

第百八十回国
会
参議院
厚生労働委員会
會議録第九号

平成二十四年七月三十一日(火曜日)
午前十時開会

委員の異動

六月十九日

辞任

大島九州男君

川合 孝典君

赤石 清美君

六月二十日

辞任

奥石 東君

森 ゆうこ君

川口 順子君

七月十九日

辞任

石橋 通宏君

七月二十五日

辞任

三原じゅん子君

谷岡 郁子君

七月二十六日

辞任

小坂 憲次君

舟山 康江君

七月三十日

辞任

川合 孝典君

七月三十一日

辞任

衛藤 晟一君

出席者は左のとおり。

委員長

理事

小林 正夫君

委員

梅村 聡君

牧山ひろえ君

石井 準一君

中村 博彦君

渡辺 孝男君

足立 信也君

石橋 通宏君

大島九州男君

津田弥太郎君

辻 泰弘君

西村まさみ君

柳田 稔君

赤石 清美君

大家 敏志君

高階恵美子君

三原じゅん子君

渡辺 猛之君

秋野 公造君

川田 龍平君

田村 智子君

福島みずほ君

谷岡 郁子君

小宮山洋子君

西村智奈美君

柳澤 光美君

津田弥太郎君

高山 智司君

松田 茂敬君

本日の会議に付した案件

○政府参考人の出席要求に関する件

○労働契約法の一部を改正する法律案(内閣提出、衆議院送付)

○委員長(小林正夫君) 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。

去る十九日、石橋通宏君が委員を辞任され、その補欠として谷岡郁子君が選任されました。

また、昨日、川合孝典君が委員を辞任され、その補欠として石橋通宏君が選任されました。

○委員長(小林正夫君) 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。

労働契約法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、厚生労働省労働基準局長金子順一君外六名の政府参考人の出席を求め、その説明を聴取したいと存じま

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(小林正夫君) 御異議ないと認め、さよう決定いたします。

○委員長(小林正夫君) 労働契約法の一部を改正する法律案を議題といたします。

まず、政府から趣旨説明を聴取いたします。小宮山厚生労働大臣。

○国務大臣(小宮山洋子君) おはようございます。

ただいま議題となりました労働契約法の一部を改正する法律案について、その趣旨を説明いたします。

有期労働契約は、パート労働、派遣労働を始め、正社員以外の多くの労働形態に共通して見られる特徴になっていますが、有期労働契約の反復更新の下で生じる雇い止めに対する不安を解消していくことや、期間の定めがあることによる不合理な労働条件を是正していくことが課題となっています。

こうした課題に対処し、労働者が安心して働き続けることができる社会を実現するため、有期労働契約の適正な利用のためのルールを整備することとし、この法律案を提出しました。

以下、この法律案の主な内容について説明いたします。

第一に、有期労働契約を一定の要件の下に期間の定めのない労働契約に転換させる仕組みを新たに設けます。具体的には、有期労働契約が通算五年を超えて反復更新され、労働者から転換の申込みがあった場合に、期間の定めのない労働契約への転換が生じることにしています。

第二に、判例法理として裁判上確立している雇い止め法理を法律に規定して、明確化します。期

間の定めのない労働契約の解雇と同様に、一定の場合には有期労働契約の雇止めを制約する規定を新たに設けることにしています。

第三に、期間の定めがあることによる不合理な労働条件を禁止します。有期契約労働者の労働条件が、期間の定めがあることによりそれ以外の労働者の労働条件と相違する場合には、その相違が職務の内容や配置の変更の範囲等を考慮して不合理と認められるものであってはならないことを新たに規定することにしています。

最後に、この法律は、公布の日から施行することにしてはいますが、有期労働契約の期間の定めのない労働契約への転換と期間の定めがあることによる不合理な労働条件の禁止については、公布の日から起算して一年を超えない範囲内で政令で定める日から施行することにしてはいます。

以上がこの法律案の趣旨です。御審議の上、速やかに可決していただくことをお願いいたします。

○委員長(小林正夫君) 以上で趣旨説明の聴取は終わりました。

これより質疑に入ります。

質疑のある方は順次御発言願います。

○石橋通宏君 民主党の石橋通宏でございます。今日は時間がごく限られておりますので早速質問に入らせていただきますと思いますけれども、議題となっておりますこの改正案、これは、過去二十年にわたってこの日本で雇用が流動化され、柔軟化されて、そして労働者の安心が失われてきたと、そういう反省に立って、この流動化に歯止めを掛けて、やはりもう一度雇用の安定と、そしてまた処遇の公正公平な在り方をしっかりとつくっていくことと、そういう趣旨でやられている法案ですから非常に日本の将来にとって重要だと、そういう観点からは是非質問させていただきたいというふうに思います。

まず、改正法案の一番のポイントであります五年超の無期転換ルールについて、これが本当に、では雇用の安定化とそして処遇の公正化に結び付

くのかという大変重要な点についてお伺いをしたいと思います。

実は、労働者の皆さんが大変懸念をしておりますのは、とりわけこの十八条の後段にあります同一の労働条件という規定と、そしてまた別段の定めがある場合という規定、この二つの文言が、これがどうも、雇用が無期化したとしても果たして本当に条件の向上に結び付くのか、処遇の公平化に結び付くのかという懸念がこのために非常に持たれているというのが状況だと思っています。

そこで、まず、この十八条後段の同一の労働条件としたこの規定の立法趣旨について再確認をさせていただきたいと思っています。お願いします。

○政府参考人(金子順一君) 有期労働契約が五年を超えて反復更新された場合に無期労働契約に転換する権利を設定するに際しまして、期間の定め以外の労働条件を確定する必要があると。こううしたことから、別段の定めがある場合を除きまして、従前の労働条件と同一の労働条件にするにとしたものでございます。

○石橋通宏君 今御説明をいただきましたように、この同一の労働条件という規定は、労働者がこの十八条前段に規定された、これはいわゆる形成権としての無期転換申込権、これを行行使して無期転換をした場合に、雇用の無期化以外の労働条件というのは有期のときは変わらないんだと、だから賃金などの処遇の労働条件も変えなくていい、変わらない、そういう趣旨で同一の労働条件だという規定だという御説明だったと思います。が、再度、この点、確認させていただきます。

○政府参考人(金子順一君) 委員御指摘のとおりでございます。

○石橋通宏君 ありがとうございます。

そここのところをきちんと国民の皆さんに御理解をいただければ、例えば、職務や職責等の労働条件の内容が有期のときと同一である、にもかかわらず別段の定めというのを設けて例えば賃金のみを引き下げるといふようなことはそもそもこの立法の趣旨に反するということだと理解をしたいと

思いますが、それで間違いありませんでしょうか。

○政府参考人(金子順一君) この十八条の立法趣旨を踏まえますれば、従来の有期労働契約と職務の内容などが同一であるにもかかわらず本制度による無期転換後の労働条件をそれよりも低下させること、これは無期転換を円滑に進める観点から望ましいことではないと考えております。

○石橋通宏君 今答弁がありましたように、別段を定めて例えば労働条件が同じなのに賃金だけ引き下げるといふようなことは、これはそもそもこの法案の改正案が意図したのではないという趣旨をはっきりと今御説明をいただいたということをもまずみんなで理解をしたいと思っています。

ただ、一方で、現実の社会を考えたときに、雇用が有期から無期に転換をするということが実際に生じた場合には、そもそも使用者側から労働者に対する要求が高くなるということの方が現実的だと思っています。例えば、有期から無期に変わったんだからもうちょっと職責を高くしてくれとか、いろいろな職務を果たしてくれとかいう、実際には有期のときと違う職務の内容とか職責が求められるケースの方が実は大半だと、現実的だと思っています。

では、果たして無期転換申込権を行行使した際に、あわせて、労働者のその他の労働条件、職務とか職責とかが高くなった場合、そういう場合には当然に賃金とかの処遇もそれに合わせて考慮されるべきだというふうに理解できるとは思います。が、そういう理解でよろしいでしょうか。

○政府参考人(金子順一君) 労働条件の問題でございますので、様々な要素が絡んでまいります。

そういうことで、一般論としてあくまでも申し上げることになりますけれども、無期化に伴います労働者の職務や責任が増す場合の労働条件、これにつきましましては、それに応じて労使で十分協議の上定めていただくことが重要と考えております。

○石橋通宏君 つまり、今の答弁を理解させてい

たきますと、例えば労働条件が無期化に伴ってより正規の、無期の正社員に近づくような労働条件に合わせた転換をされる、変えていく、そういう状況が起こった場合には、これはやはり当然に賃金その他の処遇の面でもより無期の正社員に近づけるべく努力がされるべきだということで答弁があったと思いますが、ちょっと確認をさせていただきます。

○政府参考人(金子順一君) 労働条件のことでございますが、とにかく労使の間で十分そういった職責や責任が増しているということを受け止めていただまして、真摯に御議論をしていただいて労働条件を決めていただくことが大変重要だといふふうに考えております。

○石橋通宏君 ありがとうございます。

つまり、この別段の定めがある場合という規定がありますけれども、今の御説明からいっても、この法案の趣旨は、今回の法案が成立した時点には、これはやはり労使できちんと無期化に際しての転換ルール、さらには、より望ましい形でいえば正社員化のルールを含めて、より安定的な雇用がしっかりと、そして処遇もより公正公平な処遇が実現をされるように、是非労使でしっかりと協議をして、そしてルールをきちんと定めてほしいと、そういう趣旨でこの別段の定めがある場合という規定が置かれているんだということがそもそもこの立法趣旨で、政府の思いだというふうに理解をさせていただきたいと思いますが、この点を是非、政府の見解をお願いいたします。

○大臣政務官(津田弥太郎君) 石橋委員にお答えを申し上げます。

私事ですけれども、私が所属しております金属産業の関係でございますと、こうした事例の場合どういふ扱いになるかなというのを想定するわけでございますが、恐らく、無期化になると同時にいわゆる中途採用と似たような形で位置付けをして、一定の期間を設けて正社員の労働条件との整合性を図っていく、当然職務の内容もスキルアップをしていくということになるだろう、これ

が常識的なやり方になっていくのではないのかな
ということをご想定をさせていただきます。

今、石橋議員が御指摘をされたように、無期化に伴って労働者の職務や職責が増すように変更される、これは当然そういう流れになることが、働く側も、それから使用者側も期待をしているというふうに思うわけでございますが、当然それに伴って当事者間あるいは労使で十分な話し合いが行われて、この新たな職務や職責に応じた労働条件を定めていただくことが望ましいことであるというふうに考えているわけでございまして、十八条のこの別段の定めという条文も、こうした趣旨に沿った規定であるというふうにご考えております。

○石橋通宏君　ありがとうございます。是非、そういう積極的な形でこの別段の定めというのを徹底をしていただいて、政府としても是非そういう方向に行くように、引き続き努力をお願いをさせていただきます。

次に、十九条の関係の雇止め法理の条文化について、一点確認をさせていただきます。

この十九条には、満了後遅滞なくという、これは判例法理にはなかった要件を新たに課しているということが課題になっております。現実の社会では、労働者というのはこの雇止め法理なんていうものに対する認識がほとんどないのが現実です。つまり、期間満了して雇止めを遭って、そして、ああ、どうしようといういろんな弁護士さんとか労働相談機関に相談をして初めて、ああ、それでイコール解雇じゃないんだということについて気付いて何らかのアクションを取るというケースがほとんどだと思います。

その意味で、この遅滞なくという文言が意味するところが非常に大きな問題になるわけですが、これも、衆議院の厚生委員会では、これは期間満了後でもよいという政府答弁があったと思います。これはつまり、遅滞なくといっても合理的な理由があればその限りでは許されるんだという理解でよろしいということだと思いますが、この点、政府の見解をお願いいたします。

○政府参考人(金子順一君)　遅滞なくという法令用語の意味でございますけれども、これは、一般的には正当な又は合理的な理由による遅延は許容されるものと解されております。

遅滞なく申込みしたかどうかという最終的な判断ということになりますと、個別の事情に即して判断されることになりまして、具体的な基準を示しすることはなかなか難しいわけでございまして、期間満了の日から本条の申込みするまでの期間が社会通念上許容される範囲にとどまるものであれば、ここで言う満了後遅滞なく有期労働契約の締結の申込みをした場合に該当するものと解されます。

議員から御指摘のあったような例におきましても、労働者が雇止めを納得できず、遅滞なく弁護士等の専門家に相談し、その助言を受けて直ちに申込みをするに至った場合であれば、これに該当する場合が多いものと考えております。

○石橋通宏君　ありがとうございます。

労働者のそれぞれのケースというのは非常に多岐にわたりますので、数日後に知る場合もあれば、それに一定の、数か月要する場合もあるとまさにその個々の事情を考慮してと今答弁がありましたので、そういう様々な事情もしっかりと考慮をさせていただけるということだったというふうに思います。

時間がありませんので、一点、統計データの関係で確認をさせていただきます。

これも衆議院の厚生委で、今後の統計の整備、これ、政策の効果をしっかりと確認するためには統計の整備が必要だということで御答弁がありまして、総務省統計局の労働力調査、さらには就業構造基本調査をしっかりと有期のデータを取っていくんだという答弁がありました。

しかし問題は、就業構造基本調査は五年ごとの調査であり、また、さらには労働力調査というのはサンプル数が非常に粗い、あらあらの推計です。これではなかなかしっかりとした動向調査というものが、把握というのができないのではないかと

という問題があります。

是非、厚生省としてしっかりと予算確保して、この統計調査については確実に政策効果が把握できるような形でしっかりとしたデータを取っていくんだということを出していただきたいと思いが、この検討をお願いできないでしょうか。

○政府参考人(金子順一君)　議員から御指摘ございましたように、総務省におきまして、今年の秋以降順次、就業構造基本統計調査、労働力調査について、有期労働契約にかかわる調査項目を新たに加える方向で検討が行われると承知しております、これによりまして有期労働契約の実態をより明らかに把握することが可能になるものと考えております。

また、重ねて議員から御指摘ございましたが、厚生労働省といたしましても、改正法の効果を検討するために、有期契約労働者の無期転換や雇い止めの状況などにつきまわして、有期労働契約の実態把握のために必要な調査の実施を検討してまいりたいと考えております。

○石橋通宏君　ありがとうございます。是非よろしく願います。

大変残念ながらも時間が来てしまいましたので、最後に大臣に一言伺いをしたいと思います。が、繰り返し申し上げます、今回のこの法案というのは、日本の雇用が本当に余りに流動化し過ぎてしまった、不安定化し過ぎてしまった、それが今の私たち国民の、皆さんの国民の生活を壊してしまっているのではないかと。多くの国民が、とりわけ若者が将来に希望を持てない社会になってしまっているのではないかと、それがやはり日本の今の経済とか社会にとって大きなリスクになってしまっている。そういう認識の下で、やはり雇用というものは本来無期の直接雇用であるべきだと、そういう認識の下で、やはり日本の将来に向けての大きな一つのステップをもう一回踏み出していくんだという位置付けの非常に重要な法案であるというふうに思っています。

是非、小宮山厚生労働大臣から、政府のこの点

についての御見解と今後の更なる取組についての決意を一言お願いをして、私の質問を終わりたいと思います。

○国務大臣(小宮山洋子君)　委員御指摘のとおり、非正規雇用が非常に増え、特に若い人たちがそれによって結婚もできない、子供も持てないというような状況は何としても改善しなければいけないと考えています。労働者が希望する働き方で安心して働くためには、やはりおっしゃるよう、雇用の基本は期間の定めのない直接雇用であること、また、どんな働き方をしても公正な処遇が行われるということが大事だというふうに考えます。

この法案では、無期転換のルールですとか不合理な労働条件の禁止などを規定をしています。処遇の改善とか、正社員に向けたステップとなる内容の法案だというふうにご考えています。

○石橋通宏君　終わります。

○石井準一君　おはようございます。自由民主党の石井準一です。

労働契約法に関する質問に先立ちまして、故今井澄先生に思いをはせ、大臣に、社会保障と税の一体改革についてまずは伺いをいたします。

今井先生は誰からも敬愛をされ、病と闘いながらも最後まで国会議員としての職責を全うされた政治家であります。今井先生の志は、今日の利害よりも将来に備えるために党派を超えてこの国の未来を考えようというもので、今井先生は生前民主・主党に所属された政治家ではありませんが、私も志を同じくする者として尊敬を申し上げるところであります。

今回、社会保障と税の一体改革をめぐり、六月十五日に民主、自民、公明党において三党合意がなされました。関連法案の成立に向け環境が整備されたことは、将来への責任を自覚した超党派の議員による決断として、これまで特別委員会にお越しをいただいた参考人の方々からも高い評価をいただいております、私自身も大きな意義を感じているところであります。

そして、この関連法案について、参議院においては七月六日に委員会が設置をされ、昨日まで約五十三時間に及ぶ審議が行われ、明日は名古屋、宇都宮で地方公聴会が開催をされます。また、昨日の特別委員会において、八月の六日、八月の七日の両日、中央公聴会の日程も議決をされました。現在も精力的に議論がなされております。

これまでの審議を通じ、社会保障と税の一体改革について、大臣、どのように感じておられるのか、またどのような考えなのか、改めて大臣の見識、決意をお伺いしたいと思います。

○国務大臣(小宮山洋子君) 初めに、石井委員から今井澄さんのことを言っていたので、本当にありがとうございます。私も今井さんからは、私も参議院に最初おりましたので、本当に多くのことを学ばせていただきました。超党派での年金の話し合いとか、いろんなことも御一緒にさせていただきました。

そして、参議院での一体改革の審議ですが、今委員から御紹介あったように、三党の修正案の提出者も含めて、本当に各会派から意義のある、深みのある質疑が行われているというふうに考えています。

一体改革をめぐりましては、増税先行というような御批判もありますけれども、この審議の中では年金や子育て、そしてまた医療、介護などにつきましても非常に深い議論が行われているというふうに思っています。三党で、とにかく一歩前に進めるためにいろいろと話し合いを重ねて修正案が作られましたので、その修正案の提出者の御協力もいただきながら、参議院での審議に全力で対応いたしまして、一体改革法案の成立に向けて引き続き全力を挙げていきたいというふうに考えています。

○石井準一君 自身も、この特別委員会、財政の健全化と社会保障の機能強化、これは一見するとその目的、相反するように見えますが、双方実現する、我が国の持続可能な社会保障を確立する上で重要かつ必要なことであると認識をしており

