、また回答の内容に問題があるところということを重点的に巡回指導を実施をしているところでございます。

十九年度におきましては、十八年度は年間で六千件ということでやつておりますけれども、これを二〇%強件数を増やしまして、七千三百の事

業所に入れるように今巡回指導を実施をしているということです。

それから、労働基準監督機関におきます技能実習生に関するいろんな申告等も出てまいりましたので、労働基準監督機関におきましての労働条件の履行確保のための監督指導というもの強化をしていることが二つ目でございます。

それから、入管当局との連携を強化をいたしまして、お互いにその情報を通報し合うというようになってまいりまして、中間報告を先般報告させていたきましたけれども、その中には、今後取るべき対策として、中間報告を先般報告させていたきましたけれども、その中には、今後取るべき対策ということで総合的にまとめたわけでございますが、それまでの間といいますか、現在どういったことをやつてあるかということでお話をさせていただきたいというふうに思うわけでございます。

○小池晃君 いろいろやつてみるとおつしやるんですが、昨年の質問以来もいろんな事例が、相談が寄せられています。

今年の二月、これは福島県の事例ですが、縫製企業で十六人のベトナム人が働いていた。時給三百円程度で、最賃の半分以下です。しかも、そこから毎月二万円から三万円の労働基準法違反の強制貯金をされている。十六人の労働者、これは企

業倒産によって安い給料でさえ不払となつた上に、新しい実習先も見付からずに帰国せざるを得なかつた事例です。

それから、茨城県でも、この三月、これ月三万円強制貯金されて時給は三百十二円、これも最低賃金違反。ここは逃亡防止のためにパスポートを取り上げていた。これも受入れ企業が倒産して給与不払、強制貯金の未返還の問題、これいまだに解決していません。

それから最後、この五月二十五日にも愛知で、トヨタ自動車の下請によつてつくられている豊田技術交流事業協同組合、ここが入国管理局から帰国指導と新規研修生の受け入れ停止処分を受けました。ここはパスポートを取り上げています。トイレに入った場合に一分十五円罰金取ると。一年目の研修期間は、これは最賃法違反の時給三百円。不払残業もあります。この月六万円にも満たない

業所に入れるように今巡回指導を実施をしていることになります。

それから、労働基準監督機関におきます技能実習生に関するいろんな申告等も出てまいりましたので、労働基準監督機関におきましての労働条件の履行確保のための監督指導といふもの強化を

しているところが二つ目でございます。

それから、入管当局との連携を強化をいたしまして、お互いにその情報を通報し合うというようになってまいりまして、中間報告を先般報告させていたきましたけれども、その中には、今後取るべき対策として、中間報告を先般報告させていたきましたけれども、その中には、今後取るべき対策

をしています。その結果、入管当局の方でも、不正行為の摘発といいますか、そういうものについてはかなり精力的に実施をしていただいているところでございます。

○小池晃君 いろいろやつてみるとおつしやるんですが、昨年の質問以来もいろんな事例が、相談が寄せられています。

今年の二月、これは福島県の事例ですが、縫製企業で十六人のベトナム人が働いていた。時給三百円程度で、最賃の半分以下です。しかも、そこから毎月二万円から三万円の労働基準法違反の強制貯金をされている。十六人の労働者、これは企

業倒産によって安い給料でさえ不払となつた上に、新しい実習先も見付からずに帰国せざるを得なかつた事例です。

それから、茨城県でも、この三月、これ月三万円強制貯金されて時給は三百十二円、これも最低賃金違反。ここは逃亡防止のためにパスポートを取り上げていた。これも受入れ企業が倒産して給与不払、強制貯金の未返還の問題、これいまだに解決していません。

それから最後、この五月二十五日にも愛知で、トヨタ自動車の下請によつてつくられている豊田技術交流事業協同組合、ここが入国管理局から帰国指導と新規研修生の受け入れ停止処分を受けました。ここはパスポートを取り上げています。トイレに入った場合に一分十五円罰金取ると。一年目の研修期間は、これは最賃法違反の時給三百円。不払残業もあります。この月六万円にも満たない

研修手当から一万円強制貯金、文句言うなら強制送還だと脅されていたというんですね。これ、入管の处分があつたために百人余りのベトナム人研修生、実習生がほうり出されていると、今そういう事態になつていて、愛知の労働局にも労働者が訴えています。

大臣 受入れ企業の倒産あるいは違法行為による処分、こういうことで何の罪もない外国人が研修、実習を途中で打ち切られて路頭に迷う、こういうことは絶対あつてはならないんではないか。やはり、今相談が来ている事例も含めて、JITCOや国の責任できちんと対応すべきだと思いますが、いかがですか。

○国務大臣(柳澤伯夫君) 御指摘のような事案につきましては、現在、受入れ団体でその責任において実習が継続できるよう新たに受入先を探していよいよに承知をいたしております。受入先の企業等が不正行為認定を受けた場合等につきましては、できる限り当初の計画どおり実習が継続できるようにするが当然望ましいわけであります。

○國務大臣(柳澤伯夫君) 御指摘のような事案につきましては、現在、受入れ団体でその責任において実習が継続できるよう新たに受入先を探していよいよに承知をいたしております。受入

先の企業等が不正行為認定を受けた場合等につきましては、できる限り当初の計画どおり実習が継続できるようにするが当然望ましいわけであります。

○小池晃君 今紹介した愛知の事例でも、帰国させられることなく研修、実習が継続できるような仕組みづくりにつきまして、今後、法務省とも連携をしながら検討をしてまいりたいと考えております。

○小池晃君 今紹介した愛知の事例でも、帰国させられることなく研修、実習が継続できるような仕組みづくりにつきまして、今後、法務省とも連携をしながら検討をしてまいりたいと考えております。

これはいろんな事件にも発展していて、昨年殺人事件になった千葉県農業協会の事例では、高額な研修費を返すためにもつと残業したいと研修生が主張したためにトラブルになつたということが要因となっています。この事例でも、受入れ企業が渡航費用などを負担しているにもかかわらず、中国の研修センターが研修生から研修費用を保証金名目で百万円もの現金を徴収していたと。この研修センター、日本の受入れ団体の役員によって経営されていて、研修生と農家の双方から多額の現金を得るためのシステムとなつていたという報道もあります。

大臣、今も少し言及あつたかと思うんですが、やはり高額な保証金を取る、研修費を取る、人権侵害につながるようなケースは、やはり入管行政と監督行政がしっかりと連携して摘発、排除していくといふことが必要だと思いますが、いかがですか。

