

障害者の生きる権利を保障するヘルパー派遣制度に関する請願(阿部知子君紹介)(第一〇五〇号)

介護労働者の処遇改善に関する請願(穀田恵二君紹介)(第一〇六五号)

同(佐々木憲昭君紹介)(第一〇六六号)

同(塩川鉄也君紹介)(第一〇六七号)

同(高橋千鶴子君紹介)(第一〇六八号)

同(宮本岳志君紹介)(第一〇六九号)

過労死防止基本法の制定に関する請願(玉城デニ君紹介)(第一〇七八号)

同(井坂信彦君紹介)(第一一三四号)

同(今枝宗一郎君紹介)(第一一四六号)

肝硬変・肝がん患者の療養支援の推進に関する請願(青柳陽一郎君紹介)(第一一〇七号)

同(秋葉賢也君紹介)(第一一〇八号)

同(井坂信彦君紹介)(第一一〇九号)

同(漆原良夫君紹介)(第一一一〇号)

同(大久保三代君紹介)(第一一一一号)

同(大塚高司君紹介)(第一一二二号)

同(奥野総一郎君紹介)(第一一二三号)

同(熊田裕通君紹介)(第一一二四号)

同(小林史明君紹介)(第一一二五号)

同(後藤齋君紹介)(第一一二六号)

同(河野太郎君紹介)(第一一二七号)

同(佐々木紀君紹介)(第一一二八号)

同(佐藤正夫君紹介)(第一一二九号)

同(阪口直人君紹介)(第一一二〇号)

同(重徳和彦君紹介)(第一一二一号)

同(鈴木貴子君紹介)(第一一二二号)

同(関芳弘君紹介)(第一一二三号)

同(田野瀬太道君紹介)(第一一二四号)

同(照屋寛徳君紹介)(第一一二五号)

同(中根康浩君紹介)(第一一二六号)

同(西田譲君紹介)(第一一二七号)

同(ふくだ峰之君紹介)(第一一二八号)

同(細野豪志君紹介)(第一一二九号)

同(松浪健太君紹介)(第一一三〇号)

同(山井和則君紹介)(第一一三一号)

同(秋本真利君紹介)(第一一四七号)

同(今津寛君紹介)(第一一四八号)

同(浦野靖人君紹介)(第一一四九号)

同(小此木八郎君紹介)(第一一五〇号)

同(大西健介君紹介)(第一一五一号)

同(勝沼栄明君紹介)(第一一五二号)

同(菊田真紀子君紹介)(第一一五三号)

同(穀田恵二君紹介)(第一一五四号)

同(坂元大輔君紹介)(第一一五五号)

同(篠原孝君紹介)(第一一五六号)

同(田畑毅君紹介)(第一一五七号)

同(高木宏壽君紹介)(第一一五八号)

同(高橋みほ君紹介)(第一一五九号)

同(中川正春君紹介)(第一一六〇号)

同(中野洋昌君紹介)(第一一六一号)

同(中村裕之君紹介)(第一一六二号)

同(中山展宏君紹介)(第一一六三号)

同(馬場伸幸君紹介)(第一一六四号)

同(船田元君紹介)(第一一六五号)

同(馬淵澄夫君紹介)(第一一六七号)

同(牧島かれん君紹介)(第一一六七号)

同(丸山穂高君紹介)(第一一六八号)

同(村上政俊君紹介)(第一一六九号)

同(保岡興治君紹介)(第一一七〇号)

同(吉川元君紹介)(第一一七一号)

同(鷲尾英一郎君紹介)(第一一七二号)

自己免疫性肝疾患患者の療養支援の推進に関する請願(井坂信彦君紹介)(第一一三三三号)

同(山井和則君紹介)(第一一三三三号)

は本委員会に付託された。

本日の会議に付した案件

政府参考人出頭要求に関する件

専門的知識等を有する有期雇用労働者等に関する特別措置法案(内閣提出第四八号)

○後藤委員長 これより会議を開きます。

内閣提出、専門的知識等を有する有期雇用労働者等に関する特別措置法案を議題といたします。

この際、お諮りいたします。

本案審査のため、本日、政府参考人として内閣官房日本経済再生総合事務局次長赤石浩一君、内閣府大臣官房少子化・青少年対策審議官岩淵豊君、厚生労働省労働基準局長中野雅之君、職業安定局雇用開発部長内田俊彦君の出席を求め、説明を聴取いたしたいと存じますが、御異議ありませんか。

○中島委員 おはようございます。みんなの党の中島克仁です。

朝一番に質問、めったにないことなのでちょっと緊張しておりますが、よろしくお願いいたします。

本日は、専門的知識等を有する有期雇用労働者等に関する特別措置法案に対する審議でございます。私からも何点か御質問をさせていただきますというふうに思います。

有期労働契約については、平成二十四年の労働契約法改正によって、有期労働契約が五年を超えて反復更新された場合、労働者の申し込み等により無期労働契約に転換させる仕組み、いわゆる無期転換ルールが導入されております。