ます。これからもしっかり取り組んでいただきます。お願いを申し上げる次第でございます。

しかし、このような真摯に特別委員会で審議をなされているさなか、七月二十七日の特別委員会において我が党の磯崎陽輔議員より、デンタルサポーターグループの診療報酬不正請求に週刊誌で、寒竹郁夫社長と野田総理の関係並びに週刊誌で報道された事案についての指摘がなされました。外口、大谷両政府参考人より、現在状況の確認を行っているとあり、不正請求の事実関係を詳しく調査をし、不正があった際には厳正に対処するとの答弁がなされましたが、その後の状況はどうなっているのか、また、大臣としてどのように感じておられ、指導したのか、その認識をお伺いしたいと思います。そして、この問題が事実ならば、大臣としてしっかりと取り組むべきだと思いますが、決意をお伺いしたいと思います。

○国務大臣(小宮山洋子君) 御指摘のデンタルサポーターグループの事案につきましては、その後の調査で、現時点で分かっているのは、関連する診療所の数が、廃止されたところも含めてですが、七十五か所あるということ、不正請求で取消処分を行った事例はないことが判明をしています。引き続き、状況の確認に努めていきたいと思っています。

そして、もし万が一何か不正なことがあれば、それは当然厳正に対処をするということだと考えています。

○石井準一君 仮に、不正請求が多額で悪質だった場合、医療機関はどのような処分を受けることになるのか、また、警察に告発するようなことはあるのか、医師免許はどうなるのか。これはやはり多くの国民の関心事だと思いますので、その辺を明確に答弁をいただければ有り難いと思います。

○国務大臣(小宮山洋子君) これはあくまで一般論としてお答えをいたしますけれども、仮に、監査などの結果、診療報酬等の不正請求の事実が明

らかになれば、その悪質性などによつては保険医療機関等の取消処分となる可能性があります。また、極めて悪質性が高いケースについては警察当局へ告発をするということもあります。また、保険医の登録が取り消された場合には医師法上の行政処分の対象となりまして、具体的には医道審議会の意見を聞いた上で処分を行うことになりました。

○石井準一君 引き続き、しっかりと状況の確認をしていただく中で御報告をいただければと思います。

それでは、労働契約法について質問をいたします。六月十九日に開催されました本委員会の一般質疑で、私は、労働法制、雇用政策全体の観点から、労働契約法の予習として、既に成立をしている労働者派遣法との関係などの分かりにくい部分、有期労働契約から期限の定めのない労働契約の転換の考え方、他法との関係等について質問をいたしました。

今回は、衆議院での質疑を踏まえ、改正案の内容について、課題や問題点について具体的に質問していきたいと思っています。まず、現政権の雇用政策の基本的な考え方について確認をしたいと思います。

民主党政策集、インデックス二〇〇九では、期間の定めのない雇用、直接雇用を雇用の基本原則と位置付けして云々とあります。逆に言えば、非正規雇用、有期雇用は例外的な雇用形態と位置付けをしております。

一方で、現実の働き方は、既に大臣も認識されているように非常に多様であります。正社員、アルバイト、パートタイム、また、不況時に正社員になれずに本意に非正規という形で就労されている者もあれば、自分のライフスタイルに合わせて働き方として非正規、有期契約雇用という選択をされている方々もおります。

このような多様な働き方が存在する中で、民主党政権の雇用政策との整合性はどのように取るの

でしょうか。まずは確認をしていきたいと思っています。

○国務大臣(小宮山洋子君) 今委員もおっしゃったように、有期労働契約、これは、いろいろな多様な雇用機会を確保できるという面ですとか、業務量の変動への対応に一定の役割を果たしているとは思いますが。ただ、一方で、有期労働契約は雇用が不安定だという様々な問題があるということも事実です。

政府としましては、こうした問題に対応して、有期労働契約が長期間反復更新された場合には、その濫用的な利用を抑制する必要があるということと、雇用の安定を図るために今回の法案を提出をしています。

他方で、御指摘のとおり、二〇〇九年の民主党の政策集、インデックス二〇〇九では、いわゆる入口規制が盛り込まれていました。入口規制は、これは有期労働契約の在り方を考える上で大変重要な視点ですので、平成二十二年からの労働政策審議会の審議でも、この入口規制は重要な論点の一つでした。で、御議論をいただいたんですが、法案に盛り込むという結論には至りませんでした。

こうした経緯に基づきまして、労働者の雇用の安定、これを一歩でも前進をさせるということで、公労使で一致して取りまとめられた法案を提出をしたということでございます。

○石井準一君 次に、労働契約法との整合性を取る形で派遣法における期間制限の考え方を業務から人へと転換させる方向で見直しを行うことについて、お伺いをしていきたいと思っています。

派遣労働者には、労働者派遣法に基づく労働者保護の規定が適用されると同時に、有期契約の派遣労働者の場合は労働契約法の適用もあります。今般の契約法改正法案では、期間の定めのない契約への転換について、個々の有期労働者の契約そのものに着目した上で、いわゆる五年ルールを適用することとされております。

一方、派遣労働では、常用代替防止の観点か

ら、専門二十六業務以外は派遣先の同一業務について三年を超える派遣が禁止をされ、今般の法改正により、三年を超えて同一業務に労働者を受け入れた場合、派遣先が当該派遣労働者の雇入れを申し込んだものとみなすこととされているが、これらの規定の整合性をどう考えるのかという疑問が発生をいたします。

個々の労働者の契約そのものの期間を通算するという契約法改正法の考え方と、業務に受入れ期間制限がある労働者派遣法との考え方、異なる取扱いとすることで現場が混乱するということが危惧をされます。

そこで、今後、派遣法の附帯決議に基づき、専門二十六業務に該当するかどうかによって派遣期間の取扱いが異なる現行制度について、見直しに向けた検討が行われることになっております。この見直しにおいて、期間の定めのない契約への転換に関し、業務ではなく労働者の個々の契約に着目をして期間通算する労働契約法の考え方も踏まえ、派遣制度についても、業務ではなく労働者としての人に着目をした制度に見直すことが制度の整合性、分かりやすさ、労働者の保護の観点から見てもよいと考えますが、この点について、政府として今後の見直しをどのように行うつもりか、見解をお伺いしたいと思います。

○政府参考人(生田正之君) お答え申し上げます。

委員御指摘のとおり、労働者派遣の専門二十六業務に関する制度の在り方につきましては、今国会で成立させていただきました改正労働者派遣法に關します当委員会の附帯決議におきまして、派遣労働者や派遣元、派遣先事業主に分かりやすい制度となるように速やかに見直しの検討を開始するとされております。

この制度の在り方につきましては、今後、まずは学識経験者で構成されます研究会、その後、労働政策審議会の一から議論していただく予定にしておりますが、その際には、ただいま石井委員からいただきました、人に着目した制度に見直

すべきとの御意見も参考にしまして御議論いただくことになると考えております。

○石井準一君 しつかりと取り組んでいただきたくお願いをいたします。

次に、派遣労働者が無期転換した後に個別の派遣契約が終了してしまった場合の取扱いについて、衆議院では、その場合の整理解雇の考え方について、業務や就業形態が限定されている派遣労働者については、その判断に当たっては、通常正社員と当然に同列の判断がされるということにはならないものと考えられるとの答弁がございましたが、派遣労働者については通常の正社員と具体的にどのようなことが異なる判断がされると考えられるのか、再度確認をしたいと思います。

○政府参考人(金子順一君) 解雇の可否は個別の事情に応じて判断されるものでございますが、一般にお答えすることは困難ではございますが、一般に、派遣労働者の方については従事する業務があらかじめ限定をされているということ、それから、派遣先の就業を前提とした雇用でございます。また、派遣元事業所で同種業務が行われているとは限らないこと、こういった特別な事情がございます。

こうした事情があることにつきましては解雇の合理性の判断に当たって考慮され、担当業務を限定せずに派遣元事業所に雇用されている派遣労働者以外のいわゆる無期契約労働者の方と当然に同列に判断されるということにはならないものと考えているところでございます。

○石井準一君 非常に判断が難しいんではないかなというふうな危惧をされるわけでありまして、どこ、こうした面もしっかりと指導していただきたくお願いを申し上げる次第でございます。

次に、派遣会社としては、キャリアを継続してもらうために、無期転換後は別段の定めを設けて、労働条件をある程度援用させて就業機会を確保するという必要になるのかと思われま

のではないかとと思われるが、それは雇用を継続させる観点からある程度権利が制約されるのやむな

いという考えでよいのか、また、派遣労働者が提示された仕事を自ら二回に合わないからと断り、他の派遣もないということも考えられるが、それは解雇理由とされるのかどうか、この辺を明確にお答えをいただければと思います。

○政府参考人(金子順一君) 今議員から御指摘がございましたのは、登録型派遣労働者についてこの無期転換をした場合にどういう扱いになるのかと、こういうことでございました。

これも御指摘がございましたが、登録型の派遣労働者につきましては、自らの都合や希望に合った派遣先を選択するとともに働く期間も選択できる働き方となっている面がございますけれども、無期に転換した場合には期間を定めずに派遣就業する契約ということに相なるわけでございます。このため、就業規則などで、例えば就業場所は一定の範囲内で派遣元が指定するといったようなことを別段の定めとして規定されているようなときには、無期転換後におきましては派遣元が指定した一定範囲内で就業することとなり、そういう意味では、その結果、働く労働者が派遣先を選ぶことができにくくなるという事態が生ずるものと考えてます。

一方、このような別段の定めがないということになりますと、派遣先と派遣元との派遣契約が終了したときに、もうその場所で派遣就業を継続することができなくなるわけでございますので、この場合には雇用の継続を図る観点から派遣元の方で他の派遣先を開拓していただくことが基本となるわけでございます。

この場合に、無期転換をしたその派遣労働者が合理的な理由なく派遣就業を拒否したような場合には、そのことが解雇というような事態に至ったときには、解雇の有効性の判断においても考慮されるものと考えております。

○石井準一君 そこで、改正案の周知徹底が必要になってくると思いますが、今回、雇止め法理

が法律で明確化されることとなりましたが、判例法理をそのまま法定化するという建議に基づいて規定がなされていることもあって、どのような場合に雇止め法理が適用されるということになるのかについては具体的に明らかでない場合も多いと考えられます。

そこで、雇止め法理の適用を必要以上に恐れて有期労働契約の更新をちゅうちょしてしまいう企業が増え、雇用の不安定化を招くことも考えられます。このため、雇止め法理がそのまま法制化されたものであるということを周知徹底させるとともに、雇止め法理の適用に係る裁判例などを分かりやすく周知をしていただきたいと思います。

さらに、派遣業界については、派遣先を含む三者関係の下で、労働者派遣法と労働契約法の両者が適用されることから、業界団体とも連携して、説明会の開催等も含め、広く周知をしていただきたく、また、労働者側から法令の解釈や運用に関する問合せも丁寧に説明、御指導いただきたいと思っておりますが、その辺はいかがでしょうか。

○政府参考人(金子順一君) 改正法で新設をされます第十九条でございますが、いわゆる雇止め法理を制定法定化したものでございます。これは、成文化に当たりまして、この判例法理の内容を忠実に条文化をするということで措置をしたものでございまして、従来の雇止め法理の内容や適用範囲が変更されるものではないというふうに考えております。このことにつきましては、大変重要な点でございますので、法案成立後、解釈通達やパンフレットなどで誤解を招くことがないように明確にしますとともに、関連する裁判例などにつきましても十分周知を図ってまいりたいと考えております。

また、もう一点、労働者派遣法と労働契約法に關する関係につきましては、お尋ねがございました。これはそれぞれに独立に適用されるものではあります

法に基づくこの無期転換ルールと労働者派遣法に基づくルールが正しく理解されるよう、説明会の開催なども含めまして、また、関係の業界とも連携をしつつ、事業主に対する周知などに努めてまいりたいと考えております。

○石井準一君 改正案の周知徹底は徹底的に行っていたいただきたくお願いを申し上げる次第でございます。

ちよつとまだ時間がありますので、今後の課題について、通告はしておりませんが、見解をお伺いをしたいと思います。

労働政策審議会では、有期労働契約は合理的な理由がない場合には締結できないような仕組みとするいわゆる入口規制の問題、労働基準法第十四条が定める一回の契約期間の上限の見直しなどが今後の課題として残されております。また、さきに述べた有期労働が常態化している業種への影響や無期転換への申込権の行使とその企業経営等への影響等も現時点では不透明であります。

これらの点については、法施行八年を経過した後に検討規定が設けられておりますが、場合によっては柔軟な対応も必要と考えます。その点について、最後にお伺いをしたいと思います。

○政府参考人(金子順一君) まず、入口規制の關係でございますが、これは労働政策審議会での今回の見直しの議論の過程でも、合理的な理由がない場合には有期労働契約を締結できないような仕組みを導入してはどうかということで検討をされたわけでございます。しかし、最終的には、このようなルールにつきましては、有期労働契約を利用できる合理的な理由に当たるかどうかという辺りをめぐって紛争が多発することや、あるいは雇用機会が減少するのではないかと懸念も表明されました。措置をすべきとの結論に至らなかったものでございます。この結論に基づきまして法案を提出した次第でございます。

それから、二番目の点でございますが、平成十五年に成立いたしました労働基準法の一部を改正する法律案の附則で、契約期間の上限を一年から

三年に延ばす規定について、その施行状況を勘案しながら検討を加えるというふうになされておりましたけれども、この検討結果はどうかということでございます。

労働政策審議会での議論といたしましては、実態調査の結果なども踏まえまして議論をいたしました。が、現行の規制の見直しの有無については引き続き検討することが適当ということで、今回特別な措置は講じなかったところでございます。

それから、施行後八年の検討のことでございますけれども、附則の検討規定は、無期転換ルールについて、実際に無期転換が初めて生ずる時期から三年を経過した場合、すなわち施行後八年を経過した場合に、その施行状況を勘案しつつ検討を加え、必要な措置を講ずることとしております。

一方で、施行後八年ただ見守るということではなく、無期転換ルールの施行後の企業実務の変化等につきまして注意深く観察するとともに、企業が正しく改正法の内容を理解してしっかりと雇用の管理の見直しに取り組んでいただけるよう、改正法の成立後速やかにその内容の周知に取り組みたいと考えております。

○石井準一君 最後に要望して質問を終わりたいと思います。

前回は質問いたしました。が、今国会で成立をいたしました改正労働者派遣法と本法と関係の係、上限五年で雇止め止めの懸念、逆に、研究職のようなプロジェクトごとに雇用契約を結び様々なプロジェクトに参加することが労働者のスキルアップにつながるというような職種に対する対応の必要性など、様々な課題が浮き彫りになってきました。この点もしっかりと取り組んでいただきたくお願いを申し上げます、私の質問を終わります。ありがとうございます。

○秋野公造君 公明党の秋野公造でございます。お役に立てますように質疑に入りたいと思っております。

労働契約法の質疑の前に、北部九州を襲いまし

た豪雨災害による対策について二つお伺いをしたいと思います。被災をされた皆様方にお見舞いの言葉を申し上げます。

週末に阿蘇を訪ねました。観光地の災害復旧というところで少し様相を異にしておりましたので、少しそこについて伺いたいと思います。たくさんの方が被災をされておまして、復旧に当たっての瓦れきの処理の支援については法人として住家ということとで分かれておられるわけですが、こういった観光地には住み込みで働いている方もたくさんいらっしゃると思います。

ここで環境省に伺いたいと思います。豪雨により被災された一般家屋から排出される災害廃棄物は環境省の災害廃棄物処理事業の補助金の対象となるが、事業所内にある社員寮から排出される災害廃棄物は補助対象となるか、見解を伺いたいと思います。

○大臣政務官(高山智司君) 秋野委員にお答えいたします。

環境省が持つておりますこの災害等廃棄物処理事業費補助金は、通常の生活が営まれている場所から生じた災害廃棄物を対象としております。このため、社員寮等における居住部分に關しましては、事業活動から切り離された通常の生活が営まれる場所というふうに認識しておりますので、当該部分から生じた災害廃棄物の処理については災害等廃棄物処理事業費補助金の対象になると考えております。

○秋野公造君 ありがとうございます。

災害時にはホテルなどに五十人とかいう形で宿泊客がおりました。河川のはんらんにより孤立をしていく状況は避難所に案内をするということ、は適切ではないという状況を考えてみると、ホテルなどは周辺の住民も含めた避難所のような役割を果たしました。

ここで伺いたいと思いますが、災害救助法においては旅館やホテルなどを避難所として活用することはできますでしょうか。見解を伺いたいと思います。

○政府参考人(山崎史郎君) お答え申し上げます。旅館やホテル等を被災者のための避難所として活用した場合には、災害救助法の国庫負担の対象となります。今回の九州北部豪雨におきましても、その旨、災害救助法が適用された直後に被災県に対し通知するとともに、市町村に担当者派遣しまして直接説明を行ったところでございます。

○秋野公造君 一般住民の方の避難だけではなく、観光客がそういったホテルなどにいらっしゃる、そういう形で避難をしているということをもっともつと普及をしていただきたいと思っております。

委員長の許可があれば、環境省の高山政務官と山崎局長は退出していただいても結構でございます。

○委員長(小林正夫君) それでは、高山政務官、山崎社会・援護局長、退席されて結構でございます。

○秋野公造君 それでは、労働契約法の一部を改正する法律について質問をさせていただきます。思います。

若年者雇用は非常に深刻な状況であります。今回の法律改正が若年者雇用、そして正規雇用化に大きくつながっていただきたいと願うわけであります。が、厚労省に伺いたいと思っております。

無期労働契約への転換が、特に若年者に対して正規雇用へのステップとなると考えています。かなるとするならば、どのような理由で正規雇用のステップとなるとお考えになっているか、まずは厚労省の見解を確認したいと思っております。

○政府参考人(金子順一君) 改正後の第十八条のいわゆる無期転換ルールに関する規定でございますが、これにつきましては、有期労働契約を長期にわたり反復更新をしている場合に、無期転換をすることによりましていつ雇止めになるか分からないという雇用不安をなくして、労働者にしてもらいたいという雇止めを恐れずに権利行使が適