○國務大臣(柳澤伯夫君) この御指摘の保証金等の問題につきましても、先ほど申し述べました研究会の中間報告におきまして、送り出し機関による不当に高額な保証金や違約金については、送り出し国政府に対し、その適正化強く要請するところが必要と、そういう指摘をされているところでございます。

このような當利を目的として高額な保証金等を徴収する送り出し機関や受入れ団体等の存在は、制度の趣旨に反するだけではなく、研修生、実習生に対する拘束的な研修、労働の要因ともなつておりますことから、厚生労働省としても、今委員御指摘のとおり、外務省、法務省とも連携をし、送り出し国政府に対する要請や受入れ団体等に対する指導の強化等、適正化に取り組んでまいりたいと考えます。

○小池晃君 引き続き、地域雇用開発促進法について聞きます。

これは、地域に居住する労働者に関し、就職の促進その他の地域雇用開発のための措置を講じ、もつてこれらの者の職業の安定に資することを目

的とするとしているんですが、簡潔に、同法に関する施策の〇五年の予算と雇用実績、お示しください。

○政府参考人(高橋満君) 地域雇用開発促進法、現行の法律に基づきます地域類型、四つございますけれども、そのうちの三類型にかかる助成金の予算でございますが、平成十七年度は約四十一億円、またそれ助成金による支給実績は約一万三千人となっております。

○小池晃君 一万二千人、そのほかに特別基金か

の事業がありますが、これ含めても全国で二万三千人、地域雇用対策としては非常に規模が小さ

いと言わざるを得ないです。

自治体を本当に地域活性化させて、安定した雇用を増やして地域に定着する人を増やすというのは、これは更にそれが地域経済の活性化につながるということで非常に大事だと。地方自治体がこの間、企業誘致を盛んにやっているんです。が、じゃ、実はそれで安定した雇用が生まれているかというと、そうなつてていると言えない実情がございます。

例えば、コマーシャルでよく出ていますが、

シャープの亀山工場、ここは三重県が九十億円の

税金を投入して工場を誘致しました。三重県は、

一万二千人の雇用効果がある、地域振興になるん

だというふうに言って宣伝してきましたが、実際には従業員三千四百人のうち半分が請負を中心の非

正規労働者です。県内の正規雇用は四年間でわずか二百人規模だと。地元亀山市での正規採用は、

これ市議会での答弁で、四年間で二十一人、工場全体の一%にも満たないんですね。余りにも地元雇用効果が低いんです。

それから、ほかの例では、千葉県茂原市の日立の関連工場、IPSアルファテクノロジ。この説明では、県市が条例を作つて、県が五十億、市が四十億円の補助金を出しました。しかし、正社員の新規採用はゼロ。従業員数千五百二十人のうち正規職員は六百六十名、しかし全員が誘致企業に

工場から横滑りしただけだというんです。しかも、その日立ディスプレイズというのは、三千五百人から二千二百人に、千三百人の人減らしをしておりまして、異動した六百六十人のほかに六百四十人リストラしていると、こういう企業行動の中で新工場を造られた。

内閣府の「地域の経済二〇〇五」によりましても、補助金交付の雇用への波及については、製造業の新規求人が増加するというような傾向は見られるのかと問い合わせておりまして、補助金設立年以降を見ると、むしろ寄与度は小さくなる、補助金の効果が明確に現れているとは言い切れないといふふうに指摘をしているんです。

大臣に見解をお伺いしたいんですが、地域の雇用などといつて多額の誘致助成金を出して大企業を呼び込んで、結果として労働者の地元への定着も経済効果も期待できない、あるいは場合によつては、かえつてリストラに利用され、マイナスになつて、こういうケースもあるんです。大臣は、率直に、こういう企業誘致策というのは雇用政策から見て好ましいものだというふうにお考えになりますでしょうか。

○國務大臣(柳澤伯夫君) 地域の経済の振興、また特に雇用の確保ということのために各自治体とも企業誘致に取り組んでいるということは、いわゆる地場資本による起業と、あるいは地場資本の企業の発展というものを期しつつも、同時にそれが盛り込んだのは初めてだというんですね。

これは、若者たちが運動で正規雇用を増やすと本則に安定した雇用及び障害者の雇用の促進ということを求めたり、府議会で共産党の府会議員も求めたという経過の中で、今年の二月議会でそういう条例が成立をしています。この条例では、

十万円、それ以外、つまり非正規雇用の場合は十

万円ということで、その他の助成も含めて一企業

当たり上限二十億円という制度なんですね。

これは、こういった条例を作りました。これ地元雇用促進補助金というものであります。それまでは正規、非正規どちらでも一人三十万円という助成だったのを、正規雇用の場合は一人四十万円、障害者は五

て行われるべきものと考えます。

しかし、私、この厚生労働行政を預かる立場から、やはり正社員、正規雇用がそれによって増大することが望ましいということは申し上げたいところでございます。

○小池晃君 望ましいとおっしゃるのであれば、こういうことはどうなのかなと。例えば、京都府が条例で企業誘致の基準に正社員雇用を位置付けような条例を作りました。これ地元雇用促進補助金というものであります。それまでは正規、非正規どちらでも一人三十万円という助成だったのを、正規雇用の場合は一人四十万円、障害者は五

万円、それ以外、つまり非正規雇用の場合は十

万円ということで、その他の助成も含めて一企業

当たり上限二十億円という制度なんですね。

大臣おっしゃるように、自治体の判断だと言いたいことを盛り込んだ、これは全国でもこういう目的を盛り込んだのは初めてだというんですね。

これは、若者たちが運動で正規雇用を増やすと本則に安定した雇用及び障害者の雇用の促進といふふうに指摘をしているんです。

大臣おっしゃるように、自治体の判断だと言

うことを盛り込んだ、これは全国でもこういう目

的を盛り込んだのは初めてだというんですね。

これは、こういった条例が成立をしていました。この条例では、

いうものを把握しながら、また他の地域にそれを周知していくことも大変効果的であろうと、いうふうに考えますので、正規雇用の増加に取り組む自治体の例ということも含めて、それぞれの各地域に情報提供に努めてまいりたいというふうに考えております。

○小池晃君 大臣、ちょっと大臣、せつかく大臣って聞いたんだから、やっぱりこういう具体的にこういうふうなやり方つて示したんで、こういふうのいいと思いませんか。率直に感想をお聞かせ願いたい。

○国務大臣(柳澤伯夫君) 先ほどの答弁を申し上げましたとおり、地方公共団体としてはいろいろな総合的な見地からぎりぎりの判断をして、いろんな誘致策、振興策を取っていることは当然だと思うわけでございます。ただ、厚生労働の立場から申しますと、やはり正規雇用と、あるいは正社員というものの雇用が望ましいということを考えているわけでございまして、今のいろいろな全国における取組の中で情報を収集し、いろいろの評価と申しますか、そういうことも随伴的に行っていくということはあり得ることと考えます。