昨年の十二月に成立した国家戦略特別区域法附則第二条において、産業の国際競争力の強化及び国際的な経済活動の拠点形成の推進を図る観点から、高収入かつ高度な専門的知識等を有する有期労働者などを対象に、無期転換申告権発生までの期間のあり方について検討を行うというこの宿題を受けて、本案にて、五年を超える一定期間内に完了することが予定されている高度専門労働者、定年後の高齢者については定年後引き続き雇用

者等に関する特別措置法案を議題といたします。

○後藤委員長 御異議なしと認めます。よって、そのように決しました。

○中島委員 おはようございます。みんなの党の中島克仁です。

朝一番に質問、めったにないことなのでちょっと緊張しておりますが、よろしくお願いいたします。

本日は、専門的知識等を有する有期雇用労働者等に関する特別措置法案に対する審議でございます。私からも何点か御質問をさせていただきますというふうに思います。

有期労働契約については、平成二十四年の労働契約法改正によって、有期労働契約が五年を超えて反復更新された場合、労働者の申し込み等により無期労働契約に転換させる仕組み、いわゆる無期転換ルールが導入されております。

昨年の十二月に成立した国家戦略特別区域法附則第二条において、産業の国際競争力の強化及び国際的な経済活動の拠点形成の推進を図る観点から、高収入かつ高度な専門的知識等を有する有期労働者などを対象に、無期転換申告権発生までの期間のあり方について検討を行うというこの宿題を受けて、本案にて、五年を超える一定期間内に完了することが予定されている高度専門労働者、定年後の高齢者については定年後引き続き雇用

者等に関する特別措置法案を議題といたします。

○中島委員 おはようございます。みんなの党の中島克仁です。

朝一番に質問、めったにないことなのでちょっと緊張しておりますが、よろしくお願いいたします。

本日は、専門的知識等を有する有期雇用労働者等に関する特別措置法案に対する審議でございます。私からも何点か御質問をさせていただきますというふうに思います。

有期労働契約については、平成二十四年の労働契約法改正によって、有期労働契約が五年を超えて反復更新された場合、労働者の申し込み等により無期労働契約に転換させる仕組み、いわゆる無期転換ルールが導入されております。

昨年の十二月に成立した国家戦略特別区域法附則第二条において、産業の国際競争力の強化及び国際的な経済活動の拠点形成の推進を図る観点から、高収入かつ高度な専門的知識等を有する有期労働者などを対象に、無期転換申告権発生までの期間のあり方について検討を行うというこの宿題を受けて、本案にて、五年を超える一定期間内に完了することが予定されている高度専門労働者、定年後の高齢者については定年後引き続き雇用

者等に関する特別措置法案を議題といたします。

○中島委員 おはようございます。みんなの党の中島克仁です。

朝一番に質問、めったにないことなのでちょっと緊張しておりますが、よろしくお願いいたします。

本日は、専門的知識等を有する有期雇用労働者等に関する特別措置法案に対する審議でございます。私からも何点か御質問をさせていただきますというふうに思います。

有期労働契約については、平成二十四年の労働契約法改正によって、有期労働契約が五年を超えて反復更新された場合、労働者の申し込み等により無期労働契約に転換させる仕組み、いわゆる無期転換ルールが導入されております。

昨年の十二月に成立した国家戦略特別区域法附則第二条において、産業の国際競争力の強化及び国際的な経済活動の拠点形成の推進を図る観点から、高収入かつ高度な専門的知識等を有する有期労働者などを対象に、無期転換申告権発生までの期間のあり方について検討を行うというこの宿題を受けて、本案にて、五年を超える一定期間内に完了することが予定されている高度専門労働者、定年後の高齢者については定年後引き続き雇用

者等に関する特別措置法案を議題といたします。

○中島委員 おはようございます。みんなの党の中島克仁です。

朝一番に質問、めったにないことなのでちょっと緊張しておりますが、よろしくお願いいたします。

本日は、専門的知識等を有する有期雇用労働者等に関する特別措置法案に対する審議でございます。私からも何点か御質問をさせていただきますというふうに思います。

有期労働契約については、平成二十四年の労働契約法改正によって、有期労働契約が五年を超えて反復更新された場合、労働者の申し込み等により無期労働契約に転換させる仕組み、いわゆる無期転換ルールが導入されております。

昨年の十二月に成立した国家戦略特別区域法附則第二条において、産業の国際競争力の強化及び国際的な経済活動の拠点形成の推進を図る観点から、高収入かつ高度な専門的知識等を有する有期労働者などを対象に、無期転換申告権発生までの期間のあり方について検討を行うというこの宿題を受けて、本案にて、五年を超える一定期間内に完了することが予定されている高度専門労働者、定年後の高齢者については定年後引き続き雇用