切にできるというようなことで安心して働き続けることができるようになるものと考えております。

この無期転換により雇用が安定した結果、継続的な能力形成も容易になるものと考えておりまして、また、使用者との交渉力も向上することになるだろうということで、処遇の改善、ひいては正社員に向けたステップアップにつながるものであつて、この無期転換ルールはまさに正社員化推進の基盤になるものと考えております。

特に若い方への問題でございますが、この無期転換ルールは、新卒時に思うように就職がかなわなかった学卒未就職の方や、最初に就職をしたけれども早期に辞職してしまったという若年の方などにとりまして、この有期労働契約をステップとして無期雇用、正社員への道を広げることに寄与し得るものでございまして、若年層の非正規への固定化を防ぐ意味も有するものと考えているところでございます。

○秋野公造君 不安がなくなるという観念的なことだけでなく、そういう若者にとって手に職を付けていくということにつながるというところであれば、本当に意味があることだと思ひます。

ということであるならば、無期転換後の働き方についてもしつかり方向性を示していくということが重要になってくるかと思ひます。そういう意味では、企業内の能力形成を進めるためには、多様な能力開発をしつかり行つていただくとともに、勤務における公正な評価といましようか、選別の裏付けとなるような能力評価制度といったものが必要ではないかと私は考えますが、これは大臣の見解、伺いたいと思ひます。

○国務大臣(小宮山洋子君) やはり今回の法案で目指しているところからしても、委員がおっしゃるように、無期転換をした後の労働者がどうやって能力を付けてステップアップをしていくかというところが一番大事なことだと思ひます。

そういう中で、今働き方が多様になって企業の

中での能力開発というのがなかなか今までのように機能していない中で、それをしつかりと評価をする仕組みをつくるということは大変大事だと思ひつています。労働者自身にとつても、それから企業が企業内のその職務配置などを円滑に行うためにも、これは大変重要なことだと思ひます。

このため、平成十四年度から、仕事に必要な知識ですとか職務上の行動例、これを体系的に整理をしました職業能力評価基準、この整備を進めていきます。今後とも、職業能力を適正に評価されるように取り組んでいきたいと思ひつています。

さらに、厚生労働省としまして、無期労働契約への転換が円滑に進むように、有期労働契約者ですとか無期転換後の労働者のスキルアップに取り組む事業主への支援を今考えているところであります。

また、業種ごとの実情に応じた無期転換モデル事例、これを開発、収集をして周知広報をするなど、必要な政策の対応をしつかりと行つていきたいというふうに考えています。

○秋野公造君 無期労働契約に転換した後にやっぱり手に職を付けていただくような仕組みにならないと、これは本当に無期になつただけで、若者にとつては何の変化もないということがあり得るわけですが、どこまでも正規雇用を進めていくという観点で、これは答弁は結構でございます。御提案だけしておきたいと思ひますが、正規雇用を進めるといふ観点でトライアル雇用制度に有期実習型訓練を併用していただくことを御提案をさせていただいて、すぐに実現をしていただきまして、これは、どこまでも正規雇用、手に職を付けて正規採用につなげるために大きな役割を今後果たしていくことになるかと思ひますけれども、無期労働契約になつた後の若者にもこういったような有期実習型訓練みたいなものを組み合わせるような仕組みをどうか検討していただきたいと思ひます。

となると、今の大臣の御答弁であります、この別段の定めがない限り従前の同一労働条件で働

くという項目については、これは能力アップを図るに当たつてこれでは不十分ではないかと私は考えるんですが、厚労省の見解を確認しておきたいと思ひます。

○政府参考人(金子順一君) これ、従前と同一の労働条件といひますのは、無期転換をした場合に雇用期間以外のものをどうするかということについて、無期転換の際のルールとしてこういう規定を置いてあるわけでございます。ただ、今議員から御指摘ございましたけれども、無期転換した後には労働者の方が技能を蓄積していく、能力を高めていくというところに取り組んでいただければ、それに応じて報酬というものが上がっていくと、そういうような形を実現していくことが大事だと思ひつておりますので、そのための様々な支援につきまして私どもとしても考えていきたいと思ひつております。特に、無期転換の後どういう雇用管理をしていくかといういい事例のようなものを集めて積極的に発信をしていきたいと、こんなふうに考えております。

○秋野公造君 よろしくお願ひしたいと思ひます。ちょっと心配なことを一つ聞いておきたいと思ひますが、例えば厚生労働科学研究におきましては、リサーチレジデントということ、三年程度研究に携わつていただくことによつて正規の研究者に育つていくような役割もあるわけです。こういったことが、ずっとリサーチレジデントのまま働き続けている方の中には実態としていらつしやるといふことになりましたが、この厚生労働科学研究のリサーチレジデントなどの形で研究者が今有期雇用をされている現状も、この法律が成立した晩には、五年を超える契約を行つた時点で無期雇用になると考えてよろしいか、例外はないかと考えてよろしいか、厚労省の見解を伺いたいと思ひます。

○政府参考人(金子順一君) 御検討いただいておりますこの法案におきましては、無期転換の申込権につきましては、同一の使用人との間で締結し

た有期労働契約の契約期間の通算が五年を超えることとなる労働者に、その有期労働契約の初日から転換申込権を付与するというふうにしております。このルールについては、今御指摘のありました研究職とか、そういった職種による例外は設けていないところでございます。

○秋野公造君 となると、これはリサーチレジデントの制度が結果としてなくなつてしまわないように、大臣に強く要望をしておきたいと思ひます。

となると、ちょっと混乱をするのではないかとと思われるのが、先ほど石井委員からもありました研究職の話だと思ひます。先ほど流動化を止めるための法律というふうなお話もありましたが、流動化させることを前提として制度設計がなされた例えば国立大学法人などにおいては混乱が起り得るのではないかと、このことを私は心配をしていきます。

まずは、ちょっと実態を確認をしておきたいと思ひます。国立大学法人、あるいは大学法人でも結構であります、任期制を採用している大学法人の状況、教えていただけますでしょうか。

○政府参考人(板東久美子君) お答え申し上げます。

文部科学省が平成二十一年度に行いました調査によりますと、大学における教員の任期制の導入状況につきましては、国立大学については八十六校中八十六校、一〇〇%ということでございます。それから、公立大学につきましては七十七校中五十校、約三分の二ということでございます。私立大学についても五百八十九校中四百六十四校と、約八割ということで、大学全体でも約八割の大学において導入が行われているという状況でございます。

○秋野公造君 となりますと、大学というところは、正規採用という言い方が、雇用という言い方が適切かどうか、ちょっと私も混乱をしてしましましたが、皆さん有期雇用で働いているということになるかと思ひますが、じゃ、ちょっと伺ひます。

○政府参考人(板東久美子君) もちろん、今お答え申し上げましたのは導入している大学の数ということでございますので、教員の数ということでございます。教員はその一部が有期で雇用されているということでございます。

○秋野公造君 では、任期制で採用されている教員や研究者も含めて、そして、先ほどお話しもありましたが、プロジェクト研究により採用されている有期研究者の方々により構成をされているというような仕組みを考えますと、有期契約が反復更新されて五年を超えるような状況になった場合、こういった大学などでも無期労働契約に転換をしていくということになるか、確認をしておきたいと思います。

○政府参考人(板東久美子君) 先ほど厚生労働省の局長からお答えがありましたように、今回の法律につきましては、研究職とか教員といったような例外というのは設けられていないというふうな承知はしております。

○秋野公造君 少し角度を変えて、平成十九年に総合科学技術会議から示された、博士号取得後の研究員、ポストドクを五年以内というような提言がありました。

いろんなとらえ方があるんだと思います。正規採用をしつかりさせていきなさいという意味なのか、それとも五年で期限を区切ってしまうなさいという意味なのか、ちよつとそこは、その評価はともかく、こういった今回の労働契約法の改正を受けて、この総合科学技術会議によって示された方針を文科省は今後どのように対応していくおつもりか、伺っておきたいと思います。

○政府参考人(渡辺格君) お答え申し上げます。科学技術振興の観点から、研究者が多様な研究環境で経験を積みネットワークや視野を広げるため、また必要とする人材を結集しプロジェクト型の研究を推進できるよう、研究者の雇用について一定の流動性を確保することが求められるというふうに考えております。

ポストドクなど若手研究者は、こうした研究の現

場を支える重要な役割を担っており、我が国の研究活動の活性化の大きな原動力となっていると考えております。このため、若手研究者にチャンスを与えるとともに、不安定な雇用を防止しながら多様なキャリアを開発し、研究者の人材育成、確保を図ることが重要と考えております。

先生御指摘の平成十九年の総合科学技術会議有識者議員による提言は、こうした状況を踏まえ、ポストドクが研究者として出発し将来の進路を見極める期間であるとして、博士号取得後五年程度とし、人材の社会的好循環を構築するよう提言したものと、このように受け止めているところでございます。これらを踏まえ、文部科学省としては、デュアルトラック制の導入やキャリアパスの多様な等の支援を行っているところでございます。

今後とも、これらの取組により、若手研究者の安定した研究環境を整備するとともに、合理性のない雇い止めの防止等、改正法の適切な運用が行われる中で、研究活動に必要な人材の流動性を確保し、研究者の人材の好循環を図ってまいりたいというふうに考えているところでございます。

○秋野公造君 となると、やっぱり一定の流動性を前提として制度設計がなされているこういった大学などの機関によって、この労働契約法が与える影響というのは少なくない可能性があります。これによって研究が後退してしまうとか教育が後退してしまうとか、そういうことが絶対あつてはいけないわけですが、文科省にとつて今後どのようにしていくおつもりか、方針を伺っておきたいと思います。

○政府参考人(板東久美子君) 今議員御質問のよう、このことが流動性を阻害をするということになつてはいけないと思ひますし、また一方で、更新をされていく今まで形態を取つていたものが今まで以上に短い期間で雇い止めになるというような実態が生じていけないというふうに考えているところでございます。

文部科学省といたしましては、今回の法改正が、先ほど御指摘のように、研究現場で適切な形

で円滑に運用されていくかどうかということとは非常に重要であるというふうに思つておりまして、厚生労働省と連携をしながら労働契約の運用の適切な在り方についての検討を進めてまいりたいというふうに考えております。

○秋野公造君 大臣、ちよつと文科省は少し混乱をされているような印象、一生懸命頑張ろうとしていらっしゃるもの、やはり少し混乱をしているような印象を受けます。

そういった意味では、改めて、同じ質問になつてしまふかもしれませんが、これ、業績などの評価の基準をしつかり作っていくということ、そして無期雇用を前提としながらも、使用者において確かな人材育成や選別というんでしようかね、そういういい人材をしつかり集めていくような仕組みをしつかりつくっていくことが改めて重要と考えますが、大臣の見解、最後に伺つておきたいと思ひます。

○国務大臣(小宮山洋子君) そうですね、全体としては、ずっと申し上げているように、やはり有期契約よりも無期の方が雇用が安定をしますし、全体としては能力を開発していくためにもそれは適切な在り方だと思ひますが、今御指摘の、大学などでの研究開発の分野を含めまして現場が混乱しないように、今局長もありましたように、いろいろ連携を取りながら可能な対応をしていきたいと思ひます。

先ほどちよつと申し上げた、なるべく無期労働契約への転換が円滑に進むように、今いろいろな企業の支援などをしていと思ひているんですけれども、例えば、正規雇用への転換ですとか人材育成、処遇改善など、キャリアアップに取り組み事業主にハローワークによる指導の援助や助成など総合的な支援ができるように考えていますので、そういう中で研究開発の現場にも適した指導、援助の在り方についてもまた協力をしながら進めていければというふうに思ひています。

○秋野公造君 恐らく、事業所内での人材育成の在り方、ここに尽きるような気がいたしますの

で、どうか混乱がないように、Q Aなどもしつかりつくつていただきながら対応をお願いしたいと思ひます。

終わります。

○川田龍平君 みんなの党の川田龍平です。今回の法案で、雇い止め制限法理を条文に明文化すること自体は良いことですが、しかし実際の判例と条文との間に違いがあります。有期労働契約が更新されるとの合理的期待が満了時になければいけないという、法令にはない規定を入れなければ、雇い止めされた有期労働契約の満了時に至るまでのあらゆる事情を総合的に勘案して判断されておりますとのことですが、あらゆる事情というのは具体的に例えればどういう事情があり得るのかを御説明いただけますでしょうか。

○大臣政務官(津田弥太郎君) 川田委員にお答えを申し上げます。

これまでの裁判例では、雇い止め法理の適用の可否は、その雇用の臨時性あるいは常用性、それから更新の回数、雇用の通算期間、それから契約期間管理の状況、これ手続になると思ひますが、それから雇用継続の期待を持たせる言動、これは当然、その当事者間での様々な言動があるだろうと思ひます、あるいは制度の有無、こういうことを総合的に考慮をして個々の事案ごとに判断されるというふうに承知をいたしております。

○川田龍平君 この衆議院の答弁では、訴訟提起の有無にかかわらず適用されるルールとして、紛争となつていないケースに対しても条文がどのように影響するかを踏まえた条文とする必要があると思ひますが、結局は同様の事例で裁判に持ち込まなければならず、雇い止めになった労働者を苦しめる結果になるのではないのでしょうか。裁判がどれだけ大変か身をもつて知っている身としては、このことは大変気になります。

大臣、裁判が起きてても仕方がないということなんでしょうか。

○大臣政務官(津田弥太郎君) お答えを申し上げます。

たいと思います。

御指摘の答弁というのは、この改正後の第十九条において、労働者の更新又は締結の申込みを要件として規定したのは、期間満了時に使用者も労働者も何れもせずに円満に退職する場合にまで更新承諾をなしを発動させることは適当でないためである旨の答弁を述べたものであります。

雇い止めに関する紛争は、必ずしも裁判に持ち込まなければならないものではないと考えております。すなわち、雇い止めの法理が法律に明記されることで、使用者が合理的理由のない雇い止めを回避する行動を取ることが促進をされる、また、法の趣旨を踏まえた労使の話し合いが促され、企業の実情に応じた無期転換の自主的ルールを整備が進むことが期待をされているわけでありまして、私、先ほど石橋委員の質問にも答えましたけれども、当然、例えば中途採用というように位置付けに持つていくような話し合いが行われていくことが期待されているわけでございます。

このように、雇い止め法理の立法化は紛争の予防につながる効果があるというふうに考えております。

○川田龍平君　ありがとうございます。

次に、有期雇用を無期雇用へ転換するルールについてですが、これによってどれだけの有期雇用の労働者が無期雇用になるのか。政府としては数量的な面での提示が現段階ではできないそうですが、大変無責任と言わざるを得ません。四年と十一年で雇い止めといった例が続出したらどうするのでしょうか。現段階で示せないならば、いつなら示せるのでしょうか。期限を決めて、いつまで一定の目標値に達しない場合にはこういう対策をするといった具体的な計画を考えていないのでしょうか。どのようなめどをお持ちなのかをお教えください。

○大臣政務官(津田弥太郎君)　有期契約労働者が約千二百万人ということでありまして、勤続年数が五年を超える方の割合が約三割ということでございます。まして、掛けると約三百六十万人が五年を超えて有期労働契約を反復継続している実態、今、今日の実態がそういうことであるというふうに試算をいたしております。

そこで、この無期転換ルールを導入した場合に、通算契約期間が五年の時点で雇い止めされる有期契約労働者が生じる可能性は、これは否定できません。しかし、どの程度の雇い止めが発生するか。選択肢としては、有期でそのまま続けるケース、それから雇い止めのケース、当然無期になるケース、こういう三つぐらいのコースが想定をされるわけですが、これを定量的に予測するということは大変困難ではないかというふうに考えております。

厚労省としましては、無期転換の権利が生ずる直前の雇い止めをできる限り抑制する、これが大変大事なことであると思っております。希望する労働者がより安定的な無期労働契約へ円滑に転換できるように支援をしていきたいというふうに考えております。

先ほど大臣からも答弁をさせていただきましたけれども、無期転換後の労働者の正規雇用への転換、人材育成あるいは処遇改善などキャリアアップに取り組み事業主への支援、ハローワークによる指導、援助や助成などの総合的な支援など、必要な政策対応を検討、実施していきたいと考えております。

○川田龍平君　さて、次の改正は八年後となりますが、この無期雇用への転換が五年でいいのか、クーリングが必要なのかなど、また議論していくことになるかと想像しますが、どのような検討を今後していくのでしょうか。また、省令に落とし込むこととなるべくないよう条文の中にきちんと内容を書き込むことが大事だと思いますが、その点も併せてお答えください。

○大臣政務官(津田弥太郎君)　御指摘の改正法附則第三項の検討規定、新設される第十八条の規定、すなわち無期転換ルール全体が見直しの対象となるわけでございます。また、今回、クーリング期間の規定につきましては、内容が非常に複雑

かつ技術的な内容を含むものであることから、要件の基本的な部分を法律に明確に定めた上で、技術的な細目を省令に委任することにしたわけでございます。

労働契約法は、労働契約の民事的効力を規律する基本法でございます。今後の労働契約法の改正では、川田委員御指摘のように、今回を前例としない、できる限り法律で要件と効果を書き切るという基本的な考え方で対応してまいりたいと考えております。

〔委員長退席、理事梅村聡君着席〕

○川田龍平君　次の質問ですが、クーリング期間を認める理由として、五年で離職した労働者が再び半年以上空けて再就職できるようにとの趣旨の説明をされていますが、同じ企業に半年以上空けて勤めるといえるのは具体的にどのような場合を想定しているのでしょうか、お答えください。

○大臣政務官(津田弥太郎君)　お答え申し上げます。

有期契約労働者の雇用の実態というのは様々で、千二百万人いらっしゃるわけでございます。例として、育児や介護といった労働者側の事情により離職をした後にそうした事情が解消して、過去の職務経験を生かすために同じ会社、企業に復帰しようとする、そういうケースがあるだろうというふうに思います。また、生産の減少、いわゆる忙しいときと忙しいときというふうな事例、そういった使用者側の事情により離職をした後、また仕事量が増えてきたとか生産量が増えてきたというようなことで、再び前と同じ仕事をしていたという方に復帰をしていただくというふうな例があるというふうに考えております。

○川田龍平君　みんなの党では労働基準法の改正案を準備しています。それは、雇用形態を理由とする賃金についての差別的取扱いの禁止を条文に追加するものです。無期雇用になった場合、従前と同じ待遇になるとしていますが、同一労働同一賃金を徹底して正社員と同様にすることをなぜしないのでしょうか。