○小池晃君 それから、若者の雇用の問題、前回も取り上げたんですけども、実はこんな調査があるんです。

名古屋市立高等学校教員組合というところが高校を卒業してから六年ないし八年後の卒業生の生活状況等を調査した「どうしてはたらく卒業卒業して六年から八年、二十四歳から二十六歳ぐらいの若者の状況を調査しているんですね。この実態調査を見ますと、愛知というの雇用先進改善地域だと言われつつ、そういうところでも正規雇用の比率は九三年の九一%から、〇四年、七一%に減少しているという結果です。正社員になった卒業生は安心しているかというと、そうでもなくて、残業代出ないという人が三〇・九%、一部しか出ないという人も含めて五七・

六%がサービス残業あると回答している。有給休暇がない、あつても取れないという人が十年前の四五%から二九%に倍増。疲れを感じているという人が前回の三七%から八七%へ激増。よく七五三現象なんていって、卒業後三年までの離職率が中卒で七割、高卒で五割、大卒で三割なんてことをいますが、なぜ離職に至るようになつてているのか。やっぱり若者の雇用の実態をやつぱりリアルにつかんでいくということは大事なことではないかと思うんですが、そういう意味で、こういう若者の雇用をめぐる実態調査のようないものを厚労省として行うべきでないかと思うんですか。

○政府参考人(高橋満君) 働いている若者が抱える悩みあるいは不安といったような今委員御指摘の点について、私どもとしては統計的な形での意識調査というものは行つてはおらないわけございますが、ただ、こうした問題に関しまして、在職中の若者が職場における悩みを電子メールといふような形で気軽に相談できる働く若者ネット相談事業というものに現在取り組んでおるところでございまして、この事業の中でいろいろ、どういふ悩みがあるのかという点を把握をいたしております。

その相談内容としては、一つは履歴書の書き方等の転職に関する事、それから仕事が合わないといったような仕事の内容に関する事、それから上司や同僚とうまいかないといったような人間関係に関する事、そのほか労働条件に関する事などといったような事例があると私どもは承知をいたしております。

○小池晃君 是非、こういう離職の理由などを把握するための調査をしていただきたいということを求めたいと思います。

最後に、ちょっとと通告していないんですが、今朝新聞報道で年金の例の問題、いわゆる宙に浮いた記録問題で、「五千万件について一年以内に調べをするなんだ」という報道がされています。ところが、昨日の衆議院の厚生労働委員会のやり取りを

聞く限りでは、柳澤大臣は、一年以内に五千万件あります。人口減少等の中でも今後とも我が国の経済社会の安定等を図るという観点を明確にする必要があります。それで、柳澤大臣は、一年以内に要するに、要するに、年金受給権者が少なく加入者も含めて五千万の記録について全部突合を一年以内に終わらせるということなんですか。

○国務大臣(柳澤伯夫君) 私も総理の答弁の場にいたわけですけれども、いろいろ、私自身の注意力ですべての言葉を全部聞き取るということが十分できなかつたということもございまして、総理がそのことについてどのような発言をされたといふことについては、私は与党・政府の間で、政府と申しましても具体的には厚生労働省でございますけれども、その間で取りまとめた新しい対応策のラインで答弁を申し上げたわけございます

が、後ほど、総理の方では、一年でこの五千万件の突合を行うということの趣旨の答弁をなさつた

ということでも承知をいたしましたので、今後これをどのように私として処理をしていくかという点については検討しなければならないと、このように考へております。

○小池晃君 いや、ちょっと今まで言うと、やはり一年以内にじや五千万件全部について処理をするということで、そういう方向で検討して進めていくということでよろしいんですね。

○国務大臣(柳澤伯夫君) その方向でやらなくてはならないと、このように考へております。

○小池晃君 この問題、本当に国民の深刻な不安の的になっていますので、政府の責任で解決していくことを求めていきたいというふうに思います。

質問は以上で終わります。

○福島みずほ君 社民党的福島みずほです。法案の一一条で、現行法では「国民経済の均衡ある発展」これが「国民経済の均衡ある発展」と「完全雇用の達成」という二つあるんですが、これが削除になつています。「国民経済の均衡ある

発展」を削除をなげたかという点は、先日、櫻井委員が質問されましたけれども、改めてお聞きをいたします。「均衡ある発展」の「均衡」、これを削除した理由は何でしょうか。

○政府参考人(高橋満君) 今回の法改正案においては、人口減少等の中でも今後とも我が国の経済社会の安定等を図るという観点を明確にする必要があつたということ、他の労働関係法令の規定よりも参考にしながら、「経済及び社会の発展」という文言を付け加え、今御指摘のようないいことを削除する理由は何でしょうか。

○政府参考人(高橋満君) 今回の法改正案においては、人口減少等の中でも今後とも我が国の経済社会の安定等を図るという観点を明確にする必要があります。それで、柳澤大臣は、一年以内に要するに、要するに、年金受給権者が少なく加入者も含めて五千万の記録について全部突合を一年以内に終わらせるということなんですか。

○国務大臣(柳澤伯夫君) 私も総理の答弁の場にいたわけですけれども、いろいろ、私自身の注意力ですべての言葉を全部聞き取るということが十分できなかつたということもございまして、総理がそのことについてどのような発言をされたといふことについては、私は与党・政府の間で、政府と申しましても具体的には厚生労働省でございますけれども、その間で取りまとめた新しい対応策のラインで答弁を申し上げたわけございます

が、後ほど、総理の方では、一年でこの五千万件の突合を行うということの趣旨の答弁をなさつた

ということでも承知をいたしましたので、今後これをどのように私として処理をしていくかという点については検討しなければならないと、このように考へております。

○小池晃君 いや、ちょっと今まで言うと、やはり一年以内にじや五千万件全部について処理をするということで、そういう方向で検討して進めていくということでよろしいんですね。

○国務大臣(柳澤伯夫君) その方向でやらなくてはならないと、このように考へております。

○小池晃君 この問題、本当に国民の深刻な不安の的になっていますので、政府の責任で解決していくことを求めていきたいというふうに思います。

質問は以上で終わります。

○福島みずほ君 均衡ある発展ということと発展とはどこか発展すればいいんですが、均衡ある発展というのはやはり地域間の格差は正や均衡という概念が入っています。なぜこれを落としたのか。理念として私どもはとらえておるところでございます。