者等に関する特別措置法案を議題といたします。

○中島委員 おはようございます。みんなの党の中島克仁です。

朝一番に質問、めったにないことなのでちょっと緊張しておりますが、よろしくお願いいたします。

本日は、専門的知識等を有する有期雇用労働者等に関する特別措置法案に対する審議でございます。私からも何点か御質問をさせていただきますというふうに思います。

有期労働契約については、平成二十四年の労働契約法改正によって、有期労働契約が五年を超えて反復更新された場合、労働者の申し込み等により無期労働契約に転換させる仕組み、いわゆる無期転換ルールが導入されております。

昨年の十二月に成立した国家戦略特別区域法附則第二条において、産業の国際競争力の強化及び国際的な経済活動の拠点形成の推進を図る観点から、高収入かつ高度な専門的知識等を有する有期労働者などを対象に、無期転換申告権発生までの期間のあり方について検討を行うというこの宿題を受けて、本案にて、五年を超える一定期間内に完了することが予定されている高度専門労働者、定年後の高齢者については定年後引き続き雇用

者等に関する特別措置法案を議題といたします。

揮という観点、それは非常に大事だというふうに思っており、その趣旨において質問をしてきたつもりでございます。前々回の政府提出の医療介護法案における質疑で、委員会提出の介護従事者、障害福祉従事者の処遇の改善、その内容については、まさにその典型ではなかったかなというふうにも思います。

規制のあり方を時代に即したものに直していき、そのことで潜在的なサービス供給量を引き出していくことは、財源や人材の量、数が限られている中であつて、大変重要な観点だというふうにも思います。

労働政策においても、基本的にはこれと同じ視点に立つて、人材の能力を高めて、その能力が最大限に発揮されるよう、規制改革を含めて環境整備を進めていくことが大変重要だというふうにも思います。有期雇用労働者に関する本法案について、人材の能力発揮、向上、そのことによる質の高い労働者の供給だというふうにも私も理解をしておるところでございます。

一昨日の産業競争力会議において示されました、残業代支払いなどの労働時間規制を適用除外する、いわゆるホワイトカラーエグゼンプションに関して、成果で評価される自由な働き方にふさわしい新たな選択肢を示す必要があると、現行の労働時間制度の見直しを総理は指示された。

対象職種、年収要件、賃金において、産業競争力会議の民間議員案と厚生労働省案では、随分隔たりがあるというふうにも思います。民間議員案に対して、労働界からは、残業代ゼロとか長時間労働を助長すると反発があるとも言われておりますし、逆に、厚生労働省案に対して、経済界から、限定し過ぎては全く意味がないのではないかと、そのような反発の声が上がることも予想されております。

今後、どのように取りまとめていくおつもりなのか、お尋ねをしたいと思います。

○田村国務大臣 五月二十八日の産業競争力会議でございましたが、私の方から、成果というものを

を評価する、そういうような働き方、仕事、時間ではなくて成果を評価するような、そういう働き方に関して、時間という考え方はなくて、一つ、適用除外というような形を含めて提案をさせていただきます。労働時間制度の構築という意味からしますと新たな考え方であるわけでありまして、これに対して、民間議員の方からは、我々の提案をしたものよりもさらに幅広なお話もございました。

これから、さらにここを詰めていくわけですが、総理からは、その後、言うなれば、職務の範囲の明確化ということと高い職業能力を持つている、そういうような労働者に対象を絞り込むようにという御指示をいただいたわけでございますので、そのような総理がおっしゃられた意味、ほかに総理は、例えば、本人の意思というものの、本人が望めばという話、それからもう一つは、賃金が低下しないということもおっしゃられたわけでありまして、このような観点、御指示をいただいたわけでございます。こういうところを中心に民間議員の方々と詰めてまいらなければならないというふうに思っております。

いずれにいたしましても、これはあくまでも産業競争力会議の中の話でございますので、その後、ある程度の案というのに対して労働政策審議会で御議論をいただいて、その上で最終的には制度化を図っていくわけでございますので、そのプロセスは今までと変わらないということでありま

す。

○中島委員 先ほど申し上げましたように、時代の変化に伴って、人材の能力を高め、その能力が最大限に発揮されるよう、規制改革を含め環境整備、大変重要な観点だというふうにも思います。

今後、六月の成長戦略に盛り込まれ、早ければ来年の通常国会には労働基準法改正案として提出されることになるのかな、そんなようなことも思

うわけですが、限定なのか拡大なのか、一方で、労働者不在で議論されているとも指摘をされてお

るというふうにも聞きます。基本的には、先ほど言った趣旨には私は賛同するわけでございますが、規制改革を含め、慎重な議論をぜひ進めていただきたいと思ひます。(田村国務大臣「ちよつと訂正、一点だけ。済みません、いいですか」と呼ぶ)はい。

○田村国務大臣 民間議員と申し上げましたけれども、総理からは、大臣閣内、関係大臣間で詰めるようにということでございます。

○中島委員 慎重に議論を進めていただきたいと思ひます。

続いて、本則に戻りますが、本法律案の対象となる労働者、その要件についてお尋ねをしたいと思ひます。

対象労働者となる要件として、プロジェクト型の業務につくこと、二つ目に専門的知識等を有すること、そして一定以上の年収を得る者の三点が大きでございます。

専門性と年収という二つの切り口から対象労働者の範囲を定めていることは、妥当なことだと私も思ひます。どこまで高いレベルの専門性を求めるのか、どの程度の額を年収要件とするかによつて、対象労働者の範囲は大きく異なると思ひます。