○大臣政務官(津田弥太郎君)　有期労働契約の雇用が不安定であり、雇い止めを恐れて年休取得等の権利を十分に行使することができないといった課題を解消することがまずもって重要であるというふうに考えます。今回の改正では、その視点に立つて、まずは無期転換により雇用不安をなくし、労働者としての権利行使も容易にして、安心して働き続けることができるようにする、このことが大変重要だと思っております。

川田委員の御指摘も十分に理解ができるわけでございます。まして、公労使の議論では、こうした考えの下、検討がなされたわけでございます。無期転換後の労働条件は別段の定めがある部分を除き従前と同一の労働条件にするという無期転換ルールが合意されたということについて、是非御理解を賜りたい。ステップ・バイ・ステップで上げていくということでございます。まずは最初のステップがこういう段階だということでございます。

○川田龍平君　この労使交渉で賃金を決めるだけということでは、政府はこの同一労働同一賃金を目指すということは一切ないのでしょいか。あるのであれば、具体的にどうやって目指していくのかを大臣にお答えいただきたいと思いますが、いかがでしょうか。

○国務大臣(小宮山洋子君)　今回の法案に盛り込まれました期間の定めがあることによる不合理な労働条件の禁止、このルールに違反する場合には無効ないし損害賠償の対象になると考えています。そのような意味で、無期契約労働者と有期契約労働者の均等待遇の推進、同一労働同一賃金に向けた一歩になると、あくまで一歩だということでは認識をしています。

また、パートタイム労働者の賃金の待遇につきましても、働き方が正社員と同じであるパートタイム労働者に対して差別的な取扱いを禁止する、また、全てのパートタイム労働者に関して、多様な就業実態に応じて正社員と均衡の取れた待遇の確保に努めるよう求めていますし、今回また、今

法案を準備しているんですが、なるべく均衡から均等に近づけるようにということは、私からも強くそこところは言っているところです。

さらに、六月二十一日に労働政策審議会から今後のパートタイム労働対策について建議をいただきましたので、この法案作業を進める中で、均衡からなるべく均等という考え方はしっかりと維持をするような形で速やかに提出をしたいというふうに考えているところです。

○川田龍平君 省令の改正で定期労働契約の更新の判断基準を明示させるようにすることですが、厚労省としては判断基準についてどのようなものを想定しているのでしょうか。これぐらいは最低限書かなければいけないといった模範例のようなものがありましたら、お教えください。

○大臣政務官(津田弥太郎君) 更新の判断基準についてでございますが、この定期労働契約を締結する労働者が契約期間満了後の雇用継続の可能性についてできるだけ予見しやすい客観的なものであることが望ましいというふうに考えております。

この契約更新の判断基準として用いる要素、一つには、契約期間満了時の業務量がどうなっているか、あるいは勤務成績や態度はどうか、あるいは能力はどうか、会社の経営状況はどうか、従事している業務の進捗状況がどんな状況であるかというようなことが考えられるだろうというふうに思います。これまでもモデル労働条件通知書等での明示を推奨してきたところございまして、今回もそのように取り組んでいきたいと考えております。

(理事梅村聡君退席、委員長着席)

○川田龍平君 小宮山大臣は少子化担当大臣でもあります。正規労働に就けず低賃金が続くことで若年層が将来低年金になったり、低収入により結婚や出産に踏み切れず少子化をもたらしているという傾向に、現状についてどう取り組んでいくのか、決意を述べていただきたいと思いますが、いかがでしょうか。

○国務大臣(小宮山洋子君) 持ちたい人が持たない子供を持てる、そのためには、今、川田委員がおっしゃいましたように、やはりきちんとした職に就いて、収入がないと結婚もできない、子供も持てない、そういう若者がいるということは、本当にこれは日本の将来にとっても、それぞれの方にとっても大きな問題だというふうに考えています。

その中で、まず安定した職に就いていただくために、若者の雇用については相当力を入れて今までも取り組んでまいりまして、新卒者に対して全数の新卒応援ハローワークなどでジョブサポーターがきめ細かに伴走型で支援をすること、これによりまして、ジョブサポーターによる就職者の数が昨年は十六万人を超えています。また、フリーターなどに対してハローワークでやはりきめ細かに就職支援をするということ、また、今トリアル雇用、これがかなり活用されて正規雇用と結び付いているので、これにも力を入れたいと。昨年、フリーターなどの正社員の就職者の数が二十五万人ということなので、更に力を入れたいと思っています。また、この度、若者雇用戦略を作っていますけれども、その中で、学校とハローワークがしっかりと連携をするということ、また、今年度、大学などへジョブサポーターによって派遣をしまして相談窓口をつくること、出張して相談をする、そのようなこともしていますので、しっかりとそこに盛り込んだ施策を実行していきたいと思っています。

また、今回の一体改革の中でも、非正規の方のこの格差をなくしていくということで、短時間労働者に対する社会保険の適用拡大などもしてきていますので、いろいろな面でやはり今までその目配りが高齢な方についてよりも足りなかったその若い人たちに向けて、就労の促進ということも社会保障の改革の大きな柱だと思っていますので、しっかりと取り組ませていただきたいと思っています。

○川田龍平君 終わります。

実態に基づいて是非しっかりやっていただきたいと思っています。よろしく願います。

○田村智子君 日本共産党の田村智子です。

この労働契約法案については、各労働団体やあるいは日本弁護士会など法曹界からも抜本的な修正を求める意見あるいは本法案の撤回を求める意見、多数寄せられています。これからの働き方というにとどまらず、日本社会全体に大きな影響を及ぼすという重要な法案を僅か二時間程度の審議で採決をしようという、このことにまず強く抗議をしたいと思います。

法案審議の前提として、まず大臣にお聞きいたします。

日本の雇用の在り方について、私たち日本共産党は、正規雇用、期限の定めのない雇用が基本であり、有期契約というのは合理的な理由がある場合の例外的な雇用形態であるべきだと考えています。ところが、現在、国家戦略会議フロンティア分科会では日本のこれからの経済や雇用の在り方について議論が行われていて、その中では、今後の日本の雇用は有期雇用を基本とすること、あるいは四十歳定年制などが主張されています。

労働行政の責任者として、大臣は正規雇用が基本であるという立場をお取りになるのかどうか、お答えください。

○国務大臣(小宮山洋子君) 先ほどもお答えいたしましたけれども、やはり雇用の在り方の基本は期間の定めのない直接雇用であるということだと思っています。また、どのような働き方であっても公正な処遇が受けられるということが大事だと思っています。

今回の法案は、もちろん理想の形ということからすれば一歩ということかもしれませんけれども、無期転換のルールですとか不合理な労働条件の禁止ということを盛り込んでいますし、そういう意味では、その処遇の改善や正社員に向けたステップアップとして一歩前進できる内容だと思っています。

そして、後段でおっしゃいましたフロンティア

分科会の報告ですけれども、これはいろいろなところで多少やはり誤解を受けている、政府としての発表の仕方でもう少しそこはきめ細かに丁寧にやるべきだったのではないかと私も思っていますけれども、これは各界を代表する有識者からの提言ということで、有期を基本とした雇用契約、それからまた先ほどおっしゃった四十歳定年制というの、あれは七十五歳まで働くことを前提にして一つの在り方として考えられるという表現だったと思いますが、様々な角度から有識者の見識として問題提起をいただいたものと承知していますので、これが直ちに政府の方針となるわけではありません。これは、二〇五〇年の日本のあるべき姿ということで、個々の考え方を自由に述べていただいたものだと思っています。

厚生労働省としましては、現在の有期契約労働者が置かれた状況から、この無期転換ルールなどを内容とするこの法案を提出をいたしましたので、まずはその一歩としてこの成立に御理解をいただきたいと思います。

○田村智子君 十五分しかありませんので、短めにお願います。

無期直接雇用が望ましいというのであれば、有期雇用を限定的にする法制度、これどうしてもつくらなければ駄目なんですよ。しかし、その決定的な施策であるいわゆる人口規制、これは労働審では労働者側と企業側の意見が対立したまま法案に盛り込まれなかったと。

衆議院の審議で大臣は、人口規制は有期労働の在り方を考える上で重要な論点だという認識を示しました。一方で、この法案は、見直しは施行から八年後だ。このままでは、有期雇用は更に拡大しかねないというか、していきますよ。これにどう歯止めを掛けるつもりなのか、八年先のことでいいのか、どうしようとしているのか、端的でいいですか、お答えください。

○国務大臣(小宮山洋子君) これは、人口規制というのは大事な論点だということは先ほども申し上げました。ただ、今回、先ほども幾つか理由を

申し上げましたけれども、労働政策審議会の中では今回盛り込むという結論に至らなかったということなので、今回はその建議に基づいて法案を提出をいたしました。

八年が長いということは、結局、五年たったら契約、今度は無期に転換というので、それがスタートするのが五年後なんですね。それから三年後の見直しということなので八年ということになっていきますが、その間にも何もしないということではなくて、必要なことはしっかりと対応していきたいというふうに考えています。

○田村智子君 やつてもらわなければ困るんですけれども、何がやられるのか全く分からないんですね。

有期雇用の期間五年を超えて雇用契約が結ばれた場合、その契約の終了までに労働者が申し出れば無期雇用に転換すると、これは確かにこの法案の核心です。この無期雇用への転換までに何年掛かるのかということが大変重要な条件になるわけですね。衆議院の議論では、何で五年なのかと問われて、やっぱり労働審で五年だったからと、これしか示されない。労働者にとって大変重要な問題です。

法律にする以上は、五年とした根拠をもっとともに説明すべきだと思いますが、いかがですか。

○副大臣(西村智奈美君) 無期転換までのルールの要件を通算契約期間が五年を超える場合といたしましたのは、有期労働契約の反復更新による濫用を防止する必要があるというその一方で、有期労働契約が雇用機会の確保などに一定の役割を果たしていることとのバランスを慎重に考慮したものであります。

労働審の議論では、具体的な年数については、これは委員御指摘のとおりいろいろ議論がございました。労働側からは一年から三年、使側からは七年から十年との意見がありましたけれども、最終的には、公労使一致の建議として五年で合意がされたものでございます。

○田村智子君 まるで折衷案で五年だと言わんばかりの法案なんですね。こんなことに労働者の人生、左右されたらたまりませんと思います。

雇止め止めの裁判などを開いてきた労働組合からは、有期雇用の上限が五年というふうにされれば、企業はますます労働者を使い捨てやすくなるんじゃないかと、こういう指摘があります。今は、判例などから、三年を超えての雇止めは裁判に訴えられたら負けるかもしれないと、それで企業は二年十か月とか二年十か月での雇止め、こういうケースがたくさんあります。しかし、これは企業にとっても、三年足らずで雇止めにする、せっかく仕事の技能を身に付けたところでいなくなっちゃう、言わば悩みの種でもあったわけですね。それが五年になれば、仕事を身に付ける、それなりの成果も上げる、更に次の労働者に技能や知識を伝授することまで可能になってしまふ、五年というのはそういう期間なんですよ。

となれば、これからは五年で労働者を入れ替える、これスタンダードになる。こういう事態を起さないと歯止めはどこにあるんですか。

○副大臣(西村智奈美君) 今回は、雇止め法理が法律に明記されるということになります。使用者が合理的理由のない雇止めを回避する行動を取る、これがこれによって促進されるほか、その趣旨を考慮した労使の話し合いが促されると、これも十分期待されることであります。企業の実情に応じた無期転換の自主的ルールの整備が進むことも期待されます。

改正法が成立した際には、法律に明文化されたこの雇止め法理の趣旨と内容について周知徹底を図っていきまして、現場の労使にしっかりとそこは浸透させていきたいと考えています。

○田村智子君 これ、雇止め法理って強制力はないわけですね。

それで、これももう既に起きているんです。株式会社シャノール、これ、シャノールやペロリーチェ等の喫茶店を全国展開している企業で

すけれども、全国のチェーン店で約五千人の非正規雇用の労働者が働いています。このシャノールは、今年三月、突然、社内通達で、有期雇用の労働者に対して契約期間三か月の更新は十五回を上限とすると、入社契約時から通算で四年の勤務をもつて満了という方針を全ての店舗に徹底しました。現在四年を超えて働いている方々は、全て来年三月で雇止めにするという方針です。

七年以上働いてきたAさん、直接お話を伺いました。これまでは更新の上限はなかった、なぜ来年三月までなのかと管理職に問い合わせてみると、そうすると、法律の改正に伴うものだと言っていると、こういう説明をしているんです。Aさんは、お店の立ち上げから働いて、いいお店にしたいと意欲的に働いてきて店長代理にまでなっていると、自分は働き続ける意思だからこの不更新条項は認めないということでサインしてない、だけど、サインしなかったら仕事を失うかもしれないと泣く泣くサインをしている同僚を目の当たりにしているわけですね。

大臣、この労働契約法が変わるということで、既に五年を超えないように雇止めをするという新しい動きが起きているんです。法施行後五年の話じゃないんです。八年の話でもないんです。こういう企業の対応は看過するわけにはいかないとはいいますが、いかがですか。

○副大臣(西村智奈美君) これは裁判例の一般的な傾向を申し上げるわけですが、一旦労働者が雇用継続への合理的な期待を抱いていた場合に、使用者が更新年数あるいは更新回数の上限などを一方的に宣言したことによって労働者の雇用継続への合理的な期待が失われることにはならないというところだと裁判例の傾向からは申し上げることができません。

また、あらかじめ設定された更新上限に達した場合でも、他の労働者の更新の状況など様々な事情を総合判断して雇止めの可否が決められるというものが、またこれ裁判例の傾向であるというふうに考えております。

ですので、不更新条項を入れさえすれば雇止め法理の適用が排除されるといった誤解を招くことがないように、従来の判例法理が変更されるものではないということを解釈通達などを通じて周知徹底を図ってまいりたいと考えています。

○田村智子君 現に新しい動きで、今まで不更新条項なんか入れていなかった企業がこうやってやっているんです。

例えばこのシャノール、労働者が労働局などに訴えていったら、これ指導できるんですか。どうですか。

○政府参考人(金子順一君) 個別のことではない、御相談があれば、これは民事ルールでございまして、我々の労働基準監督機関として指導するという性質のものではないと思いますが、総合労働相談コーナーなど、そういったことへの対応に当たって、労働局や労働基準監督署に窓口を設けておりますので、そういった相談があった場合には適切に対応していくことになると思います。

○田村智子君 これ、労働基準法違反だったら労働基準監督署が捜査権を持って会社に入ることだってできるんですよ、是正指導を強く行うことだってできるんですよ。だけど、非正規の労働者はそういう範疇にも入っていない。

今回雇止め法理を法制化したと言うけれども、これはどういふことかといったら、裁判で訴えたときに有利な条項が一つ法律の中にできましてたよというだけのことなんです。今言ったみたいに、個別に訴えれば相談に乗ります、あつせんはやりません。強い指導さえできないんですよ。私たち、人口規制もない、しかも五年だけじゃない、二年十か月の雇止めを止めることもできないと、これで何で一步前進と言えるのかということをお聞きしたいです。

もう一つ、クレーリングの問題についてもお聞きします。クレーリング、有期労働の契約期間を五年超えさせないために、五年たちそうになったら半年間期間を置いてまた有期契約やると。これを繰り返すということは自動車産業などで何回もやら

れてきたことです。マツダ自動車などでは、同じ作業をしているのに、有期の直接雇用、次には請負、それから派遣会社と転々と労働者を移転させて転籍させてまた戻すと、こういうやり方やられてきました。トヨタでも、二年十一月で一旦雇止めは当たり前と。労働者は、次に雇ってもらえるというときに連絡欲しいから、労働者から往復はがきを会社に出して、会社側も経験者は使い勝手がいいからと、半年ほど期間が空いたらそろそろ来ませんかとその往復はがきが戻ってくる、こんなこと繰り返しているんですよ。まさに労働者の使い回しです。

一体、このクリーニング期間、無期転換を回避するためにやっつては駄目だということですけども、じゃ、企業が無期転換を回避する目的でやっているのかどうか、そうじゃなくて合理的な理由があるのかどうか、一体誰が判断するんですか。労働者はどこに告発とか申告とかできて、労働行政の側はどういう是正指導ができるのか、お答えください。

○副大臣(西村智奈美君) 雇止め法理の適用を回避するために有期労働契約の反復更新の上限を設定するといったようなことは違法ではありませんが、継続的な能力形成を進める観点からは可能な限り避けていただくことが望ましいと考えております。

今回の改正を契機として、まずは有期契約労働者の雇用管理の在り方について労使でよく話し合っていたらいい、無期転換を含めた社内制度への改善への取組が進むことを期待しておりますし、また、先ほど局長が申し上げましたように、個別の事例になりますれば総合労働相談の窓口等々で対応をさせていただきたいと考えております。

○田村智子君 ということは、労働者が訴え出るということはできるんですか、できないんですか。誰が判断するのか、もう一度お答えください。このクリーニング期間の置き方は無期を回避する

ためだと、無期転換を回避するためだと、これは誰が判断するんですか、お答えください。

○政府参考人(金子順一君) 最終的に紛争になった場合の最終的な判断ということになりますと、裁判での判断ということになるかと思えます。その前の段階で紛争が生じたことをできるだけ防止するために、いろいろな指導、助言でございまして、そういうことにしましては総合労働相談コーナーなどにおきまして適切に対応してまいりたいと考えております。

○田村智子君 非正規労働者の皆さんはいっぱい裁判で闘っているんですよ。闘って闘って、物すごい苦労して、だからこういう裁判が、法律に生かしてほしいんだと、こういう思いで闘っている方いっぱいいらっしゃる。結局裁判で闘えど、私、これでは一歩前進なんてとても言えないと。まだまだ質問したいことを私半分残しているんですよ。全く時間足りない。こんなんで採決すべきじゃない。主張して、終わります。

○委員長(小林正夫君) 委員長から傍聴の方へお願いいたします。審議の妨げになる行為は慎んでいただきたいと思えます。

○福島みずほ君 社民党の福島みずほです。労働契約法の改正について質問をいたします。これ五年、これから五年でまたカウントを始めるということなんですが、現に日本では一千二百

万非正規労働者、有期の人たちの人数も大変多い。それでこれから五年でカウントということば、もう少し、現在ある人たちが五年やっていけばもう無期に転換できるというふうにすべきではないですか。