○福島みずほ君 均衡ある発展ということと発展ということとは違うように思います。発展というの発展といふことは違つたことだと思います。発展といふことはこれまでの地域や産業などの視点から見た国民経済の均衡ある発展、こういう概念が入っています。なぜこれを落としたのか。理念として私どもはとらえておるところでございます。

○政府参考人(高橋満君) 繰り返しの答弁になりますが、そうしたこれまでの地域や産業などの視点から見た国民経済の均衡ある発展、こういう概念が入っています。なぜこれを落としたのか。理念として私どもはとらえておるところでございます。

○福島みずほ君 均衡ある発展ということと発展といふことは違つたことだと思います。発展といふことはこれまでの地域や産業などの視点から見た国民経済の均衡ある発展、こういう概念が入っています。なぜこれを落としたのか。理念として私どもはとらえておるところでございます。

○政府参考人(高橋満君) 繰り返しの答弁になりますが、そうしたこれまでの地域や産業などの視点から見た国民経済の均衡ある発展、こういう概念が入っています。なぜこれを落としたのか。理念として私どもはとらえておるところでございます。

○福島みずほ君 経済及び社会の発展ということをも含んだ広い概念ということで経済及び社会の発展といふ形で表させていただいたということがあります。

○福島みずほ君 経済及び社会の発展ということをも含んだ広い概念といふことは違つた概念です。でも、答弁がそのとおりですと、法案は均衡という言葉が削除されけれども、均衡という概念を当然含んでいます。地域間の不均衡の是正といふこと、これは厚生労働省としてもきちっと努力するといふ確認をさせてください。

○政府参考人(高橋満君) 今回のこの改正法案の第四条第一項第十一号で、国が講ずべき施策ということで、「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必要な施策を充実するこ

と。」と、こういうふうに書いてございまして、正に地域間のバランスある発展ということをも念頭に置いた国として講ずべき施策を掲げたというものでございます。

○福島みずほ君 バランスある発展と均衡ある発展は概念が違います。均衡というのは、やはり格差は良くない、均衡ということはちょっととバランスという概念とは違うわけですね。

改めて、均衡ある発展ということ、国民経済の均衡ある発展、これは厚生労働省としては努力するということでおろしいですね。

○政府参考人(高橋満君) 当然、私どももそういう観点から努力をしていくと。

○福島みずほ君 第一条の、「労働市場の機能が適切に發揮され、」というふうになっています。これは、「労働市場の機能が適切に發揮され、」といふことははどういうことでしょうか。つまり、規制改革会議労働タスクフォースなども、労働市場の機能が適切に發揮されると。これはある意味、均衡ある発展がなくなつて労働市場の機能が出てきたことで、ある種、労働市場主義、自由競争原理の強化に切り替えたのではないかとすら思えるのですが、この点いかがですか。

○政府参考人(高橋満君) この点、先ほどもお答え申し上げたところでございますが、一般に労働市場の機能と申し上げるときに、一つは外部労働市場、企業の外での需給調整を図る機能と、それから企業の中で労働者が安定的に働くようにするようないわゆる内部労働市場の機能と、こういう二つの概念があろうかと思います。

それで、雇用対策法におきましては、正に労働者がその有する能力を有效地に發揮できるようにすることを目的としておるわけござりますが、そのために需給の均衡を促進する、その前提として労働市場の機能が適切に發揮されると、いうことであるわけとして、私どもとしては、外部労働市場という観点からいえば、職業紹介や労働者派遣と労働力需給調整のルールが適切に設定また遵守されると。また、内部労働市場という

観点からいえば、企業の中で職業能力の開発及び向上あるいは雇用の継続等が図られるといったことに置いた国として講ずべき施策を掲げたというものでございます。

○福島みずほ君 では、改めて聞きますが、この労働市場の機能が適切に發揮されということは、規制改革会議労働タスクフォースなどと方向は同じではないということでよろしいですね。

○政府参考人(高橋満君) 今申し上げたような趣旨にかんがみて、規制改革会議の労働タスクフォースの意見の内容という点を見ますと、労働政策の在り方としては、相当納得できない点が含まれておるという意味では、私ども、今回の改正はこのタスクフォースの意見書とは同一の方向性のものではないと考えております。

○福島みずほ君 OECの対日審査報告書それから国連のESCAPの報告書によつても、日本においてジニ係数が大きくなつてること、正社員と非正社員との給料の格差があること、若い世代で非正社員の数が増えてること、正社員への移行が難しいこと、雇用者は企業の利益に比べて給料が増加していない点などが指摘されています。ESCAPの指摘を大臣はどう受け止めますか。

○国務大臣(柳澤伯夫君) 御指摘のESCAPの報告につきましては先日発表をされたところでございますが、日本の経済社会の現状に対して様々分析がなされているものと認識をいたしております。

一方、日本経済の現状を見ますと、足下では景気の持続的拡大や、政府がこれまで講じてきた各般にわたる雇用対策の効果によりまして、完全失業率の低下や正規雇用者数の五四半期連続の増加が、そのために需給の均衡を促進する、その前提として労働市場の機能が適切に發揮されると、いうことであるわけとして、私どもとしては、外部労働市場といふことをかりにいえば、職業紹介や労働者派遣と労働力需給調整のルールが適切に設定また遵守されると。また、内部労働市場という

雇用開発促進法を始めとして、一連の労働法制の整備に全力で取り組むことによりまして、これら雇用面におきます改善の動きを確実なものとしてまいりたい、このように考えております。

○福島みずほ君 先日の発表でも、パートや派遣社員、非正規社員は六十三万人増、千七百二十六万人、ついに三三・七%に達したということが発表されました。このように、雇用がESCAPやそれからOECの報告書で指摘されるひどい労働の劣化が生じていて、これは取りも直さず、労働法制、厚生労働省、政府の政策の根本的な誤りがあるというふうに考えております。これは是非、現時点においても非正社員が増え続けているということはやっぱり改善が持たれていないと、これから労働法制の根本的な転換をしない限りこの改善はないというふうに考えますが、いかがですか。

○国務大臣(柳澤伯夫君) 確かに非正規雇用者も増加いたしまして、この割合としては増加ということになりましたが、同時に正規雇用者も増加をいたしております。非正規雇用者の増加の非常に大きな部分が女性によつて占められているというふうなことで雇用全体が増えている、正規雇用者も増えている、しかしながら非正規雇用者も増えているという状況でございまして、委員御指摘のようになりますけれども、いずれにいたしましても、このようなことで雇用全体が増えているかと、正規雇用者も増えている、しかしまだ非正規雇用者も増えているという見方を私どもはいたしております。