本法案では、労働契約期間に関する現行の特例要件を参考に、有する能力の専門性として、高次の学位や資格の取得者、年収要件としては一千万円以上としていると理解をしておりますが、そのような対象労働者が何万人程度、そして労働人口の何%を占めると見込んでいるのか、お尋ねしたいと思ひます。

○中野政府参考人 高度専門職の専門的知識や年収等の具体的な要件は、ただいま先生からも御指摘がありましたように、法案成立後、労働政策審議会の検討を経て省令等で定めることとしておりますので、現時点でその人数を見通すことは困難でございますが、統計データ、平成二十三年有期労働契約に関する実態調査によりますと、高度技能活用型、こういうくりで見ましたところ、全体の三・六%。それからまた年収要件も、これは

これから議論して決めることでありますが、このデータでは年収一千万円以上というくりがございまして、ここで見ますと全体の二・一%。

そして、現在の有期契約労働者、平成二十五年で千四百四十二万人でございますので、これをもとに推計いたしますと、約一万一千人弱となります。このうち五年を超えるプロジェクトに従事する者が、今回の法案の特例の対象になり得ると考えているところでございます。

○中島委員 全体数からいいますと、大変慎重なスタートだなど。スタートとしてはこれでいいの

か悪いのかというところもあると思ひますが、今後、施行状況をしっかりと評価していつていただきたい。

専門性の基準や年収額について、今回、法律でなく省令等で定めることとしたことで、施行状況を踏まえた適時適切な見直しも道が開かれているということだとは思ひますが、施行後は、しっかりとレビューに基づく見直し、検討を行つていただきたいと考えますが、いかがでしょうか。

○中野政府参考人 この法律の施行に当たりましては、この特例が事業主に適切に利用されるよう、特例の趣旨や内容につきましてわかりやすく周知を行ひますとともに、施行状況をしっかりと把握してまいりたいと考えているところでございます。

○中島委員 今回は、恐らく二〇二〇年のオリンピック対応、これが直接の契機であつたんだと思ひます。そのために、今回の法案ではプロジェクト型の業務を対象が限定されている。

しかしながら、本来は、無期転換権によつて保護すべき労働者の範囲を真剣に考えて、その結果に基づき措置すれば足りると言える部分もあるのではないかとこのふうにも思ひます。プロジェクト型の業務であることは、無期転換権から除外するための十分条件ではあつたとしても、必要条件ではないと思ひます。

この辺について、どのように考えていますでしょうか。

○中野政府参考人 昨年の臨時国会で成立いたし

ました国家戦略特別区域法附則二条におきましては、五年を超える一定の期間内に完了することが予定されている業務につく高度な専門的知識等を有する労働者について、検討を行うように規定されていたところでございます。

この国家戦略法、ただいま申し上げた部分を踏まえて、それを含めて今回法案化しております。したがって、五年を超える一定の期間内にプロジェクトが完了することが予定されている業務につく高度な専門家を対象としているということでございます。

○中島委員 今も言ったように、本来、無期転換権から除外するための大事な部分というのは、今回オリンピックが契機になっておるということで、そこが中心になっている。

今法律案、おおむね、こんなことを最初から言っているかわからないんですが、私は賛成の立場でございます。そういったことからいって、若干かみ合わせが悪いようなところがあるのかなというふうにも感じるんですね。

特例の二番目に定年退職後の高齢者が入っていることと、国家プロジェクトとして五年以上七年とか八年設定されたものに対するものと、本来、雇用状況、冒頭にも言ったように、時代のニーズに沿った、資するものになっているかというところ、若干、ちよつとごちないなところは印象としてあります。今後の労働市場のグランドデザインを担う厚労省として、しっかりとその問題意識は共有していただきたいな、そのようにも思います。

先ほどもございましたように、産業競争力の強化に関する実行計画において、本案を産業競争力強化法に定める重点施策と位置づけておるとのことですが、本案の特例を認めることが、具体的に競争力の強化や我が国の経済再興にどのような役割を果たすと考えているのか。例えば、GDP比でいけばどのくらいのものを見込んでおるか、お尋ねしたいと思います。

○中野政府参考人 本法案が対象とする高度の専

門的な知識等を有する有期労働者及び定年後の高齢者につきましては、その特性に応じた雇用管理を図るとともに、無期転換申込権発生までの期間特例を設けることによりまして、雇用の安定を図ることなくその能力を一層有効に発揮することができると考えております。

この特例を通じて、なかなか今、先生御指摘がありましたが、GDP比が幾ら向上するというような試算は難しいかと考えてはおりますが、こういう労働者の能力の有効発揮や労働参加の拡大を通じて、活力ある社会の実現につながることを、競争力の強化や経済成長にも資するものと考えているところでございます。