○政府参考人(金子順一君) 無期転換制度についての施行のタイミングの問題だと思えますけれども、この無期転換ルールは改正法の施行日以降に契約又は更新する契約から適用する、つまり施行日以降五年のカウントをする仕組みになっております。施行日前の契約期間から始まる労働契約から適用いたしますと法律上は適及適用という取扱

いになりました。既に発生、成立している状態に對し法令が後からルールを設け法律関係を変更するため、法的安定性の面から見て問題があり、適当ではないのではないかとこのように考えているところでございます。

○福島みずほ君 有期を何とか無期にするということであれば、これからカウントし直すということであれば、それは不十分ですよ。

それから、先ほどベローチエの事件もありましたけれども、現在、例えば二〇一一年の統計で、更新回数の上限を設けている事業所の六七・一%が三回から五回としている。これから施行後五年を新たにカウントするということであれば、会社側は労働者を五年以上働かせないように本当にしようではないか。現にそういう事例もたくさん起きています。そういうことについて、厚労省、どうお考えでしょうか。

○政府参考人(金子順一君) 今申し上げたような、どこから施行をカウントするかということにしましては、先ほども申し上げましたように、法的安定性の面からということで御答弁申し上げましたけれども、例えば雇止め法理などにつきましては、この間既に働いてきた実績というものが当然判断に当たっては考慮されることになるわけでございます。そうした点につきましてもしっかりと周知広報をしていきたいと思っております。

○福島みずほ君 この五年というのは長過ぎると思うんですよ。三年、まあ一年、せめて三年にすべきだ。

今、雇止め法理ということをおっしゃいましたが、反復更新すれば判例上は無期に転換する場合を認めています。そうすると、五年以内であっても無期に転換する場合があるということですよ。いいですね。五年というのは別に上限規制ではないということですよ。いいですね。

○政府参考人(金子順一君) 企業の中でいろいろなルールを作っていたら、五年未満の例えは三年で転換するルールを設けることは、何らこの

法律とそこを来すものではないと考えております。

○福島みずほ君 いや、恐れるのは、この五年つてやると、裁判で争うときに、いや、五年で初めて無期に転換する期待権が生まれるから、二年、三年では駄目だということになってしまふんじゃないか。そうじゃないでしよう、反復継続すれば無期に転換すると言っているわけだから、判例は。五年が決して、だから、これから裁判を起こしても、五年たつてなくて二年、三年でオーケーということですよ。いいですね。

○政府参考人(金子順一君) 雇止め法理に關しましては、今回、五年のルールができたからといって五年まではそれが働かないという趣旨ではないと考えておりますので、それこそ雇止め法理の種々の要件に照らして判断がなされることになると考えております。

○福島みずほ君 たくさんの裁判、たくさんの実態、事例集を見ると、多くの有期契約の人たちは、一時的、臨時的な業務内容でないにもかかわらず有期で働いている。結局、やっぱり入口規制をすべきだと思ふんです。なぜ有期の人々が不安定雇用なのか、それは、期間の定めがあるので雇止めを遣うことを恐れてどんなに労働条件が悪くても声を上げないんですよ。解雇しなくても、はい、あなた更新しませんと言われれば、それでもうその職場を去らなければならないわけです。入口規制をしなかったことは本当に残念です。いかがですか。

○国務大臣(小宮山洋子君) 私もその入口規制が非常に重要な論点であるということは十分承知をしております。先ほども申し上げたように、労働政策審議会の中でもここはかなり大きな論点として御議論をいただきました。しかし、最終的には、このようなルールについては有期労働契約を利用できる合理的な理由に当たるか否かめぐる紛争が多発すること、それからまた雇用機会が減少するのではないかと懸念などがありまして、措置を講ずべきとの結論には至らなかったとされまし

て、この結論に基づいて法案を提出をいたしました。

この法案は、先ほどから申し上げているように、有期契約労働者の雇用の安定、公正な待遇への第一歩ということで、是非御理解をいただきたいと思ひます。

○福島みずほ君 見直しが八年後ですから、本当に、これから五年カウントし、見直しも八年後で、物すごく先になるんですね。入口規制をしないのは極めて残念で、ここはこの法案の本当に問題点だと思います。

法案では、遅滞なく申し込むとなっていますよね。本来なら、判例の法理を、雇止め法理をそのまま明文化すべきだと思います。これ、遅滞なくという、労働者がうっかり自分で申し込んでなければいつまでも有期のままなんです。この遅滞なくということが不利に働かないように、あるいはどれぐらいを考えていらっしゃるんですか。

○政府参考人(金子順一君) 先ほど答弁申し上げさせていただきましたけれども、その遅滞なくを具体的な日数等で説明することはなかなか難しいわけでございます。

ただ、期間の満了の日からこの申込みするまでの期間が社会通念上許容される範囲にとどまるのであれば、ここで言う満了後遅滞なく有期労働契約の締結の申込みをした場合に該当すると解されるというふうに考えております。

先ほどの石橋議員の御質問の際にも答えておりますけれども、弁護士の方にすぐに相談をして、その後、直ちに助言を受けて申込みをしたというようなことであれば、一般的にはこの遅滞なくに合致することになるんじゃないかというふうに考えております。

○福島みずほ君 遅滞なくではなく、判例の雇止め法理をそのまま明文化すべきだと思います。

例えば会社側が、いろんな契約書を見せていただきますが、働いている人たちに、裁判例がたくさんあります。いわゆる不更新条項です。次

のときは更新しないという条項、あるいは更新は何回までと明記し、労働者にサインをさせるケースがたくさんあって、御存じ、裁判になっている。勝った裁判もありますが、負けている裁判もある。

つまり、契約書でそれサインをしないとダメ、じゃ、あなた、もう今契約更新しません、その場で辞めなくちゃいけない。不更新条項にサインすれば、三か月後、六か月後、辞めなくちゃいけないわけです。これはひどい話であって、三か月後に死刑になるのか今死刑になるのか、おまえは選べと言うようなものじゃないですか。労働者は、今辞めたくないからサインしますよ。すると、労働契約の観点からサインしたんだから、おまえは了解しただろうと、次に更新しないということになってしまふわけです。

現に、だって、労働者は弱い立場なんだから、契約は本当にしますよ。三回でしか更新しない、あるいは次は更新しない。今までずっと働かせているが、次更新しないよとやっちゃうわけですね。いつだってこれが首を切られる。五年って長いから、事業者側はこれやっちゃいますよ。

この不更新条項について、先ほど副大臣の答弁ではこれから通達などを出すとおっしゃっていらつしやいました。でも、不更新条項って公序良俗に反するから認められないという通達を是非出してくださいよ。いかがですか。

○副大臣(西村智奈美君) 私、先ほど答弁させていただきました。法案が成立した際には、不更新条項を入れさえすれば雇止め法理の適用が排除されるという誤解を招くことがないように、従来の判例法理が変更されるものではないということとを、解釈通達ですとかそれからまたパンフレットなどを作成いたしまして、明確に周知したいというふうに考えております。

なお、不更新条項を設けることについてでございますけれども、労働契約が合意によって成立するという原則を踏まえれば、労働者と使用者がお互いに真に合意して更新の上限を設定するという

ことであれば、それを禁止したりその効力を直ちに無効とすることは難しいのではないかと考えております。

○福島みずほ君 いや、それでは規制ができないです。だって、対等じゃないんですもの。だから労働法があるんでしょう。対等じゃないんですよ。

労働契約の考え方は理解ができます。でも、あなたは次はもう更新はしません、更新は何回までということに、ちよつと済みません、これ、食いがつて済みませんが、これにサインをするということなんです。決して対等で本心に望んではいないんですよ。働き続けたんですよ。労働者は辞めたいときはいつでも辞めるんだから。

だとすれば、この不更新条項については、不更新条項、更新しないということの契約書の中身なんです。これは問題ありと、問題ありという立場で通達を出してくださいよ。いかがですか。あるいはこういうものを使うべきではないと。いかがですか。

○副大臣(西村智奈美君) 先ほど答弁させていただきましたこと、繰り返してしまふので重ねませんが、もうそれは、やはり個別の労働者の合意ということであれば、それは直ちにできないということにはなかなかできないのではないかなというふうに考えております。

○福島みずほ君 今度の法案がもし成立するとすれば、とにかく五年間は働かせる、これからね。そして、それは無期に転換するための試用期間のようなもので、優秀で真面目に働く、あるいはこの人間はこの会社に有用だと思った人間だけ無期に転ずると。その前にもうみんな落としてしまふ。つまり、あなたは次には更新しませんというのを三年あるいは四年、四年五か月、四年八か月の段階で書かせますよ。そうしたら、全然これ有期契約の規制にはならないんですよ。

だから、不更新条項については問題ありと、私は無効と言つてほしいですが、そこをやつてもらわないと、幾ら五年たつたら申し込めますよなん

と言つたところで無力なんです。労働者は、その前に事業者が首に、辞めさせるわけだから。これについては是非厚生労働省として、やっぱりこれは不適切だと、無期が原則なんで、こういう使い方の労働契約はおかしい、行政指導してくださいよ、通達出してくださいよ。どうですか。

○政府参考人(金子順一君) これは、直ちにそういったものについて全て無効ということは、先ほど西村副大臣からも答弁申し上げましたけれども、なかなか難しいわけでございますが、ただ、不更新条項を最後のときに入れることによって簡単に雇止めができるようになるというのは、これは誠におかしい話でございますので、実際に裁判例でも、そこまで形成されてきた合理的な期待が不更新条項を入れたことによってなくなつてしまふということではないというのが裁判例の一般的な傾向だと思ひますので、そのことにつきましては強調した上できちんと関係の労使の皆さんに周知が行き渡るよう最大限の努力をしていきたいと思ひます。

○福島みずほ君 問題点も出した通達を是非きちつと出してください。

それで、今回、有期と無期との待遇に不合理な格差を設けることを禁止したことは一歩だと思ひますが、こうなると思ひますね、きつと。ある種優秀な真面目に働いてきた人を無期にする、しかし、そのほかのいろんな労働条件、賃金などはそのまましておく、つまり、会社の中に正社員と第二正社員が生ずる、そんなことをとても恐れるんですよ。

これ、はつきり均等待遇やるべきじゃないですか。無期にするんだから均等待遇する。あるいは一時金や退職金やそういうことをきちつと同じにする。不利益取扱いの禁止ということでもよろしいですね。同一価値労働同一賃金に踏み込んでくださいよ。どうですか。

○副大臣(西村智奈美君) 先ほど大臣答弁されましたけれども、現在パートタイム労働法の改正に向けて審議会の建議を受けまして取りまとめ作業

を進めようとしているところなんですけれども、その中でもできる限り均等待遇に近づけていきたいという思いはございます。

この法案についてでありますけれども、無期転換後の労働条件については、別段の定めがない限り無期転換の申込みを行う時点の有期労働契約と同一のものとさせていただきます、また、この別段の定めについてでありますけれども、労働協約、就業規則又は個々の労働契約でありまして、これらによって労使が無期転換後の労働条件を定めた場合にはその労働条件が適用されるということになると思います。

○福島みずほ君 駄目ですよ、そんな答弁だったら。労働条件がそのまま維持されるんだったら、確かに労働者にとっては無期になったというメリットはある、おびえなくていい、期限に、しかし、同じ労働条件だったら、本当に均等待遇から遠いじゃないですか。結局、これって正社員と第二正社員をつくるようなものなんですよ。不合理な格差を設けることを禁止しているんだったら、そんなこと言わないでくださいよ。均等待遇の議論に任せるなんて言わないでくださいよ。答弁変えてくださいよ。これ、とっても重要なことだから、労働条件について、この不合理な格差を設けることを禁止という趣旨の中から、不合理な格差を設けないようにすると言ってくださいよ。どうですか。

○委員長(小林正夫君) 西村副大臣。
なお、時間が来ておりますので、簡潔におまとめください。

○副大臣(西村智奈美君) 済みません。
同一価値労働同一賃金は、これはやはり職務と責任の評価の上で目指されることだと思います。委員の御趣旨は理解しつつも、ここは今回の労働契約法の改正におきましては別段の定めがない限りその前の労働条件と同一であるということで、設定をするに当たって労働条件は下げないということを確認するためでもありますので、御理解をいただきたいと思います。

○委員長(小林正夫君) 時間が来ておりますので、簡潔に。福島君。

○福島みずほ君 済みません。
前の労働条件下げないなんて当たり前じゃないですか。でも、これ条文上は不合理な格差を設けることを禁止となつていますので、不合理な格差が本当起きないようにいうことを、しっかりとこの条文の趣旨をもっと前に進める、均等待遇まで実現するようになりたいです。

クーリング期間や様々な点、たくさん問題があります。有期を規制する、待たなしであるにもかかわらず、これから五年間カウントし始めるというのは余りに遅いというふうにも思います。その意味で、また、今日これだけの議論では尽くせないですよ。聞きたいことがたくさんあります。今日採決ということに強く抗議をいたします。

○委員長(小林正夫君) この際、委員の異動について御報告いたします。
本日、衛藤晟一君が委員を辞任され、その補欠として渡辺猛之君が選任されました。

○谷岡郁子君 みどりの風の谷岡郁子でございます。

今の皆様の議論をお聞きしております、柳澤副大臣にはちよつと申し訳ないですが、福島みずほさんの質問の続きの形を先にやらせていただきますと思うんです。

先ほどの答弁を聞いておりました私が感じるのは、これは法理の問題なのか、それとも人間の問題なのか。厚生労働、労働省という役所としてつくられてきたのは、人間のための役所、その厚生労働というのは、人間のための政治を行う、そしてその政治主導を行うということこそが私は一番大事なことでおっしゃるんですが、先ほどからずっと聞いておられます、この法の論理なるものについて、これ、人間の問題だということをお分かりになっていただきたいと思います。

つまり、何が言いたいかというと、私の教え子には、多くの場合がこの五年間ぐらい本当に大変な就職難ということで有期の契約をやつてきた。五年前に卒業した子は今二十七になります。ここから五年しないと、つまり三十二にならないと無期にならないということがあつて、そして、そのま問題があれば八年後にならないと実はまだ救われないということになりますと、四十歳になつちゃうんですよ。先ほど来、少子化が大変なんだとか、子供を産んでほしいんだとかおっしゃるんだけど、実際にそういう若者たちが今たくさんいるわけですね。その問題をどうとらえていらっしゃるのかということなんです。

人間のライフスパンの問題として、そして人間が六十五まで働き続けるとして、人生の一番大事な、その土台をつくるかなりの部分がそういう形で失われる可能性があることについて、やはりできるだけ早く、この五年間待つて次の見直しは八年間、ここについては考え直す方がいいんじゃないかと思うんですけれども、大臣、そこはいかがですか。

○国務大臣(小宮山洋子君) 谷岡委員がおっしゃるように、当然これは人の問題であつて、人が生きていくためには、雇用をされてしっかりと収入も得て自立をして働いていくということが、それぞれの人に能力に応じていろんな働き方が公正な処遇の下に行われるということが必要だと。今回の社会保障の改革の中でも、ディーセントワークということ、また全員参加型社会ということももうたわせていただいています。

今回の労働契約法の改正が、ずっとそういう概念に沿つて、とてもそのゴールとは見えないということはおっしゃるとおりの部分もあると私も思いますけれども、今回の改正によりまして、今までもよりより安定した雇用に結び付く可能性をこの中に幾つか盛り込んでいくことで、先ほど申し上げたように、八年間何もしないということではなくて、今、五年後に無期転換ということ、当然今から五年後にそういうことが発出をす

ると。そこから三年間で見直しということ、三年後の見直しということですが、その間にも、企業でどのように実務が行われているか、また雇用環境がどういうふうになっているかということもしっかりと見ていきまして、必要な対応はしていくということです。

そして、若者の雇用については、先ほど答弁させていただきましたが……(発言する者あり)はい、済みません。新卒者の雇用を始め、可能な限りのことを今やっているとございまして、この、今回のことで一歩前進するという方向でこれが働くように最大限努めていきたいというふうに考えています。

○谷岡郁子君 私が申し上げたいのは、本当に正社員で採用された年代と大変な年代間の格差が生まれてきていて、退職金ももらえないような言わば正社員でない方々ということになりますと、それは本当に将来、老後にしましても、それから、例えば家を買うとかということに対しても、本当に大きな格差が出てきてしまうと。そこに対する問題点というものを本当に強く強く感じないと、少しぬるいんじゃないかということが申し上げたかったんです。

それで、柳澤副大臣、せっかく来ていただきました。七月二十五日、阿部知子社民党議員からの衆院での御質問に対して、これは福一の作業員の問題を取り上げられたわけなんですけれども、ここで、昨年十一月に冷温停止の第一ステップがなされたというふうにお答えになっているんですけれども、これは冷温停止状態の間違いではありませんか。

○副大臣(柳澤光美君) 御指摘のとおり、冷温停止状態でなければいけないことで、この場を借りて訂正をさせていただきますと思います。ただ、このことを説明する意味ではなくて、逆に言えば、冷温停止に向かつての第一歩であつて、廃炉まで、特に人の問題を大事にしていかなければいけないという説明の中で使わせていただいて、訂正をさせていただきますと思います。あ

りがとうございます。

○谷岡郁子君 これ、重要なことなんです。だから、冷温停止に向かっていると今おっしゃったんですけれども、未来永劫冷温停止はあり得ません。なぜならば、冷温停止とは、しかるべき形の燃料がしかるべき場所にちゃんと収まっています、それが百度以下に完全に管理されるということが冷温停止という科学用語であります。したがって、今、しかるべき場所にしかるべき形でない燃料がそこへ勝手に戻ることはありませんので、未来永劫ないと。

こういう問題が、非常に曖昧に言葉が使われるという、言葉によってどんなに崩しになっていくということをおそれますので、私はその点について注意を喚起させていただきました。

さて、この人間の問題、先ほども申し上げましたけれども、東電から協力会社から下請、孫請というところへ行つて、この間は鉛まで付けさせられて、実は被曝量というものの管理がちゃんとできていなかったということになっておりますけれども、実態をどこまで把握されているんですか。