○政府参考人(岡崎淳一君) 残ります。雇用保険の情報として取つておりますので、そういう意味においては残ります。

○福島みずほ君 日本人と同じように情報が残る。

○政府参考人(岡崎淳一君) 残ります。雇用保険の情報として取つておりますので、そういう意味においては残ります。

○福島みずほ君 厚生労働省から入手した情報は、法務省は離日した際に破棄されるのか。また、再来日することもありますが、その際には以前の情報は破棄されているという理解でよろしいのでしょうか。また、再就職した際には前職場の情報は法務省で保有されるのか、廃棄されるのか。法務省、いかがでしょう。

○政府参考人(稻見敏夫君) お答えいたします。

厚生労働省さんから提供を受けました情報につきましては、出入国審査、在留審査、退去強制手続きなどの各事務ごとに情報提供を求めました目的が終わるまで保有し、保有する必要がなくなつた

ときは、出国、再就職といった事実の発生と関係なく速やかに廃棄するということになります。それから、御質問の再度来日したとき以前の情報は既に廃棄されているのか、あるいは再就職した際には前の職場の情報は廃棄されているのか、などもが提供を受けました。大抵の情報は御質問の時点、再来日あるいは再就職の時点のその前に廃棄されていると考えております。

大多数と申し上げましたので、例外があるわけござります。若干細かになりますが、例外として想定される点、二点ほど御説明いたしますと、一つは、いただきました情報に基づきまして退去強制手続違反調査を開始した、そのときから時間が当然違反調査でございますので掛かることがあります。それからもう一つは、退去強制をいたしました。その間に再就職された。この場合には、再就職の情報がありましても前の情報は私どもは保有させていただきます。これが一つ。

その情報に基づきまして退去強制をしたといふことになりますと、これは私どもの処理の上ではその退去強制をいたしました外国人の個人記録の中に編綴いたします。この場合には、その個人記録としての廃棄期限に従つて処理をするということになります。でも、委員御案内のとおり、退去強制した人間につきましては上陸拒否期間がございますので、大半の場合は再度の来日の前に廃棄することになるんですが、これも御案内のとおり、上陸拒否期間でございましても、特別な事情がある場合には上陸特別許可を与えるということがございます。

この場合には、再来日のときも情報を持つているということが起こり得ると、こういう例外的な場合はあると想定しているところでございます。

以上でござります。

○福島みずほ君 書類の中に入れていくわけですよね。そうすると、それはかなり実は残つて編綴されていくのではないですか。可能性としてはまた再来日することもあるわけですから。

○政府参考人(稻見敏夫君) 委員御案内とのおりで、年間私どもが退去強制取っている件数、五万六千件でここ数年推移しております。そのうち、この二十万のうちの大半の者が不法就労に従事しているということになりますが、厚生労働省さんからいだきました情報に基づいて退去強制手続が取れたものがどのくらいあるかということになるわけございまして、そんな大量な案件、それはあれば大変でございまして、全部逐一対応してまいりますが、そんな大量な案件になるとは考えていないところでございます。

○福島みずほ君 根本的な質問ですが、法務省はなぜ厚労省に情報の提供を求めるのか、厚労省はなぜ法務省に情報を提供するのか。

○政府参考人(稻見敏夫君) 私ども、御案内のとおり、適正な在留管理、所管しております。また、その中で今政府全体で取り組んでおります不法就労対策、不法残留対策という観点からも情報をいただきたいということでおございます。

○福島みずほ君 厚生労働省は、厚生労働という観点からこの管理というか、外国人に関する制度を今回初めてきちんと採用するわけですね。

とすれば、法務省の入管局における不法就労対策は、今までパスポートやいろんな形の入管法の改正をおやりになつてやつておられるわけで、厚生労働省が行うこの制度によってそれを法務省にやはり上げるという、要するに、はつきり言えば入管の下請として厚生労働省が働くというこのシステムはやはり理解ができないのですが、法務省は法務省として不法就労対策をやればいいわけじやないですか。

○政府参考人(稻見敏夫君) 今、政府挙げて不法滞在者、不法就労者の削減に取り組んでいるところです。もちろん、年々効果は出でおりましてその総数は減少しておりますが、直近のデータ、今年の一月一日現在でございますが、いわゆる在留期間を超過して不法に在留している者、不法残留、これは電算である程度検索ができるんですが、これが十七万、それからあと船舶等で密航してくる者、これが約三万、合わせて二十万の不法滞在者がいると推測しております。

この二十万のうちの大半の者が不法就労に従事しているということでございます。

○福島みずほ君 今の答弁によつても、不法就労制度を採用するんじやないか。それはやっぱり厚生労働省としてどうなんだろうか。しかも、この間の答弁で、常識によつて判断をすると、外国人かどうか、というのがありました。それも、大変、外見上あるいは日本語能力から見て明らかに外国人であつても日本国籍の人は相当います。外見で判断させることは差別の助長であり、日本が批准している人種差別撤廃条約に抵触するおそれがあるのではないか。

○政府参考人(岡崎淳一君) 各国ともそうだと思いますが、それぞれ在留資格等を定めまして、その範囲内で外国人の場合は就労でできると、こういうシステムを取つています。諸外国におきましても、届出をするかしないかとかいろいろな差異はありますけれども、やはり外国人を雇う場合には在留資格等をちゃんと確認して雇うようにと、それぞれいろんな形で制度化されております。我が国においても、そういうことを今回きちんと法律で定めまして、就職の際には、外国人の場合には在留資格を確認してそれを更に届け出でくださいと、こうしたわけです。

○政府参考人(奥田久美君) 外国人研修・技能実習制度につきましていろんな問題が起きているわけでござりますけれども、まず、研修生の身分の問題のいろんな問題がございます。これにつきましては、現行の制度ですと労働法の保護が及ばないということがございまして、そういう問題が起きているということがあります。

それから、実習生の段階になりましての問題につきましては、先ほど小池議員の議論の中にもございましたけれども、実習生が置かれている状況、言わば多大の管理費を払つているというふうなことで、第一次受入れ機関に不正があつた場合には自分たちも強制退去させられてしまうというようなこともあります、なかなかそういったことを監督署に申出ができるというようなことも等々に違反するということにはならないんではないかというふうに思つてゐるわけでございますけれども、そういったよう

いろいろな状況の下で、先ほどお答えをいたしましたけれども、不正が起きないようについてます。

○福島みずほ君 この外国人雇用状況届出制度が外国人の人にとって何かメリットがあるかとやっぱり根本的に疑問に思います。きちつと把握をさ

れている外国人技能実習制度においてむしろ労働環境が悪く、放置されているわけですね。自分たちの実態を把握してもらえば、じゃ労働環境が改善するのかと、その担保が実はないというふうに思います。