○中島委員 先ほども申し上げましたが、今法律案では、労働人口がどのくらいかというのは正確にはわからないということでございますが、大変重要なスタートとなるということですから、能力を高め、先ほど申したように最大限に発揮できるように、ぜひしっかりと取り組んでいただきたいというふうに思います。

あと何点が通告していただんですが、ちよつとこだけ、本則とは違うんですが、大臣にお願いですが、子供貧困対策について。これも何度でもほかの委員会でも御質問をさせていただいておつて、本年の一月に子ども貧困対策法を施行されて、ちよつと時間がかかつて、四月の四日に、総理出席の閣僚会議が開かれた。その後、三回の検討会、そして来週も第四回目の検討会が開かれるというふうに聞いております。

二週間前ですが、子ども貧困ユースミーティング、私は残念ながらちよつと出席できなかったんですが、衆議院の厚生労働委員会の先生方もたくさん出席されていて、そこに数多くの要望というものがございます。

これも以前もお願いしたところなんですが、大綱の作成、それに向かって、今、検討会が開かれておると思いますが、八月の概算要求、そこには何としても具体的な内容を盛り込んでいただきたい

い。児童扶養手当、遺族年金のせめて二十までの拡充を含めて、要望事項をしつかりと来年の概算要求に盛り込んでいただきたいということを、所管の大臣でございます田村大臣に、御決意というか、そこに向かっての御発言をぜひお願いしたいと思っております。

○田村国務大臣 大綱の作成に向かって、今、鋭意作業を進めておるわけであります。今委員から個別の要望がありましたが、御承知のとおり、いろいろな要望をいただいております。そこはバランスを考えなきゃならぬところもござ

います。いずれにいたしましても、いただいた要望等々を含める中において、大綱というものをつくり、そして、その上で、概算要求に向かって我々も努力をするものはしっかりとやってまいりたいというふうに思います。

○中島委員 四月から消費税も増税されております。子供たちの置かれた状況は、日々深刻さを増している可能性が否定できません。

ぜひ田村大臣にはしっかりとやっていただきたい、そのようにお願いをいたしまして、質問を終わります。

ありがとうございました。

○後藤委員長 次に、井坂信彦君。

○井坂委員 おはようございます。結いの党の井坂信彦です。

本日は、専門的知識等を有する有期雇用労働者等に関する特別措置法の中身について、二十分間質疑をさせていただきます。

まず、この法案は、先ほどもありましたけれども、国家戦略特区法の附則二条を踏まえたもので、実際、この法案の目的にも、専門的知識を有する有期雇用労働者に能力を発揮してもらい、これが日本の経済発展になるんだ、こういうふうに書いてある法律であります。

こゝまではわかるんですが、この法律に突然、定年後の高齢者のルールも加わっているわけですか。この高齢の有期雇用労働者を無期転換ルール

の適用除外とすることは、本法律の目的及びその立法事実とも言える特区法附則二条とどのような関係があるのか、まず参考人にお伺いをいたします。

○中野政府参考人 定年後の高齢者に関しましては、御指摘のとおり、国家戦略特別区域法に検討を行う旨が規定されているわけではございませんが、本件につきまして議論を行いました労働政策審議会において、使用者側から検討要請があったところでございます。同審議会の検討課題となったところでございます。

この高齢者につきましては、雇用管理措置をとることによってその能力を有効に発揮してもらう、その意味で、高度専門知識を有する労働者と同様な手法、それから、その能力の有効発揮、それがひいては活力ある経済社会につながる、こういう共通点がございますので、その意味で、審議会においても一緒に議論し、それから、その結論も考慮し、おおむね妥当ということになったわけでございます。

このような経緯を踏まえて、定年後の高齢者につきましては、今般の法案による特例の対象者としておられるところでございます。

○井坂委員 経緯の御説明はわかりましたが、やはりいま一つ釈然としないのは、この高齢者のルールというのは、本来に定年後に雇わなければいけない中で、実際、適用除外をしないと非常におかしなことになってしまうということで追加された今回の二番目のルールではないかと思

います。そこで、お伺いをいたしますが、前回の労働契約法改正の際に、こういったことは予見できなかったのか。あるいは、高齢の有期雇用労働者に対しても無期転換ルールを例外なく適用することに、前回の労働契約法改正の際にはしたわけですが、そのときは何か議論がなかったのか。何でこういうふうになるに至ってしまったのかという点について、大臣にお伺いをしたいと思います。

○田村国務大臣 二十四年の労働契約法の改正に

において、今、高齢者の問題に関して、私自身、委員会で議論があったかどうか、ちょうど我々野党であったわけでありますが、それは定かな記憶がないんです。ただ、いろいろな議論の中で、交渉の中で、高齢者の方々が無期転換すること自体は、やはりちょっと理屈としておかしいのではないかと、こういう議論もやっております。