何層まで下請、孫請というようなのがあったとして、実際にそのたびに多分マージンが発生されているからこそどんどん下請へ行くんだと思うんですけれども、そういうことがあった場合に、実際の元請での値段と労働者たちが作業員として一日受け取っている値段というのはどのくらいの違いがあつて、どこでそういう形でのくらしい失われているのか、こういうことについては調査なさっているんでしょうか。そこについて御質問したいと思います。

○国務大臣(小宮山洋子君) 先日報道がありました福島第一原発での今おっしゃった事案については、現在、事実関係を福島労働局、それから長崎労働局、東京労働局、この関係労働局で調査中です。調査の結果、もし仮に労働関係法令に違反しているという事実が認められた場合は、行政処分も改善命令から許可取消しまでいろいろございますので、しっかりと厳正に対応していきたいとい

うふうに考えています。

○谷岡郁子君 私は、これ、違反があるとかないとかいつている問題を言っているんじゃないんです。問屋さんが何重にもなっているから別にそれは違反していただけないですけれども、日本の国の、例えば規制緩和をやつてきて、経済活力を上げていくためにはそれが必要だということ、そういうものをやっていたわけですね。三層、四層、五層というような形のは、たとえそれが適法であっても、その間に多くの人がピンはねをされているという現実であつて、これは人間の道理の問題としておかしいと思いますし、そのたびに管理が行き届かなくなつて健康問題等が発生しているというこの実態ということをは、非常に非倫理的であり非人道的ということを申し上げているんですよ。それなのに、それは明らか違反がない限り何もなさらないとおっしゃっているんですか。

○国務大臣(小宮山洋子君) 今御指摘いただいたような、それこそいろいろな何段階も下に行くほど労働条件が悪くなるという、そういう働き方が今存在しているということの問題は認識しております。ただ、それを一度に何かを変えろといつてもなかなか難しいので、まずは調査をさせていただいて、そこに私どもとして取り組めるのは、やはりそれが今ある法律に合っているのか、それに反しているのかという観点で見ていくという事です。また、そうですね、その労働の在り方については、また、そうですね、先ほどから申し上げているように、ちゃんと人間らしく尊厳ある働き方ができるということは基本だと思つて、そういう意味では、様々なところで御議論もいただいて知恵も出していただきながら、現実に合わせてやはり対応をしていく必要があるのではないかと思つています。

○谷岡郁子君 私は、待たなしの現実があると思つて、例えば、南スーダンであれどあれ、兵士を送るのに、私たちは予防注射の問題や様々な問

題、特別な、必要なケアの問題を考えずには送りません。それと同じように、今、福一は戦場でございまして。日本でも最悪の国民の生命を脅かす場所であり、そして最も過酷な条件下で放射能の被曝をしながら、この夏の暑さの中で防護服を着込んだり、又は窒息しそうな思いをしながらマスクを何重にもかぶっている人たちがいるわけですね。この人たちは、ただ自分たちの労働としてやっているのではなく、私たち自身の安全のために頑張つてやっていたということがあるわけですね。この人々が本当にしっかりと守られて健康で、そして、働きに応じた取り分を取れないような状況を放置しておくというのは、私は国家的な恥だと思つて、それは本当に至急対応しなければならぬことなんじゃないでしょうか。

柳澤副大臣、これエネ庁の方が今監督に入つていらつしやると思つて、至急、実態把握、そして本当にどのくらいの費用が元請から行かれて本人に届いているのか、こういうことにつ

○副大臣(柳澤光美君) 私も、去年の九月、原子力災害の現地対策本部長を受けてから、一番人の問題を気にしてきておりまして、大変いい指摘をいただいていると思つています。特に、行つたときからもう住宅の問題を含めて大変厳しい状況で、昨年の十月には延べ四十八万人の皆さんが働いていた。先ほど言いましたけれども、本当に今回の冷温停止状態も一里塚であつて、廃炉まではもう人、物、金でいうと人の部分がきちんとついていかないとけないという事で、相談窓口を設けたり、アンケート調査をしたり、毎週現地に行つて東京電力の報告も受けています。

ただ、賃金体系まではなかなか入れていませんでした。これは是非、厚生労働省とも連携させていただいて、経産省としても実態把握に努めたいというふうに思つております。

○谷岡郁子君 大変心強いお言葉、ありがとうございます。

ございます。

副大臣にはお忙しいでしょうから、もう退出していただいて結構です。その部分は済みました。

○委員長(小林正夫君) じゃ、柳澤副大臣については退席を認めます。

○谷岡郁子君 この問題は、例えば派遣労働者の問題も同じなんです。

例えば、派遣労働者、一対二〇の正社員なのかもしれないけれども、一対一〇の割合で派遣会社がある。そのマージンを計算しています。それから、三・五％、研修等に使われていることになっていきますけれども、それは本当に労働者たちの研修に使われているかどうか分かりません。そういう形でマージンというものが取られていて、約三分の一のお金は派遣会社の方へ入つていて働いている方へは入らないという事実があります。こういうことが実は日本の経済の活性化を止めていると私は思つております。

と同時に、一方では、クリエイティブな職業を持っている人たちがたくさんいるわけですね。例えばグラフィックデザイナー、カメラマン、作家、翻訳家、アニメーター、コピーライター、いろんな形で、クリエイティブであり独立心旺盛で、雇われているわけではないけれども、しかし非常にクール・ジャパンなどと言われて重要な仕事をしている、知的な仕事をしているという人たちが、一体彼らはどのくらいの費用を受け取っているのか。実働時間に対して彼らのペイというのは本当に合っているのかという事はほとんど検査されていないですし、調査されていないんですよ。私が調べたところでは、漫画やアニメーターの分野なんかはもう百円の時給になつてしまつと、実働時間とその報酬を考えれば。そういう人たちがざらにおります。

こういう問題に対しても、やはり雇われるということだけの問題ではなくて、様々な形で本来その働きに応じてペイをもらえるべき、そして、そういう条件を与えられるべき人間たちが多くの場合そういう条件になつていない。このことについ

て、しっかりとした調査というものをやっていたかなければならないというふうに思うんですけれども、厚生労働大臣、その点はいかがでしょうか。

○国務大臣(小宮山洋子君) 派遣元事業主の派遣料金ですとか派遣労働者の賃金の平均につきまして、毎年度各派遣元の実態というところで、これは公表をしています。今、一部御紹介いただきましたけど、一般労働者派遣事業の派遣料金の平均額は一万七千九百六十六円、そして派遣労働者の平均の賃金額は一万一千七百九十二円となっています。そのマージンは五千三百四十四円というのが平成二十二年度の報告書に基づく数字です。

今回、労働者派遣法の改正を行っていただきましたので、派遣元事業主に対して派遣労働者への派遣料金の明示、これを義務付けることにいたしました。派遣労働者が自らのマージン率を把握できるようになりまして、そして適切な派遣元事業主を選択しやすくなるというふうに考えています。

元々、知的クリエーティブ、そういう自分の能力を時間に合わせて発揮できるというのが最初のこの派遣労働の作られた基だったというふうに思いますので、その専門性に依拠しているという収入も大きな差があるわけですが、そういう中でしっかりと実態に合った賃金が行くように、これはまた別の調査も必要であればそうしたことも検討したいというふうに思います。

○谷岡郁子君 この問題は、私は引き続きやっていきたいと思っています。

派遣されているという形だけではなくて、請負労働をやっている多くのクリエーターたちが今台湾や韓国や中国にヘッドハンティングされている、それは日本での環境が余りに劣悪であるからです。そして、そういうことを含めまして、本来、厚生労働省は当然やっていなければならぬということですので、是非しっかりと実態把握をするための調査を至急やっていただきたいということをお願いいたします。

最後に、よろしいでしょうか。

○国務大臣(小宮山洋子君) 就労実態の把握というのはしっかりと行わせていただきたいと思います。

○委員長(小林正夫君) 他に御発言もないようです。これより討論に入ります。

御意見のある方は賛否を明らかにしてお述べ願います。

○田村智子君 日本共産党を代表し、労働契約法の一部を改正する法律案に反対の討論を行います。

非正規労働者は、今や日本の労働者全体の三人の一人を占め、その生涯賃金は正規雇用の労働者の半分にしかありません。この劣悪な雇用条件の根本に非正規労働の問題があります。正規雇用と同様に基幹的、恒常的な仕事をしても、時給はほとんど上がらず、一時金も退職金もない、改善要求をすれば契約期限を盾に雇止め、この不安定な雇用雇用が広がれば、日本経済の発展が阻害され、社会保障制度の安定的な運営にも重大な支障を来すことは明らかです。

増え続ける有期雇用のどこに問題があるのか、実態をつぶさに分析し、議論することが本法案の審議で求められていました。ところが、衆議院では三時間余り、参議院では更に短い二時間余りという僅かな時間で、労働者の意見も聞かずに採決、これでは本委員会の責務を放棄するに等しいと言わなければなりません。

法案に反対する理由の第一は、有期労働契約の締結事由に関する規制、いわゆる人口規制の導入を見送ったことです。

今日の有期雇用の広がりの根幹はここにあります。基幹的、日常的な業務を多くの有期契約の労働者が正規雇用の代替として担い、人件費抑制のためという企業の都合で低賃金、不安定な状態に置かれ続けています。今こそ無期雇用を原則とし、合理的理由のない有期契約を禁止するルールを確立すべきです。

第二に、無期雇用への転換が実効性ある規定となっていないことです。

五年を超えて有期労働契約を反復更新し、かつ労働者が申し出た場合というのでは、実質六年から七年、それ以上と掛かり、余りにも長過ぎます。契約更新回数に上限を定め不更新契約の防止策もなく、五年未満での雇止めが当然となりかねません。有期労働契約の更新の間に六か月間のクーリング期間を置けば雇用期間を通算しないとする条項は、使用者側に無期転換を回避する手法を与えるようなものです。また、無期転換の際、従前と同一の労働条件というのでは、無期雇用となっても処遇の改善につながらず、正社員とは違う低賃金の新たな非正規雇用を生み出すことになります。

一年を超えれば無期雇用とみなすこと、無期転換の回避に歯止めを設けること、無期転換後の労働条件は当該正社員と同一とすることこそ求められています。

第三に、均等待遇原則については、不合理と認められる中身が曖昧であり、職務の内容や配置変更の範囲等を考慮との規定では、対象となる労働者が極めて限定される懸念が大きく、実効性に欠けるものと言わざるを得ません。

法案には多数の問題点があります。人間の使い捨てをやめさせる、安定した雇用によって労働者の能力を育てることこそ日本の経済社会の行き詰まりを打開する道である、そのための雇用のルールの確立こそ必要であることを主張し、反対討論を終わります。

○福島みずほ君 社民党の福島みずほです。社民党を代表して、労働契約法の一部を改正する法律案に反対の立場から討論をいたします。

今や非正規労働者は一千二百万人を超えています。非正規労働の低賃金と不安定雇用を変えていくことは、日本の政治の極めて重要な課題です。ディーセントワーク、人間らしい労働を実現するためには、働き方を、本来、無期直接労働にすべきです。有期契約で働く労働者は七百五十万人、

一三・八%です。契約更新拒絶、雇止めを恐れて、労働条件が悪くても声を上げることが困難です。有期労働を法規制し、かつ無期転換を促進していくことが求められています。その立場からすれば、今回の法改正は極めて不十分です。

第一に、今回、合理的な理由がない場合には有期労働契約を締結できないような仕組み、いわゆる人口規制がされませんでした。第二に、施行後から五年間をカウントするのではなく、待ったなしで適用をすべきです。第三に、無期転換権を付与する期間は五年では余りに長く、三年、一年に短縮すべきではないでしょうか。第四に、五年を超えて有期労働契約が反復される際に、クーリング期間さえ設ければ新たに有期契約が結べるようになります。無期雇用への転換を意図的に避けることが可能となります。クーリング期間は削除すべきです。第五に、雇止め法理はそのまま条文化すべきです。第六に、雇用契約書における不更新条項は無効とすべきです。第七に、八年後の見直しは余りに後過ぎると考えます。

現在、多くの非正規雇用労働者は一時的ではなく恒常的な仕事に就き、仕事が続いているにもかかわらず雇止めとなり、正社員と変わらない仕事にもかかわらず低賃金、賞与なしといった待遇格差の中で働き続けています。社会全体のためにも、まずは安定雇用を実現させていく人間らしい働き方、生き方、ディーセントワークを実現することが急務であると考えます。

最後に、雇用は全ての人の生活の根幹であり、ここが不安定である限り社会全体も不安定であり続けることを重く受け止め、だからこそ政府が非正規雇用問題に正面から向き合い、安定雇用の実現に向けた戦略と法改正の必要性を訴えて、私の反対討論といたします。

○委員長(小林正夫君) 他に御意見もないようです。これより採決に入ります。

労働契約法の一部を改正する法律案に賛成の方の挙手を願います。

〔賛成者挙手〕

○委員長(小林正夫君) 多数と認めます。よって、本案は多数をもって原案どおり可決すべきものと決定いたしました。

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(小林正夫君) 御異議ないと認め、さよう決定いたします。

本日はこれにて散会いたします。

午後零時十三分散会

六月十九日本委員会に左の案件が付託された。

一、社会保障と税の一体改革を撤回し、社会保障の充実を求めることに関する請願(第一八四九号)(第一八五〇号)(第一八五一号)(第一八五二号)

一、新たな患者負担増計画反対、患者負担の大幅軽減と安心して受けられる医療の実現に関する請願(第一八五三号)

一、どこに住んでいても、お金の心配なく安心して受けられる医療に関する請願(第一八五四号)

一、患者負担を大幅に軽減し、いつでも安心して受けられる医療の実現に関する請願(第一八五五号)

一、社会保障予算を大幅に増額して安心できる医療・介護制度の実現に関する請願(第一八五六号)

一、社会保障としての国保制度の確立に関する請願(第一八五七号)

一、大幅増員と夜勤改善で安全・安心の医療・介護の実現を求めることに関する請願(第一八五八号)

一、障害者福祉についての新たな法制に関する請願(第一八五九号)

一、社会保障の切捨て中止に関する請願(第一

八六〇号)

一、心の健康を守り推進する基本法の制定に関する請願(第一八六一号)

一、国民の安全・安心の実現への建設産業における公正な賃金・労働条件の確保に関する請願(第一八六二号)

一、マッサージ診療報酬の適正化に関する請願(第一八六三号)

一、大幅増員と夜勤改善で安全・安心の医療・介護の実現を求めることに関する請願(第一八六四号)(第一八六五号)

一、労働基準法違反の根絶を目指して、労働基準法違反に対する罰則をより重罰化するとともに、労働基準監督署の人員体制と監督権限を強化することに関する請願(第一八六六号)

一、心の健康を守り推進する基本法の制定に関する請願(第一八六七号)(第一八六八号)

一、原発事故の放射能対策(食品の検査)強化に関する請願(第一八六九号)

一、後期高齢者医療制度廃止などに関する請願(第一八七〇号)

一、障害者福祉についての新たな法制に関する請願(第一八七一号)(第一八七二号)

一、心の健康を守り推進する基本法の制定に関する請願(第一八七三号)(第一八七四号)

一、大幅増員と夜勤改善で安全・安心の医療・介護の実現を求めることに関する請願(第一八七五号)

一、障害者福祉についての新たな法制に関する請願(第一八七六号)

一、安心して受けられる医療の実現、社会保障・税一体改革の撤回に関する請願(第一八七七号)

一、不妊患者の経済的負担軽減に関する請願(第一八七八号)

一、心の健康を守り推進する基本法の制定に関する請願(第一八七九号)

ける公正な賃金・労働条件の確保に関する請願(第一八八〇号)

一、社会保障と税の一体改革を撤回し、社会保障の充実を求めることに関する請願(第一八八一号)(第一八八二号)(第一八八三号)(第一八八四号)(第一八八五号)(第一八八六号)(第一八八七号)(第一八八八号)(第一八八九号)(第一八九〇号)(第一八九一号)(第一八九二号)(第一八九三号)(第一八九四号)(第一八九五号)(第一八九六号)(第一八九七号)(第一八九八号)(第一八九九号)(第二〇〇〇号)

一、お金の心配がない保険で良い歯科医療の実現に関する請願(第一九〇〇号)

一、国民・中小業者の暮らしと経営を守る社会保障充実等に関する請願(第一九〇一号)

一、難病、長期慢性疾患、小児慢性疾患の総合対策に関する請願(第一九〇二号)

一、パーキンソン病患者のQOL(生活の質)向上に関する請願(第一九〇三号)

一、後期高齢者医療制度即時廃止、安心の医療に関する請願(第一九〇四号)

一、大幅増員と夜勤改善で安全・安心の医療・介護の実現を求めることに関する請願(第一九〇五号)

一、障害者福祉についての新たな法制に関する請願(第一九〇六号)

一、国の財源で高過ぎる国民健康保険料(税)を引き下げることにに関する請願(第一九〇七号)

一、後期高齢者医療制度を速やかに廃止することに関する請願(第一九〇八号)

一、腎疾患総合対策の早期確立に関する請願(第一九〇九号)

一、社会保障の切捨て中止に関する請願(第一九一〇号)

一、安心して保育・子育てができる制度の実現に関する請願(第一九一一号)

一、年金改悪反対、安心の年金制度に関する請願(第一九一二号)

一、人間らしく働き生活できる雇用の実現に関する請願(第一九一三号)

一、心の健康を守り推進する基本法の制定に関する請願(第一九一四号)(第一九一五号)(第一九一六号)(第一九一七号)(第一九一八号)(第一九一九号)(第二〇〇〇号)

一、難病、長期慢性疾患、小児慢性疾患の総合対策に関する請願(第二〇〇一号)

一、障害者福祉についての新たな法制に関する請願(第二〇〇二号)

一、脳深部刺激(DBS)の最新機器の使用認可及び健康保険適用等に関する請願(第二〇〇三号)

一、心の健康を守り推進する基本法の制定に関する請願(第二〇〇四号)

一、公平な社会保険制度の確立に関する請願(第二〇〇五号)

一、難病、長期慢性疾患、小児慢性疾患の総合対策に関する請願(第二〇〇六号)

一、障害者福祉についての新たな法制に関する請願(第二〇〇七号)