法務大臣が求める情報は、入管法、外登法に定める事務の処理に関し、外国人の在留に関する事項の確認のために限定されるといいますが、これは極めて広範な範囲となり、限定がないに等しいと思います。法務省から要求され、厚生労働省が情報を提供するに足る理由について、基準をき

○政府参考人(岡崎淳一君) これは、私ども厚生労働省としましては、法務大臣からの求めに応じて対応するということでありますので、法務大臣の方から、今先生の読み上げられました、要するに入管法等に定める事務の処理のために必要な理由、これを示していただきたい、その理由を見た上でこの二十九条に当たっているかどうかを判断していくみたい、こういうふうに考えております。

○福島みずほ君 いや、それが極めて広範囲なのに、これ全部入るじゃないですか。外国人の在留に関する事項の確認のためつて非常に広い。厚生労働省が把握している外国人の人たちの届出に關して法務省から言われたら、拒否できなくなりますよ、そうしたら、厚生労働省は自分たちのイニシアチブでできつと情報管理、個人情報保護法に基づいてやらないと、向こうが言つてきた基準に合わせるということでは、この法案、駄目ですよ。

○政府参考人(岡崎淳一君) 法務省として入国管理、在留管理をする際にどういうことで必要かと

くというのが前提であろうと。それは、私どもの方で雇用対策法の二十九条に基づきまして適切に判断させていただくということ、だらうというふうに思つております。

○福島みずほ君 法務省、基準を示してください。

○政府参考人(稻見敏夫君) 詳細につきましてはこれから厚生労働省さんと協議させていただきますけれども、基本的に、情報提供を求める際につきましては、入管法で定める事務処理に必要な理由、これを示して、かつその提供を求める情報例えば氏名、在留資格、在留期間といふものをこれの理由で必要だから下さいというようなことで申し上げるということでございます。

○政府参考人(稻見敏夫君) 具体的に一つ申し上げますと、例えば外国人の氏名、在留資格、在留期間などの身分事項でございますが、これにつきましては外国人を特定するために必要不可欠な情報であるということに加えまして、その人物、当該人物が在留を認められる者かどうか、すなわち人物の成り代わりとか

○福島みずほ君 つまり替わりがないかと。退去強制手続等において確認するために必要だから提供してくださいといふようなことを申し上げて提供をお願いするということになろうかと考へております。

○福島みずほ君 法務省は、顔識機能だとかパスポートや外国人登録証で非常に努力を、いかか悪いかは別にして、されていらっしゃいますよね。こちらの、厚生労働省が持つていてる情報は、そういうものはないんですよ。どうやってその成り代わりや成り済ましの判断をするんですか。

○政府参考人(稻見敏夫君) 一番簡単なのは身分事項を、私どもが承知しておりますのは、不法就労をする者の中にはいろんなプロッカーにお金を払いまして、偽変造された外国人登録証明書等を使つて不法就労しているという事実がございます。そこで使われている氏名は、はつきり言えます。そこまでいる実際のデータと突き合わせれば、イミテーションのものでござります。私どもが正成り代わり、成り済ましは分かつてくるというこ

とでございます。

○福島みずほ君 そうしますと、広範囲にそれをやるんでしょうか、個別にやるんでしょうか。

○政府参考人(稻見敏夫君) 現時点では、そこまで、どういう場合にどの程度、まとめてとか個別にと、そこまでまだ細かく検討はしております。

○政府参考人(稻見敏夫君) 詳細につきましてはAという人物が問題になつたときにやるのか、どの範囲でどう情報が共有されるのか、現時点で明らかになつていません。これ、国会で判断できないですよ。

○政府参考人(稻見敏夫君) ちょっとと説明が不足でした。個別に照会するということは当然にござります。それはもう前提にしている。

○福島みずほ君 包括的な場合につきましては、包括的な照会も当然あります。これにつきましては、包括的な範囲というものは今後検討させていただきます。

○政府参考人(稻見敏夫君) 重要な行政官庁間における、どういう情報が行くのかに関して、かように個人のプライバシーに関する情報がどういう範囲で行くのか分からぬ。個別の場合はさておき、包拠的あるいは別にして、されついでいることがあります。この二十九条に當たっているかどうかを判断していくみたい、こういうふうに考えております。

○福島みずほ君 いや、それが極めて広範囲なのに、これ全部入るじゃないですか。外国人の在留に関する事項の確認のためつて非常に広い。厚生労働省が把握している外国人の人たちの届出に關して法務省から言われたら、拒否できなくなりますよ、そうしたら、厚生労働省は自分たちのイニシアチブでできつと情報管理、個人情報保護法に基づいてやらないと、向こうが言つてきた基準に合わせるということでは、この法案、駄目ですよ。

○政府参考人(稻見敏夫君) 一番簡単なのは身分事項を、私どもが承知しておりますのは、不法就労をする者の中にはいろんなプロッカーにお金を

しょうか。

○政府参考人(岡崎淳一君) これは日本人の場合も同様でございますが、最近は、社会保険と労働保険の適用につきまして、ハローワークと社会保険事務所は連携しながら仕事をしております。したがいまして、外国人の方につきましても日本人の場合と同様に、ハローワークでの把握した情報の中で未加入等の疑いがあるという場合には、社会保険事務所と協力しながら企業等に加入、適用を指導すると、こういう形でやつていただきたいと、こういうふうに考えております。

○福島みずほ君 外国人の人は、日本語はしゃべれても書くことが苦手とか、様々なハンディがあります。どうやつて雇用の応援をしていくのか、ハローワークや職業訓練において、例えば言語の指導をする、日本語の教育指導をする、多言語で対応するという理解でよろしいのでしょうか。職業訓練に日本語教育も入るという理解でよろしいですよ。

○福島みずほ君 外国人の方を支援するためのコーターも二つばかり置いておりますし、それ以外に外国人の方を支援するためのコーナー、そこには、その地域のそれぞれの状況に応じまして必要な言語の通訳等も置いているというようなことであります。私どもとしましては、それのハローワークにおきまして必要な語学等の問題も含めまして、いかに日本語でコミュニケーションであります。これはやはり非常にプランクで、極めて個人情報保護法上、あんなに頑張つて国会で議論をしたにもかかわらず、極めて問題です。情報が全部スルーしていくかもしれない、その可能性が今ある得ると。どういうふうに、この法務省と厚生労働省、全く趣旨の違う官庁同士でどう情報が行くのか、本日に至るも全く明らかになつていません。これはやはり非常にプランクで、極めて個人情報保護法上、あんなに頑張つて国会で議論をしたにもかかわらず、極めて問題です。情報が全くわかりや成り済ましの判断をするんですか。