つまり、定年もそうなんですけれども、言うなれば、一回リタイアされて、その後、第二の職業人生を歩まれる方々に、無期転換というようなもの、一つ、六十五歳というものを考えるとすれば、七十以降、六十歳という方もおられるかも知れませんが、今、継続雇用も含めて引き延ばしている最中でありまして、どうなんだろうという議論はしたんですが、やはりこの労働契約法というのは、年齢で差別することなく、全ての方々に対して適用するべきではないかという御議論の中に、高齢者も含めて、このような形で、通算五年無期転換というようなルールにしたわけでありまして。

今般は、適用除外ではないわけでありまして、あくまでも特例という形を組んでおります。それは、言うなれば、雇用管理の計画を認定された企業にのみこれが特例として適用されるわけでありまして。

今までずっと企業で働いてこられて、いろいろなノウハウ、働き方もそうでありまして、知識も蓄積をされておられる、そういう高齢者の方々のお力をおかりしようという形の中において、もちろん、雇用管理というものには配慮をいたさなく、例えば職務でありますとか配置というものは、やはり加齢に伴うものもございまして、そういうところには配慮をさせていただきながら、その能力を生かしていただくということを考えた場合に、これは適切ではないのかということございまして、このような特例というものを設けさせていただいたということでございます。

○井坂委員 適用除外というのは確かに言い過ぎで、こういう特例の道もつくるといふ本法律であります。

ります。

私は、今回、平成二十四年に労働契約法を改正して、またすぐにこうして別ルートが必要となつてくるといふのは、やはり当時の議論がどうだったのかというふうにも多少疑問に思うところがあります。もし、当時議論がされていて、当時はこういうルールは必要ないということになつて、また今すぐこういうことが必要になつたのであれば、やはり当時の議論をもう少ししっかりするべきだったのではないかなと思ひますし、当時野党だったとおっしゃいましたけれども、野党側からそういう意見が出ていたのは、やはりこれは政府側も一定耳をかく必要があつたのではないかと。逆に申し上げれば、この委員会質疑でも、我々野党側がいろいろと建設的なことや懸念も申し上げておりますので、それはそれで随時真摯に取り入れていただきたいと改めて思う次第であります。

さて、特例だということで、特例措置認定の取り消しのルールについて伺います。

この雇用管理が計画どおり実施されていないと大臣が認めるときに、「認定を取り消すことができる」といふふうに、大変、持つて回つたような曖昧な言い方になっております。私は、これは、取り消しの基準の明確化及び取り消しの義務化、こういったことが必要ではないかというふうに思ひますが、いかがでしょうか。

○田村国務大臣 委員がおっしゃられたのは、第五条の二項の第一類の認定計画と、それから第七条の二項にあります第二類の認定計画のお話だといふふうに思ひます。

これは、要するに、適切な雇用管理をしていないければ「取り消すことができる」といふふうになつておるわけでありまして、今おっしゃられたのは、取り消さなければならぬというのか、取り消すというふうにもう断言した方がいんじやないか、「できる」といふのは幅があり過ぎるのじやないか、多分そういうような趣旨でよろしいのでしょうか。（井坂委員「はい」と呼ぶ）

これに関しては、仮にやられていない場合、助言指導をするわけでありまして、それで改善されるということがあるわけでありまして、改善されれば、それは取り消すということもしないわけでありまして。

ただし、悪意を持つてやっている場合には、それはもういきなり取り消さざるを得ないということもあるわけございまして、そこは、適切な雇用管理というものをどのような形で、やつてこれなかつたのかということも勘案しながら、助言や指導で改善されるのであるならば、取り消すところまでは至らなくてもいいであろうということも含めて、幅を持たせておるわけでございますので、御理解いただければありがたいというふうに思ひます。

○井坂委員 最後の「できる」ということは、確かに、必ず取り消さなければいけないというのは厳し過ぎだという答弁であります、その前に私が申し上げた、大臣が認めるときというふうに書いてあるのは、ここにもやや恣意性を感じるわけですから、これは特に問題ないでしょうか。

○田村国務大臣 大体、この手の法律はそのような書きぶりになっておりまして、別に意図があるわけではございません。

○井坂委員 取り消しのルールについて今伺っておりますが、雇用管理が計画どおり実施されていないということが、そもそもどうやって把握をされるのかということについても、法律ではよくわからない部分があります。

雇用管理が計画どおり本当に実施されているのかどうか、この把握の手段についてはどのようなものがありますでしょうか、参考人に伺います。

○中野政府参考人 事業主が作成いたします雇用管理に関する措置の計画につきましては、まず、厚生労働大臣は、計画の実施状況について事業主から報告を求めることが可能となるような仕組みになつております。

さらに、法案成立後、労働基準法施行規則を改正いたします、労働契約の締結、更新に際しま

して、本法案における特例の対象となる労働者につきまして、無期転換申込権発生までの期間等を書面で明示することを認定を受けた事業主に義務づける方針について、議論いたしました労働政策審議会において労使のコンセンサスを得ているところでございます。

このため、計画と実態が合致していないケースについては、対象となる労働者等からの指摘を通じて把握することも可能な仕組みになつていといふふうに考えておるところでございます。