第一八四九号 平成二十四年六月十三日受理
社会保障と税の一体改革を撤回し、社会保障の充実を求めることに関する請願

請願者 新潟県長岡市昭和一ノ七ノ一九
林睦夫 外四千八百八十三名

紹介議員 井上 哲士君
この請願の趣旨は、第三四号と同じである。

第一八五〇号 平成二十四年六月十三日受理
社会保障と税の一体改革を撤回し、社会保障の充実を求めることに関する請願

請願者 熊本県八代市海士江町三、一六六
ノ一 西村勝 外四千八百八十三名

紹介議員 市田 忠義君
この請願の趣旨は、第三四号と同じである。

第一八五一号 平成二十四年六月十三日受理
社会保障と税の一体改革を撤回し、社会保障の充実を求めることに関する請願

請願者 鳥取市吉方温泉一ノ五六一ノ一ノ五〇三 田中貴子 外四千八百八十三名

紹介議員 田村 智子君
この請願の趣旨は、第三四号と同じである。

第一八五二号 平成二十四年六月十三日受理
社会保障と税の一体改革を撤回し、社会保障の充実を求めることに関する請願

請願者 岡山市中区倉田四一〇 小山依久子 外四千八百八十三名
山下 芳生君

この請願の趣旨は、第三四号と同じである。

第一八五三号 平成二十四年六月十三日受理
新たな患者負担増計画反対、患者負担の大幅軽減と安心して受けられる医療の実現に関する請願

請願者 愛知県丹羽郡扶桑町南山名字仲畑一三六〇一 大藪憲治 外千名

紹介議員 井上 哲士君
この請願の趣旨は、第六四号と同じである。

第一八五四号 平成二十四年六月十三日受理
どこに住んでいても、お金の心配なく安心して受けられる医療に関する請願

請願者 札幌市東区伏古十四条三ノ一二ノ二 鈴木昌子 外十七名

紹介議員 紙 智子君
この請願の趣旨は、第二五七号と同じである。

第一八五五号 平成二十四年六月十三日受理
患者負担を大幅に軽減し、いつでも安心して受けられる医療の実現に関する請願

請願者 北海道苫小牧市錦岡四九五ノ一、三四四 前田仁美 外七百四十

紹介議員 紙 智子君
この請願の趣旨は、第二五八号と同じである。

第一八五六号 平成二十四年六月十三日受理
社会保障予算を大幅に増額して安心できる医療・介護制度の実現に関する請願

請願者 北海道北見市高栄東町一ノ二ノ二五 野口八重子 外九百三名

紹介議員 紙 智子君
この請願の趣旨は、第二六〇号と同じである。

第一八五七号 平成二十四年六月十三日受理
社会保障としての国保制度の確立に関する請願

請願者 札幌市北区北三十一一条西一四ノ三ノ一 小林重雄 外百二十五名

紹介議員 紙 智子君
この請願の趣旨は、第二七〇号と同じである。

第一八五八号 平成二十四年六月十三日受理
大幅増員と夜勤改善で安全・安心の医療・介護の実現を求めることに関する請願

請願者 岡山市北区伊島町三ノ四ノ八 難波加穂梨 外一万三千九百九十九名

紹介議員 姫井由美子君
この請願の趣旨は、第三九七号と同じである。

第一八五九号 平成二十四年六月十三日受理
障害者福祉についての新たな法制に関する請願

請願者 滋賀県野洲市富波乙八〇八ノ七 中出有貴子 外一万名

紹介議員 徳永 久志君
この請願の趣旨は、第四三二号と同じである。

第一八六〇号 平成二十四年六月十三日受理
社会保障の切捨て中止に関する請願

請願者 札幌市東区北二十七条東四ノ三ノ一六 小林公雄 外千七百三十

紹介議員 紙 智子君
この請願の趣旨は、第八一一号と同じである。

第一八六一号 平成二十四年六月十三日受理
心の健康を守り推進する基本法の制定に関する請願

請願者 岡山市中区高屋一二八ノ一 黒瀬健弘 外二千名

紹介議員 井上 哲士君
この請願の趣旨は、第一五二二号と同じである。

第一八六二号 平成二十四年六月十三日受理
国民の安全・安心の実現への建設産業における公正な賃金・労働条件の確保に関する請願

請願者 愛知県豊橋市柱一番町二〇 財津孝雄 外二千七百七十五名

紹介議員 井上 哲士君
この請願の趣旨は、第一五四四号と同じである。

第一八六三号 平成二十四年六月十三日受理
マッサージ診療報酬の適正化に関する請願

請願者 札幌市北区北四十条西五ノ四ノ一〇ノ一、二〇四 鈴木敏弘 外千二百一十一名

紹介議員 伊達 忠一君
この請願の趣旨は、第一七五九号と同じである。

第一八八〇号 平成二十四年六月十三日受理
大幅増員と夜勤改善で安全・安心の医療・介護の実現を求めることに関する請願

請願者 富山県高岡市木津四三六ノ七 島原志保 外九百九十九名

紹介議員 又市 征治君
この請願の趣旨は、第三九七号と同じである。

第一八八一号 平成二十四年六月十三日受理
大幅増員と夜勤改善で安全・安心の医療・介護の実現を求めることに関する請願

請願者 岩手県遠野市東館町四ノ一五 菊池竹次郎 外三千八百六十七名

請願者 札幌市豊平区水車町六ノ二ノ一二 佐々木貴圭 外百名

紹介議員 紙 智子君
この請願の趣旨は、第三九七号と同じである。

第一八八二号 平成二十四年六月十三日受理
労働基準法違反の根絶を目指して、労働基準法違反に対する罰則をより重罰化するとともに、労働基準監督署の人員体制と監督権限を強化することに関する請願

請願者 奈良県生駒市真弓四ノ二ノ二 馬場章廣

紹介議員 松浦 大悟君
この請願の趣旨は、第一〇五一号と同じである。

第一八八三号 平成二十四年六月十三日受理
心の健康を守り推進する基本法の制定に関する請願

請願者 札幌市白石区北郷七条九ノ三ノ二 二 加藤昇 外十九名

紹介議員 紙 智子君
この請願の趣旨は、第一五二二号と同じである。

第一八八四号 平成二十四年六月十三日受理
心の健康を守り推進する基本法の制定に関する請願

請願者 東京都練馬区南田中四ノ二六ノ一七 前澤千里 外二千名

紹介議員 山口那津男君
この請願の趣旨は、第一五二二号と同じである。

第一八八五号 平成二十四年六月十三日受理
原発事故の放射能対策(食品の検査)強化に関する請願

請願者 岩手県遠野市東館町四ノ一五 菊池竹次郎 外三千八百六十七名

紹介議員 紙 智子君
この請願の趣旨は、第一五三四号と同じである。

第一八八六号 平成二十四年六月十三日受理
後期高齢者医療制度廃止などに関する請願

請願者 京都市右京区西京極堤下町一八ノ

三六 窪田紘己 外五百五十二名

紹介議員 井上 哲士君

医療費削減を目的とし、年齢で差別する後期高齢者医療制度は廃止すべきであり、生活保護の老齢加算の復活や介護労働者の生活できる賃金と人材の確保、障害者自立支援法の廃止は、国民の切実な要求である。消費税増税によらない社会保障費の大幅増額を求める。

ついては、次の事項について実現を図られたい。

- 一、後期高齢者医療制度を廃止すること。
- 二、生活保護の老齢加算を復活すること。
- 三、障害者自立支援法を廃止すること。
- 四、利用者負担を増やさず介護報酬を引き上げること。