○政府参考人(岡崎淳一君) ハローワークにおきましても、外国人専門に支援する外国人雇用センターも二つばかり置いておりますし、それ以外に外国人の方を支援するためのコーナー、そこには、その地域のそれぞれの状況に応じまして必要な言語の通訳等も置いているというようなことであります。私どもとしましては、それのハローワークにおきまして必要な語学等の問題も含めまして、いかに日本語でコミュニケーションであります。これはやはり非常にプランクで、極めて問題です。情報が全くわかりや成り済ましの判断をするんですか。

○福島みずほ君 最後に一言。先日、小池委員の方からレーストボックスについての質問がありま

す。私も一言話を聞きたいと思います。

○福島みずほ君 これは、問題なのは、単に住居を借りれないんですよ、住居は借りれない。要するに、そのレスポンスに入るためには、雇用契約を結んでそ

こで働かなくちゃいけない、だからウ��いのうみたいな形になつていて、自分は泊まりたいということができないんですね。ですから、これは強制労働を禁止している労働基準法違反となり得るのではないか。この点についていかがですか。

私は、民主党・新緑風会を代表し、ただいま議題となりました法律案に対し、反対の立場から討論いたします。

反対の第一の理由は、本法案が、ふろしきは大きく広げていながらも、内容を精査していくとその一つ一つが不十分であることです。

理の基本的な趣旨に疑義があることです。
政府の答弁においては、不法就労対策と外国人の雇用促進、雇用管理の改善の位置付けに明確な優先順位がありませんでした。しかし、本法案が厚生労働委員会で審議される労働法であることを踏まえるならば、あくまでも不法就労対策は副次

例えば、そういう派遣就業等々にもあせん等々行います場合、職業紹介事業の許可をもちろん持つてゐるということであるならば兼業禁止については今基本的でないわけござります。ただ、専らその宿泊者のみに職業紹介を行うということに実態としてあるということになると、これは職業紹介の許可基準にそぐわない、基準から見てそぐわ

例えば、法案の第四条で就職困難層に国が行うべき施策を規定しています。内容は単に「必要な施策を充実する」となります。つまり、具体的な施策の裏付けは何もない。とりわけ、究極の不安定雇用を防ぐ策も設けられません。日々の糧を得ているネット力が「工難」は、調査を予定する時期さえも明言され、審議が終了することとなりました。

の類型こと
が、その内
れに「」とど
されており
、日雇派遣
民について
民について
れずに委員
社会不安をもたらした最大の要因が働き方のゆが
的なものであり、両者が等価値ということはあり得ないはずと考えます。厚生労働省がそれほど雇用の場における違法状態の解消に関心を持たれているのであれば、まず対策を講ずるべきは、例えば明確な違法行為である賃金不払残業を行つている事業主への厳しい対応であるはずです。
さて、本法案の本会議質問の際、私は、現在の

改めて、厚生労働省には自らの存在意義を問いたい。
直していくただくことを強く求め、私の反対討論を
終わります。

うかと思います。それから、支配從属関係にある中で労働者を他人に雇用させるという実態にもあるということになれば、これはいわゆる労働者供給事業等に当たりかねない。

こういうことで、いずれにしましても、実態に即して職業安定法等に違反するような状況があれば、これは監督指導を行つて是正を図らせていくということをございます。

○福島みずほ君 聞きたいことがほかにも山ほどあります。時間が限られています。

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

また、就職氷河期に学校を卒業し、能力開発の機会を得られないままに今日に至っている若者に対する対策の必要性自体は認めながらも、政府案では三十五歳から四十歳までが施策の対象から抜け落ちております。さらに、募集、採用に係る年齢制限を禁止している規定の適用範囲が不明確であり、公務員を適用対象から外していること、ワーク・ライフ・バランスが盛り込まれていないことなど、不十分な項目は枚挙にいとまがないありません。これでは、本法案が人口減少社会の到来を見据え新たな雇用モデルを構築する基盤であるとの認識を政府・与党と共有することはできません。

みであることを指摘いたしました。三人に一人が非正規雇用の労働者となり、若者を中心としたフリーターが二百一万人に達し、あまつさえワーキングプアやネットカブエ難民が急増している現状は、戦後最長の景気拡大を政府自らが喧伝する国とは到底思えません。

一方で、正社員は、正社員でありますにノルマの達成に追われ、長時間労働に苦しみ、その結果として、過労や業務上のストレスによる自殺者が過去最高を記録し、うつ病など精神疾患による労災認定も、四年間で二倍以上に増加しています。

これら同時並行している雇用の深刻な問題は、いざしも日先づけのコスパ削減のみを主に命懸けに

の維持を図ることで完全雇用の達成を目指すとし、国の雇用対策を具体化する雇用対策基本計画を策定してきました。今回、雇用対策基本計画が廃止され、今後は進路と戦略など、労働者代表も加わらない経済財政諮問会議など、経済界の要請に沿つた雇用対策が決められることになります。これは、労働時間の短縮を始め、国が果たすべき労働条件の改善や雇用対策への責任を投げ捨てるものにはかなはず、それに代わるという中期ビジョンについても、これまでの閣議決定から厚生省の方針へとその位置付けを後退させるもので、容認することはできません。

さらに、今回、外国人労働者の雇用状況に関する報道が義務づけられ、公私両業界にて議論が

いて御報告いたします。

反対の第二の理由は、本沿革が雇用効率基準の評議に関する規定を削除していることです。

本日 山本孝史君、辻泰弘君、南野知恵子君及び中島眞人君が委員を辞任され、その補欠として松下新平君、前川清成君、野村哲郎君及び岩城光英君が選任されました。

同計画は、国が雇用政策に責任を持つべきとの観点から、他省庁にも影響を及ぼせる閣議決定事項として政府が一丸となつて雇用対策に当たる根拠となつておきました。本日の辻委員の質疑で明

○委員長(鶴保庸介君) これより討論に入りま
す。

らかになつたように、前提となる経済計画に相当するものが継続する一方で、雇用対策基本計画を安易に廢止し、その理由を国民の前に明確に説明

○津田弥太郎君 民主党の津田弥太郎です。
御意見のある方は賛否を明らかにしてお述べ願
います。

することさえできない状況を、私どもは認めするわけにはまいりません。

選挙を経た国民代表である国会議員でもなく、
国家公務員法で縛られ議院内閣制の下で責任を負
はない暴挙であります。

提供が前提になると事業者からきちんととした情報が提供される保証がありません。また、外国人労働者にとって自分たちの労働条件を守つてくれる

行政である労働基準監督署やハローワークが自分たちを摘発する機関と一緒にすることになれば、労働行政機関から外国人労働者の足が遠のくことは明らかで、雇用管理の改善や再就職支援につながらず、逆行することになりかねません。