○井坂委員 報告を求めることができる、それからもう一つは、労働契約の際に、事業主は労働者にこういうルールでやりますよということ、労働者側がちゃんと書面でそれを確認できるように義務づけるので、労働者側が、あれ、書面と今自分がやられていことが違うと気づけば、労働者が自発的にそれを労基署がそちらの方に通報するということとで実態が把握できる、こういう御説明であります。

まず、一点目の報告に関してなんですけれども、事業主からの報告の徴収という規定はあるわけでありまして、しかし、その事業主が報告をしなかつた場合の罰則規定や、あるいは、うその報告をした場合の対応措置などはないのかということについて、重ねて参考人に伺います。

○中野政府参考人 確かに、御指摘のとおり、罰則等の仕組みは設けておりませんが、先ほど御答弁申し上げました仕組みによりまして、対象となる労働者等から計画と実態が合致していない、こういう指摘があれば、行政といたしまして、事業主から状況を確認いたしますので、その結果を踏まえて認定を取り消すことも可能でありますので、罰則という規定を設けなくても労働者保護を確保することは可能であるといふふうに考えているところでございます。

○井坂委員 先ほど、把握手段といつて、真つ先に報告を求めることができるんだとおっしゃいましたが、しかし、その求めに事業主が応じなくても、あるいは、うその報告を出してきても、それ

に対しては、政府側としては何ら実効的な手段を持たないということでしょう。

○中野政府参考人 虚偽の報告を出したりして、くるような事業主の場合、多くのケースが、労働者も何らかの契約と実態が合っていないということ、で行政に対して指摘してきて、もめるケースだと思います。

そういう場合は、行政が事業主に事情聴取したりして実態把握に努めますので、そうすることによりまして計画の認定を取り消せば、今回の特例の法的効果は生じない、通常のルールに戻るといふことのサンクションが事業主に対して与えられるような、事実上のサンクションがそういう形で適用されることとなりますので、このような仕組みによって、先生御懸念のような点は対処できるものと考えているところでございます。

○井坂委員 実効性についてや疑問を感じますが、労働者側がきちんと、書面と自分がされていることが違うからおかしいと気づいて、言ってきた場合は、そういうふうなことが適正に行われるということだと思います。

もう一点伺いますが、今度、また別の話ですけども、事業主は高度専門職に対する能力の向上機会を与える、それに対してさらに国が助成をする、こういう仕組みも本法律に含まれております。私は、これに関しては、本当にこういったことがそもそも必要なのかなというふうに疑問を持っております。

と申しますのは、やはり本法律、高齢者の話とは別に、特に第一種と呼ばれている高度専門職というのは、まさにこういう労働法制のある種の規制緩和の対象とされている高度の専門職は、高い年収で、事業主といわば対等な立場で本当に労働契約が結べる強い労働者だということ見込みのもとに、規制の緩和がされているというふうに考えるわけです。

そういう、いわば強い労働者、高度の専門性を持つている労働者に、またわざわざ法律で、事業主が能力の向上機会を与えるところトレーニングの

機会を与える、さらにそれを政府が助成までしてバックアップする。ここまでする必要があるのかというふうに疑問に思うわけでありますが、その点、大臣、いかがでしょうか。

○高島大臣政務官 井坂委員にお答えいたします。

第一種計画の認定を受ける事業主は、特例の対象となる高度な専門的知識等を活用する有期契約労働者につきまして、その能力を維持向上させる機会の付与等の措置を講ずる必要がございます。こうした労働者の特性に応じた雇用管理に関する措置が適切に行われるためには、国による助成等の援助が効果的であるということから、法案第九条では、国は援助等に努めることとしたものでございます。

なお、助成等の支援策の具体的な内容につきましては、法案成立後、必要な措置を検討してまいりたいと考えております。

○井坂委員 中身は今後考えるということでありますけれども、高度の専門職に維持向上ということとが本法案に入っておりますけれども、私は、やはり先ほど申し上げたように、この件に関しては、本当にそんなことを、それはやる事業主があつてもいいですけれども、別にそんなこと、法律に書き込むことなのかなというふうに感じるわけであります。

むしろ、先ほど申し上げたような、きちんと雇用管理が計画どおり実施されているかどうかのチェックとか罰則とか、そちらの義務の方でしっかり縛って、やる。一方で、高度専門職は、事業主や国がどうこうする対象ではない強い労働者、だからこそ規制の緩和を一定許される、こういうたてつけがむしろ自然ではないのかなというふうに私は感じるわけでありまして、その辺の価値観は、大臣、いかがでしょうか。

○田村国務大臣 今回の制度の一つの趣旨は、高度な知識を持つておられる方々、専門知識等々を生かして、なぜ五年たつて無期転換しないかというの、そのようなプロジェクトの期間がある中

において、そこで働く方々が、さらに、働くことによってその専門的な知識や能力を高めていただく、さらに次の新しい仕事の方に移っていただく、そういうような趣旨が入つておるわけでありまして、やはり能力を高めていただくかなきゃならぬわけでありまして。