第一八九九号 平成二十四年六月十三日受理

障害者福祉についての新たな法制に関する請願

請願者 栃木県真岡市西郷二、五八五ノ三

七二 白井郁子 外二千三百二名

紹介議員 上野 通子君

この請願の趣旨は、第四三二号と同じである。

第一九〇〇号 平成二十四年六月十三日受理

障害者福祉についての新たな法制に関する請願

請願者 横浜市中区白幡仲町一五ノ二

一 井上亜矢子 外三千九百九十名

紹介議員 松 あきら君

この請願の趣旨は、第四三二号と同じである。

第一九〇一号 平成二十四年六月十三日受理

心の健康を守り推進する基本法の制定に関する請願

請願者 東京都稲城市矢野口二、一〇〇

青山光夫 外七万八千八百二十二名

紹介議員 大河原雅子君
この請願の趣旨は、第一五二一号と同じである。

第一九〇二号 平成二十四年六月十三日受理

心の健康を守り推進する基本法の制定に関する請願

請願者 東京都中野区南台五ノ六ノ六 藤

田幸司 外二千名

紹介議員 松 あきら君

この請願の趣旨は、第一五二一号と同じである。

第一九一五号 平成二十四年六月十三日受理

大幅増員と夜勤改善で安全・安心の医療・介護の実現を求めることに関する請願

請願者 北海道釧路市東川町二〇ノ七 室

田弘 外千九百九十四名

紹介議員 市田 忠義君

この請願の趣旨は、第三九七号と同じである。

第一九一六号 平成二十四年六月十三日受理

障害者福祉についての新たな法制に関する請願

請願者 大阪市住吉区山之内四ノ一二ノ三

一 増田祐子 外六千九百九十九名

紹介議員 市田 忠義君

この請願の趣旨は、第四三二号と同じである。

第一九一七号 平成二十四年六月十三日受理

安心して受けられる医療の実現、社会保障・税一体改革の撤回に関する請願

請願者 大阪府泉大津市松之浜町二ノ二二

ノ一九 三津英子 外六百六十九名

紹介議員 市田 忠義君

この請願の趣旨は、第九七九号と同じである。

第一九一八号 平成二十四年六月十三日受理

不妊患者の経済的負担軽減に関する請願

請願者 名古屋市長区徳重二ノ一、二〇五

紹介議員 ノ一〇 加藤竜次 外八十名
この請願の趣旨は、第一二七七号と同じである。

第一九一九号 平成二十四年六月十三日受理

心の健康を守り推進する基本法の制定に関する請願

請願者 岡山市北区佐山二、二二ノ三

中道晃保 外二千名

紹介議員 市田 忠義君

この請願の趣旨は、第一五二一号と同じである。

第一九二〇号 平成二十四年六月十三日受理

国民の安全・安心の実現への建設産業における公正な賃金・労働条件の確保に関する請願

請願者 横浜市西区西戸部町一ノ五七 下

元幸夫 外六千四百四十九名

紹介議員 市田 忠義君

この請願の趣旨は、第一五四四号と同じである。

第一九六六号 平成二十四年六月十四日受理

社会保障と税の一体改革を撤回し、社会保障の充実を求めることに関する請願

請願者 富山市栗島町二ノ八ノ三 松波邦

夫 外千九百九十七名

紹介議員 井上 哲士君

この請願の趣旨は、第三四号と同じである。

第一九六七号 平成二十四年六月十四日受理

社会保障と税の一体改革を撤回し、社会保障の充実を求めることに関する請願

請願者 長崎県東彼杵郡川棚町石木郷五八

二 力石美香 外千九百九十七名

紹介議員 市田 忠義君

この請願の趣旨は、第三四号と同じである。

第一九六八号 平成二十四年六月十四日受理

社会保障と税の一体改革を撤回し、社会保障の充実を求めることに関する請願

請願者 名古屋市長区徳重二ノ一、二〇五

請願者 岩手県北上市立花二ノ二二ノ一
三浦登喜子 外千九百九十七名

紹介議員 紙 智子君

この請願の趣旨は、第三四号と同じである。

第一九六九号 平成二十四年六月十四日受理

社会保障と税の一体改革を撤回し、社会保障の充実を求めることに関する請願

請願者 長野県上田市芳田一、〇九八ノ四

久保田道子 外千九百九十七名

紹介議員 田村 智子君

この請願の趣旨は、第三四号と同じである。

第一九七〇号 平成二十四年六月十四日受理

社会保障と税の一体改革を撤回し、社会保障の充実を求めることに関する請願

請願者 岩手県一関市真柴字中田一八五ノ

一九 武田仁子 外千九百九十七名

紹介議員 大門実紀史君

この請願の趣旨は、第三四号と同じである。

第一九七一号 平成二十四年六月十四日受理

社会保障と税の一体改革を撤回し、社会保障の充実を求めることに関する請願

請願者 長崎県東彼杵郡川棚町石木郷五八

二 力石大宗 外千九百九十七名

紹介議員 山下 芳生君

この請願の趣旨は、第三四号と同じである。

第一九七二号 平成二十四年六月十四日受理

お金の心配がない保険で良い歯科医療の実現に関する請願

請願者 名古屋市長区徳重二ノ一、二〇五

中川武夫 外千名

紹介議員 大塚 耕平君

この請願の趣旨は、第六三三号と同じである。

第一九七三号 平成二十四年六月十四日受理

国民・中小業者の暮らしと経営を守る社会保障充実等に関する請願

請願者 岩手県奥州市江刺区玉里字稲荷崎 四一ノ一 加藤弘美 外四百八十一名

紹介議員 大門実紀史君

この請願の趣旨は、第七二号と同じである。

第一九七四号 平成二十四年六月十四日受理

難病、長期慢性疾患、小児慢性疾患の総合対策に関する請願

請願者 名古屋熱田区五番町九ノDノ一〇九 栗田なち子 外四千七百六十名

紹介議員 大塚 耕平君

この請願の趣旨は、第二三四号と同じである。

第一九七五号 平成二十四年六月十四日受理

パーキンソン病患者のQOL(生活の質)向上に関する請願

請願者 石川県金沢市弥勒町ヨノ五九ノ一 小森和夫 外三百十一名

紹介議員 高階恵美子君

この請願の趣旨は、第二三五号と同じである。

第一九七六号 平成二十四年六月十四日受理

後期高齢者医療制度即時廃止、安心の医療に関する請願

請願者 横浜市保土ヶ谷区西谷町六一ノ一ノ五一四 市野井雅弘 外七千五百七十三名

紹介議員 田村 智子君

この請願の趣旨は、第二六八号と同じである。

第一九七七号 平成二十四年六月十四日受理

大幅増員と夜勤改善で安全・安心の医療・介護の実現を求めることに関する請願

請願者 名古屋市中区平針一ノ一〇一 小河博行 外九百九十九名

この請願の趣旨は、第三九七号と同じである。

紹介議員 大塚 耕平君

第一九七八号 平成二十四年六月十四日受理

障害者福祉についての新たな法制に関する請願

請願者 香川県高松市仏生山町甲二、五四七ノ四 今津早和子 外三百九十九名

紹介議員 磯崎 仁彦君

この請願の趣旨は、第四三二号と同じである。

第一九七九号 平成二十四年六月十四日受理

障害者福祉についての新たな法制に関する請願

請願者 横浜市旭区本宿町一八ノ一四 新倉朋夫 外一万六千二百二十四名

紹介議員 田村 智子君

この請願の趣旨は、第四三二号と同じである。

第一九八〇号 平成二十四年六月十四日受理

障害者福祉についての新たな法制に関する請願

請願者 北海道旭川市神居七条八ノ二ノ三 富田眞弓 外千名

紹介議員 長谷川 岳君

この請願の趣旨は、第四三二号と同じである。

第一九八一号 平成二十四年六月十四日受理

国の財源で高過ぎる国民健康保険料税を引き下げることに係る請願

請願者 千葉県八街市砂七七一ノ二六 石田文一 外四名

紹介議員 田村 智子君

この請願の趣旨は、第四五五号と同じである。

第一九八二号 平成二十四年六月十四日受理

後期高齢者医療制度を速やかに廃止することに関する請願

請願者 千葉県八街市砂七七一ノ二六 石田文一 外十四名

紹介議員 田村 智子君

この請願の趣旨は、第四六八号と同じである。

第一九八三号 平成二十四年六月十四日受理

腎疾患総合対策の早期確立に関する請願

請願者 宮城県白石市郡山字荒屋敷八ノ一 高子徹雄 外六千一百一名

紹介議員 高階恵美子君

この請願の趣旨は、第六〇四号と同じである。

第一九八四号 平成二十四年六月十四日受理

社会保障の切捨て中止に関する請願

請願者 岐阜市日野南八ノ二一ノ一一 磯野航大 外四千八百九十七名

紹介議員 井上 哲士君

この請願の趣旨は、第八一一号と同じである。

第一九八五号 平成二十四年六月十四日受理

社会保障の切捨て中止に関する請願

請願者 京都市南区東九条東御霊町五八 堤里江 外四千八百九十七名

紹介議員 市田 忠義君

この請願の趣旨は、第八一一号と同じである。

第一九八六号 平成二十四年六月十四日受理

社会保障の切捨て中止に関する請願

請願者 札幌市北区北二十七条西一六ノ六 村山敏子 外四千八百九十七名

紹介議員 紙 智子君

この請願の趣旨は、第八一一号と同じである。

第一九八七号 平成二十四年六月十四日受理

社会保障の切捨て中止に関する請願

請願者 東京都大田区新蒲田三ノ一〇ノ四 赤塚節恵 外九千六百五十八名

紹介議員 田村 智子君

この請願の趣旨は、第八一一号と同じである。

第一九八八号 平成二十四年六月十四日受理

社会保障の切捨て中止に関する請願

請願者 さいたま市大宮区天沼町二ノ四四 三ノ五八 木野鉄也 外四千八百九十七名

紹介議員 大門実紀史君

この請願の趣旨は、第八一一号と同じである。

第一九八九号 平成二十四年六月十四日受理

社会保障の切捨て中止に関する請願

請願者 京都市山科区音羽沢町一八ノ五 植木慎治 外四千八百九十七名

紹介議員 山下 芳生君

この請願の趣旨は、第八一一号と同じである。

第一九九〇号 平成二十四年六月十四日受理

安心して保育・子育てができる制度の実現に関する請願

請願者 岐阜県恵那市上矢作町一、四六五 小木曾生奈 外二万八千二百八十名

紹介議員 井上 哲士君

この請願の趣旨は、第一一三四号と同じである。

第一九九一号 平成二十四年六月十四日受理

安心して保育・子育てができる制度の実現に関する請願

請願者 大阪府大阪狭山市大野西八一〇ノ一 西尾初美 外二万八千二百八十名

紹介議員 市田 忠義君

この請願の趣旨は、第一一三四号と同じである。

第一九九二号 平成二十四年六月十四日受理

安心して保育・子育てができる制度の実現に関する請願

請願者 札幌市西区八軒一条西一ノ二ノ五 二、四〇三 原田直明 外二万八千二百八十八名

紹介議員 紙 智子君

この請願の趣旨は、第一一三四号と同じである。

第一九九三号 平成二十四年六月十四日受理
安心して保育・子育てができる制度の実現に関する請願

請願者 東京都世田谷区経堂四ノ八ノ一七
ノ二〇四 平野博子 外二万八千二百十八名

紹介議員 田村 智子君
この請願の趣旨は、第一一三四号と同じである。

第一九九四号 平成二十四年六月十四日受理
安心して保育・子育てができる制度の実現に関する請願

請願者 埼玉県草加市西町九五五ノ三ノ一
〇三 佐々木菜苗 外二万八千二百十八名

紹介議員 大門実紀史君

この請願の趣旨は、第一一三四号と同じである。

第一九九五号 平成二十四年六月十四日受理
安心して保育・子育てができる制度の実現に関する請願

請願者 大阪府守口市菊水通一ノ一六ノ二
三 山脇ゆう子 外二万八千二百十八名

紹介議員 山下 芳生君

この請願の趣旨は、第一一三四号と同じである。

第一九九六号 平成二十四年六月十四日受理
年金改悪反対、安心の年金制度に関する請願

請願者 山梨県甲府市小瀬町三三ノ一六
石川公人 外二千八百五十名

紹介議員 田村 智子君

この請願の趣旨は、第一一四七号と同じである。

第一九九七号 平成二十四年六月十四日受理
人間らしく働き生活できる雇用の実現に関する請願

請願者 香川県丸亀市中府町四ノ一三ノ一

紹介議員 一 田中秀和 外四百九十六名
紹介議員 井上 哲士君

この請願の趣旨は、第一一三五号と同じである。

第一九九八号 平成二十四年六月十四日受理
心の健康を守り推進する基本法の制定に関する請願

請願者 東京都世田谷区松原二ノ三三ノ二
九 吉田けい子 外四千名

紹介議員 大塚 耕平君

この請願の趣旨は、第一五二二号と同じである。

第一九九九号 平成二十四年六月十四日受理
心の健康を守り推進する基本法の制定に関する請願

請願者 東京都中央区豊海町二ノ二ノ八〇
五 成田恭子 外四万四千七十七名

紹介議員 小西 洋之君

この請願の趣旨は、第一五二二号と同じである。

第二〇〇〇号 平成二十四年六月十四日受理
マッサージ診療報酬の適正化に関する請願

請願者 埼玉県鶴ヶ島市富士見四ノ一九ノ
一七 本田東 外二千二百七十七名

紹介議員 田村 智子君

この請願の趣旨は、第一七五九号と同じである。

第二〇〇一八号 平成二十四年六月十四日受理
難病、長期慢性疾患、小児慢性疾患の総合対策に関する請願

請願者 宮城県柴田郡大河原町大谷字原前
一六 津野敏子 外四千五百四十名

紹介議員 岡崎トミ子君

この請願の趣旨は、第二三四号と同じである。

第二〇〇一九号 平成二十四年六月十四日受理
障害者福祉についての新たな法制に関する請願

請願者 宮城県柴田郡大河原町金ヶ瀬字広

表一七 大沼克也 外四百一名
紹介議員 岡崎トミ子君

この請願の趣旨は、第四三三二号と同じである。

第二〇二〇号 平成二十四年六月十四日受理
脳深部刺激(DBS)の最新機器の使用認可及び健康保険適用等に関する請願

請願者 群馬県桐生市市川内町三ノ四一八ノ
二 大河原勝由 外一万二千二百五十八名

紹介議員 岡崎トミ子君

この請願の趣旨は、第八六一号と同じである。

第二〇二二二号 平成二十四年六月十四日受理
心の健康を守り推進する基本法の制定に関する請願

請願者 東京都練馬区石神井台八ノ二二三ノ
四九 丸山美恵 外二千名

紹介議員 岡崎トミ子君

この請願の趣旨は、第一五二二二号と同じである。

第二〇二四号 平成二十四年六月十四日受理
公平な社会保険制度の確立に関する請願

請願者 長野県小県郡長和町大門三、〇〇
五 長田美穂 外四千四百六十四名

紹介議員 井上 哲士君

国民の暮らしは、長引く不況と円高に加え、東日本大震災、福島原発事故により、かつてない深刻な状況にある。こうした中、政府は「社会保障と税の一体改革」と称して、消費税率を一〇%にしようとしている。消費税を上げれば、家計を直撃し、個人消費が冷え込み、一層景気が悪化する

ことは明らかである。社会保障改革では、年金支給額の切下げや支給開始年齢の引上げ、定率の医療費窓口負担に加え、新たな定額負担増などが計画されており、国民の命と健康を根底から脅かす。社会保障の財源は聖域を設けず歳出の無駄を削減すること、不公平税制を是正し、個人・企業

共に公平な税制、社会保険制度を確立し、財源を確保すべきである。

ついで、次の事項について実現を図りたい。
一、公平な社会保険制度を確立すること。

第二〇三二二二号 平成二十四年六月十四日受理
難病、長期慢性疾患、小児慢性疾患の総合対策に関する請願

請願者 佐賀市東佐賀町六ノ一四 鶴義昭
外二千二百一名

紹介議員 川崎 稔君

この請願の趣旨は、第二三四号と同じである。

第二〇三三二二号 平成二十四年六月十四日受理
障害者福祉についての新たな法制に関する請願

請願者 福岡市南区若久六ノ四二ノ一七
白石エイ子 外九百九十九名

紹介議員 川崎 稔君

この請願の趣旨は、第四三三二二号と同じである。

七月六日本委員会に左の案件が付託された。
一、社会保障と税の一体改革を撤回し、社会保障の充実を求めることに関する請願(第二〇三六号)

一、障害者福祉についての新たな法制に関する請願(第二〇三七号)

一、難病、長期慢性疾患、小児慢性疾患の総合対策に関する請願(第二〇三九号)

第二〇三六号 平成二十四年六月二十二日受理
社会保障と税の一体改革を撤回し、社会保障の充実を求めることに関する請願

請願者 名古屋市中熱田区木之免町一〇一ノ
二〇三 藤原佳子 外千名

紹介議員 谷岡 郁子君

この請願の趣旨は、第三四号と同じである。

第二〇三七号 平成二十四年六月二十五日受理

請願者 大阪府岸和田市南町三ノ六ノ四

谷川 秀善君

第二〇三九号 平成二十四年六月二十八日受理
難病、長期慢性疾患、小児慢性疾患の総合対策に
関する請願

請願者 山形県天童市駅西四ノ八ノ二八

木村正治 外六百七十七名

紹介議員 舟山 康江君

この請願の趣旨は、第二三四号と同じである。

七月十三日左の請願は社会保障と税の一体改革に関する特別委員会に付託替えされた。

、最低保障年金制度の実現と緊急の年金改善に関する請願(第九号)(第一〇号)(第一一号)(第二二号)(第一三号)(第一四号)(第三八一号)(第三八二号)(第三八三号)(第三八四号)(第三八五号)(第三八六号)

、社会保障と税の一体改革を撤回し、社会保障の充実を求めることに関する請願(第三四号)(第三五号)(第三六号)(第三七号)(第三八号)(第三九号)(第六二号)(第一八六号)(第一八七号)(第一八八号)(第一八九号)(第一九〇号)(第一九一号)(第二五五号)(第二六七号)(第三〇〇号)(第六八五号)(第六八六号)(第六八七号)(第六八八号)(第六八九号)(第六九〇号)(第七三〇号)(第八一〇号)(第八五三号)(第九〇三号)(第一〇四一号)(第一一八号)(第一一九号)(第一二〇号)(第一二二一号)(第一二二号)(第一二三号)(第一二四八号)(第一二九九号)(第一四三〇号)(第一四六八号)(第一五八八号)(第一五八九号)(第一五九〇号)(第一五九一号)(第一五九二号)(第一五九三号)(第一七三九号)(第一八四九

二、社会保障と税の一体改革に反対、医療・介

護保険制度などの改善・拡充に関する請願
 (第三一八号)(第三一九号)(第三二〇号)(第
 三二一号)(第三三二号)(第三三三号)(第六九
 三三三号)(第六九四号)(第六九五号)(第六九六
 号)(第六九七号)(第六九八号)(第六九五号)

二、子ども・子育て新システムに反対し、規制緩和の名の下に児童福祉施設最低基準を後退させないことに関する請願(第三九九号)(第四〇〇号)

、保育・幼児教育・子育て支援・学童保育施策の拡充に関する請願(第四三七号) (第四四一号) (第四四六号) (第四九〇号) (第四九一号) (第五五九号) (第六二三号) (第七七一号) (第七七三号) (第七七八号) (第八二六号) (第八八三号) (第一〇二五号) (第一六八〇号) (第一六八一号) (第一六八二号) (第一六八三号) (第一六八四号) (第一六八五号)

二、消費税によらない最低保障年金制度の実現

等に関する請願(第四六九号)(第四七〇号)
 (第四七一号)(第四七二号)(第四七三号)(第
 四七四号)(第一四七二号)
 二、社会保障の充実を図り、国民の健康と暮ら
 しを豊かにすることに關する請願(第七〇二
 号)

一、保育を必要とし、市場に投げ出されている子供たち全てに国からの補助を求めることに関する請願(第七三二号)(第七三三三号)(第七三四号)(第七三五号)(第七三六号)(第七三七号)

二、社会保障切捨て反対に関する請願(第七三八号)

、社会保障の切捨て中止に関する請願(第八一一号)(第八二九号)(第八九七号)(第一一三三三三号)(第一六八六号)(第一六八七号)(第一八

二、社会保障制度改革に関する請願（第九二五号）

二、安心して受けられる医療の実現、社会保険・税一体改革の撤回に関する請願（第九七九号）（第一七五一号）（第一九一七号）

二、安心して保育・子育てができる制度の実現に関する請願(第一三三四号)(第一一九七号)

(第一一九八号)(第一二四七号)(第一二八三
号)(第一二八九号)(第一七五三三号)(第一八〇
二号)(第一八〇三三号)(第一八〇四号)(第一八
〇五号)(第一八〇六号)(第一九九〇号)(第一
九九一号)(第一九九二二号)(第一九九三三三号)(第
一九九四号)(第一九九五号)

一、年金改悪反対、安心の年金制度に関する請願（第一一四七号）（第一一四八号）（第一一四九号）（第一一五〇号）（第一一五一号）（第一一二二号）（第一一八〇七号）（第一九九六号）

一、年金、医療制度などを改善する社会保障の切捨てをやめ、社会保障と税の一体改革の中止を求めることに関する請願（第二一九〇号）
二、人間らしい暮らしを奪う社会保障と税の一体改革中止に関する請願（第一六五五号）（第一六五六号）（第一六五七号）（第一六五八号）（第一六五九号）（第一六六〇号）

二、乳幼児保育の充実・改善に関する請願（第一六九四号）
二、公平な社会保険制度の確立に関する請願（第二〇二四号）

七月二十日本委員会に左の案件が付託された。

二、労働基準法違反の根絶を目指して、労働基準法違反に対する罰則をより重罰化するとともに、労働基準監督署の人員体制と監督権限を強化することに関する請願(第二〇四七号)

労働基準法違反の根絶を目指して、労働基準法違

反に對する罰則をより重罰化するとともに、労働基準監督署の人員体制と監督権限を強化することに関する請願

請願者 東京都中野区新井一ノ一

二〇二 吉田康一郎 外六名
紹介議員 佐藤 正久君

この請願の趣旨は、第一〇五一号と同じである。

七月二十七日日本委員会に左の案件が付託された。

一、新たな患者負担増計画反対、患者負担の大幅軽減と安心して受けられる医療の実現に関する請願(第二〇五二号)

一、障害者福祉についての新たな法制に関する
請願(第二〇五三号)

- 一、心の健康を守り推進する基本法の制定に関する請願（第二〇五四号）
- 一、新たな患者負担増計画反対、患者負担の大幅軽減と安心して受けられる医療の実現に関する請願（第二〇六二号）

第二〇五二号 平成二十四年七月十三日受理

新たな患者負担増計画反対、患者負担の大幅軽減と安心して受けられる医療の実現に関する請願
 請願者 愛知県小牧市東新町五二 友松芳

朗 外千名
紹介議員 谷岡 郁子君

この請願の趣旨は、第六四号と同じである。

第二〇五三号 平成二十四年七月十三日受理

障害者福祉についての新たな法制に関する請願
請願者 愛知県日進市岩崎台二ノ二、二二

二ノ六〇三 甲斐芽衣子 外千九百九十九名

紹介議員 草川 昭三君

この請願の趣旨は、第四三二号と同じである。

第二〇五四号 平成二十四年七月十三日受理
心の健康を守り推進する基本法の制定に関する請願

請願者 東京都大田区西嶺町一七ノ一八
川崎洋子 外二千名

紹介議員 草川 昭三君

この請願の趣旨は、第一五二一号と同じである。

第二〇六二号 平成二十四年七月十八日受理
新たな患者負担増計画反対、患者負担の大幅軽減と安心して受けられる医療の実現に関する請願

請願者 愛知県豊田市泉町二ノ六ノ二 松

森克年 外千名

紹介議員 はたとも君

この請願の趣旨は、第六四号と同じである。

七月三十日本委員会に左の案件が付託された。

一、労働契約法の一部を改正する法律案

労働契約法の一部を改正する法律案

労働契約法の一部を改正する法律

第一条 労働契約法(平成十九年法律第二百二十八号)の一部を次のように改正する。

目次中「第十七条」を「第十七条・第十八条」に、「第十八条・第十九条」を「第十九条・第二十条」に改める。

第十七条に見出しとして「(契約期間中の解雇等)」を付し、同条第一項中「労働契約」の下に「(以下この章において「有期労働契約」という。)」を加え、同条第二項中「期間の定めのある労働契約」を「有期労働契約」に、「その労働契約」を「その有期労働契約」に改める。

第十九条を第二十条とする。

第十八条第一項中「前条」を「前章」に改め、同条を第十九条とし、第四章中第十七条の次に次の一条を加える。

(有期労働契約の更新等)

第十八条 有期労働契約であつて次の各号のい

第七部

厚生労働委員会会議録第九号 平成二十四年七月三十一日【参議院】

二三

ずれかに該当するものの契約期間が満了する日までの間に労働者が当該有期労働契約の更新の申込みをした場合又は当該契約期間の満了後遅滞なく有期労働契約の締結の申込みをした場合であつて、使用者が当該申込みを拒絶することが、客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当であると認められないときは、使用者は、従前の有期労働契約の内容である労働条件と同一の労働条件で当該申込みを承諾したものとみなす。

一 当該有期労働契約が過去に反復して更新されたことがあるものであつて、その契約期間の満了時に当該有期労働契約を更新しないことにより当該有期労働契約を終了させることが、期間の定めのない労働契約を締結している労働者に解雇の意思表示をするにより当該期間の定めのない労働契約を終了させることと社会通念上同視できると認められること。

二 当該労働者において当該有期労働契約の契約期間の満了時に当該有期労働契約が更新されるものと期待することについて合理的な理由があるものであると認められること。

第二条 労働契約法の一部を次のように改正する。

目次中「第十八条」を「第二十條」に、「第十九条・第二十条」を「第二十一條・第二十二條」に改める。

第二十条を第二十二條とし、第十九条を第二十一條とする。

第四章中第十八条を第十九条とし、同条の次に次の一条を加える。

(期間の定めがあることによる不合理な労働条件の禁止)

第二十条 有期労働契約を締結している労働者の労働契約の内容である労働条件が、期間の定めがあることにより同一の使用人と期間の定めのない労働契約を締結している労働者の

労働契約の内容である労働条件と相違する場合においては、当該労働条件の相違は、労働者の業務内容及び当該業務に伴う責任の程度(以下この条において「職務の内容」という。)、当該職務の内容及び配置の変更の範囲その他の事情を考慮して、不合理と認められるものであつてはならない。

第十七条の次に次の一条を加える。

(有期労働契約の期間の定めのない労働契約への転換)

第十八条 同一の使用人との間で締結された二以上の有期労働契約(契約期間の始期の到来前のものを除く。以下この条において同じ。)の契約期間を通算した期間(次項において「通算契約期間」という。)が五年を超える労働者が、当該使用者に対し、現に締結している有期労働契約の契約期間が満了する日までの間に、当該満了する日の翌日から労働者が提供される期間の定めのない労働契約の締結の申込みをしたときは、使用者は当該申込みを承諾したものとみなす。この場合において、当該申込みに係る期間の定めのない労働契約の内容である労働条件は、現に締結している有期労働契約の内容である労働条件(契約期間を除く。)と同一の労働条件(当該労働条件(契約期間を除く。))について別段の定めがある部分を除く。)とする。

2 当該使用者との間で締結された一の有期労働契約の契約期間が満了した日と当該使用者との間で締結されたその次の有期労働契約の契約期間の初日との間にこれらの契約期間のいずれにも含まれない期間(これらの契約期間が連続すると認められるものとして厚生労働省令で定める基準に該当する場合の当該いずれにも含まれない期間を除く。以下この項において「空白期間」という。)があり、当該空白期間が六月(当該空白期間の直前に満了した一の有期労働契約の契約期間(当該一の有期労働契約を含む二以上の有期労働契約の契

約期間の間に空白期間がないときは、当該二以上の有期労働契約の契約期間を通算した期間。以下この項において同じ。)が一年に満たない場合にあっては、当該一の有期労働契約の契約期間に二分の一を乗じて得た期間を基礎として厚生労働省令で定める期間。以上であるときは、当該空白期間前に満了した有期労働契約の契約期間は、通算契約期間に算入しない。

附則

(施行期日)

1 この法律は、公布の日から施行する。ただし、第二条並びに次項及び附則第三項の規定は、公布の日から起算して一年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。

(経過措置)

2 第二条の規定による改正後の労働契約法(以下「新労働契約法」という。)第十八条の規定は、前項ただし書に規定する規定の施行の日以後の日を契約期間の初日とする期間の定めのある労働契約について適用し、同項ただし書に規定する規定の施行の日前の日が初日である期間の定めのある労働契約の契約期間は、同条第一項に規定する通算契約期間には、算入しない。

(検討)

3 政府は、附則第一項ただし書に規定する規定の施行後八年を経過した場合において、新労働契約法第十八条の規定について、その施行の状況を勘案しつつ検討を加え、必要があると認めるときは、その結果に基づいて必要な措置を講ずるものとする。

平成二十四年八月九日印刷

平成二十四年八月十日発行

参議院事務局

印刷者 国立印刷局