なお、地域雇用開発促進法改正は、地域類型の再編や助成金の要件を変更するとしておりますが、いまだ深刻な雇用情勢の下で抜本的な地域雇用対策とはなつておらず、安定した正規雇用を創出することも含め、その制度や規模が極めて小さく、効果が期待できるものとなつていないことをお詫び指摘しておきます。

奨励するもので、人種差別撤廃条約に反する行為であることを指摘せざるを得ません。永住者にまで対象とするやり方は、多様な人々を社会の中へ受け入れるというのではなく、むしろ区別し排除することにつながるのではないかという点に大変危惧を持っています。

また、厚生労働省から入手した外国人労働者の個人情報は法務省の求めに応じて提供されることになっています。しかし、その保有の目的も保管条件も極めてあいまいであり、行政機関個人情報保護法違反を疑う制度になっています。雇用管理システムのためとの答弁ですが、むしろこの制度は、労働

○福島みずほ君 私は、社会民主党・護憲連合を代表して、内閣提出の雇用対策法及び地域雇用開発促進法の一部を改正する法律案に反対の立場から討論を行います。

の現場から外国人の出入国を管理に資するための制度となるのではないかと思われ、極めて問題があります。

まず、本法案は目的を大きく変えています。現行法が国民の経済の均衡ある発展としていた部分が変わって、労働市場の機能が適切に發揮されとなっています。これまで国民全体を考えた労働政策が大きく転換することを意味しており、認めら

○委員長(鶴保庸介君) 他に御意見もないようですが、討論は終局したものと認めます。
これから、これより採決に入ります。

また、本法案は、若者、女性、高齢者、障害者の雇用対策を目的とするながら、これまでに出されている施策と特段変わったところは何もあります。しかし、一つだけ飛び抜けて変わる点が外せん。外国人労働者への政策です。外国人を雇用した雇用

○委員長(鶴保庸介君) 多数と認めます。よつて、本案は多數をもつて原案どおり可決すべきものと決定いたしました。

この際、中村君から発言を求められておりますので、これを許します。中村博彦君。

をなくし、その雇用環境を改善することを目的としています。厚生労働省が外国人労働者の個人情報を把握することがなぜ外国人労働者の雇用状況改善につながるのか、厚生労働省の答弁を聞いても全く納得できません。

及び公明党の各派共同提案による附帯決議案を提出いたします。

案文を朗読いたします。

雇用対策法及び地域雇用開発促進法の一部を改正する法律案に対する附帯決議案

雇用主は対して周辺労働者が外国人だからかを常識的に判断してと/orう方法は、人を皮膚の色や言葉遣いといった表面的なもので判断することを

政府は、本法の施行に当たり、次の事項について適切な措置を講ずるべきである。
(四〇)

一、人口減少下における経済社会情勢の変化、

六、不安定な雇用環境の下で就労する外国人労
と。

雇用情勢の変化、雇用・就業形態の多様化等に的確に対応するため、若者、女性、高齢者、障害者等、働く希望を持つすべての者の就業参加の実現、良質な雇用の創出、セーフティネットの整備等に向け、積極的雇用政策の推進に取り組むこと。

六、不安定な雇用環境の下で就労する外国人労働者の雇用環境の改善に向けて具体的対策を推進すること。また、外国人雇用状況報告は、外国人労働者の雇用管理の改善、円滑な再就職の促進等に役立てるようになるとともに、厚生労働大臣は、法務大臣からの情報提供の求めに対しては、その目的等に照ら

三、青少年の雇用機会の確保については、これを事業主の努力義務とするに当たり、年長フネットとしての役割を担う中核的機関であることを認識し、その役割・機能を一層強化するよう努めること。

法第三条及び労働基準法第三条の趣旨を明示

効性のある大臣指針を策定するとともに、当該指針に基づき、都道府県労働局及びハローワークが関係企業に対して強力な指導を行うこと。また、三十五歳以上の者についても、個々の求職者の状況を踏まえ、きめ細かな支援措置を講ずること。さらに、若年者のため

も、関係機関と十分な連携を図り、技能労働

（エ）は、地方における若者の雇用対策の中核的拠点となつていてることを踏まえ、同事業を実施する都道府県に対して必要な支援を行うこと。

つ効果的に実施することが重要であることに

化を望む日雇い派遣労働者等の雇用の安定を図ることは喫緊の政策課題であることにかんがみ、適切な対策を講ずること。

九、雇用対策基本計画の廃止によつても、雇用

るよう 従来 例外的に年齢制限が認められて
る場合二ヶ月未満の者に二事項を反

ことが重要であることから、別途雇用に関する施策についての基本的な方針を定めるこ

本的に見直し、必要最小限に限定することと
また、国家公務員及び地方公務員について

意見を十分踏まえるよう努めること。また、

第七部

本日はこれにて散会いたします。
午後三時三十七分散会

方針を定めるに当たっては、都道府県知事の意見を聞くとともに、地方労働審議会において地域の労使の意見を十分踏まえるよう努めること。

十、短時間労働者について通常の労働者への転換の推進が図られるようになつたこと等を踏まえ、有期労働契約を締結している労働者についても、その雇用管理の改善や通常の労働者への転換を支援するための施策を講ずるようすること。

十一、すべての労働者に仕事と生活の調和(ワーカライフバランス)が確保されるよう、労働条件の改善、就業環境の整備等の雇用管理改善に向けた施策を講ずるよう努めること。

右決議する。

以上でございます。

何とぞ、委員各位の御賛同をお願い申し上げます。

○委員長(鶴保庸介君) ただいま中村君から提出されました附帯決議案を議題とし、採決を行います。

本附帯決議案に賛成の方の挙手を願います。

〔賛成者挙手〕

○委員長(鶴保庸介君) 多数と認めます。よつて、中村君提出の附帯決議案は多數をもつて本委員会の決議とすることに決定いたしました。

ただいまの決議に対し、柳澤厚生労働大臣から発言を求められておりますので、この際、これを許します。 柳澤厚生労働大臣。

○国務大臣(柳澤伯夫君) ただいま御決議のありました本法案に対する附帯決議につきましては、その趣旨を十分尊重し、努力してまいる所存であります。

○委員長(鶴保庸介君) なお、審査報告書の作成につきましては、これを委員長に御一任願いたいと存じますが、御異議ございませんか。

〔「異議なし」と呼ぶ者あり〕

○委員長(鶴保庸介君) 御異議ないと認め、さよう決定いたします。

平成十九年六月十一日印刷

平成十九年六月十二日発行

参議院事務局

印刷者 国立印刷局