そこで、先ほど、私、第一類と言いましたが、第一種でありますけれども、一種の計画、これを受けた企業の中において、やはり、企業としては、持っている専門知識等々、これに対しての維持向上を図るような機会を付与する、要するに、そういうような措置を講じなければならぬわけでありまして、それに対して国が一定の助成をするというものは、それが円滑に進むものであろうという考え方であるわけでありまして。

ただ、新しい制度を用意するわけではなくて、キャリア形成助成金というのがございますので、今までの制度を、若干拡充はしますけれども、そういう中において対応していこうという考え方でございますので、今までの制度の中において後押しができるのであるならば、それはそれとして資するのではないかと考えております。

やり過ぎではないかというお話がありますけれども、もともと、やはり、能力を高めていた上で、さらに発揮していただくということが趣旨の中にあるわけでございます。この制度は、その点を御理解いただければありがたいというふうに思っています。

○井坂委員 終わりますが、本当に高度、専門性で高収入の労働者まで、こういう厚生労働省のいわゆる職業訓練行政の対象であるのかなという疑問がありますので、また来週の水曜日この件を議論させていただきたいというふうに思います。どうもありがとうございます。

○後藤委員長 この際、暫時休憩いたします。

午前九時四十一分休憩

午前十時四十一分開議

○後藤委員長 休憩前に引き続き会議を開きます。

質疑を続行いたします。足立康史君。

○足立委員 日本維新の会の足立康史でございます。

きょう、厚労省の皆様に加えて、お忙しいところ、岡田副大臣、西川副大臣、小泉政務官、お越しいただいて本当にありがとうございます。

私が三先生が好きなんだということを申し上げる方もいらつしやいます、ということもありますが、先生方が省庁を超えた重要なお仕事に取り組みされておられて、かつ、私がお仕事に取組んでおられる結果こうなっているわけでございますので、ぜひ御理解のほどお願いを申し上げます。早速ですが、通告順で、西川副大臣にはお手間をおかけします、お時間をとりますが、まず、きょうは法案の審議でございますが、次のバツターである重徳委員に、法案それ自体の議論は重徳委員中心に取り扱わせていただいて、私の方からは、その関連、周辺の、働き方を中心に討論をさせていただきます。

まず、二十八日の産業競争力会議で、残業代ゼロ法案と余り正しくない表現で報道もされておりますが、いわゆる新しい労働時間制度ということで議論がなされています。総理からも、これは時代に即した働き方の選択肢をつくっていくんだ、こういう表明がなされておりますし、また長谷川主査の方からも、その規模について、労働者の一割もいかない程度だったか、何かそういう表現で、一定の規模感について御示唆をいただいています。

簡潔で結構です。これは小泉政務官になられるのかな、産業競争力会議での二十八日の議論、特に規模感を含めて、様子をお教えいただければと思います。

○小泉大臣政務官 足立委員が御指摘の二十八日の産業競争力会議、この場で労働市場改革、働き方について議論があつたわけですが、この問題についてさまざまな報道がありますが、一部の報道な

ど、テレビまた新聞、そういったことを見ていても、これはかなり誤解も誇張も含めてあるので、正確にお話をしなければいけないと思います。

これは、民間議員の方より、限定された労働者について、適正な処遇の確保、労働時間の量的制限の導入等の健康確保措置の実施を前提にして、時間ではなくて成果で評価される働き方を実現させるための新しい労働時間制度の創設について提言をされたものなんです。

そして、民間議員の方からは、今、足立先生の御質問に答える部分においては、これは、イメージとしては全体の割合にも満たないぐらいではないか、そういったイメージを持っているという発言がありました。

○足立委員 ありがとうございます。

今、正確に、一割にも満たない程度ということ御紹介をいただきましたが、逆に言えば、まさか〇・何%とか〇・〇〇何%なんということはないようにしていただきたい。長谷川主査のイメージということであれば、私は、一割に近い、そういう規模が期待をされているところであると思っています。

これについて、厚労省、田村大臣の方から、ぜひ、厚労省がこれを受け取って実際に制度をつくっていくかというわけで、田村大臣としての、この新しい労働時間制度の創設に向けた御決意を伺えればと思います。

○田村国務大臣 どちらからも非難をいただきそうですね、そんな雰囲気がありますけれども。

五月二十八日の産業競争力会議におきまして、我々としては、成果による評価、これができる職種であるということございまして、世界レベルの高度専門職、こういう方々に限って検討するというところでございます。

いろいろな議論がそのときにあったんですが、我々は、中核部門でありますとか研究部門、こういうところで働く方々は、成果といったもの、なかなかそれをはかれない、いろいろなことをやられておられますから、成果自体をはかることがなか

なか難しい、そういう方々に対して、裁量的に働かれるということでございますので、裁量労働制、この提案をさせていただいたわけであります。

○足立委員 大臣、非常に苦しいお立場というか、いろいろな意見が恐らく政府の中あるいは党内にもあるかと思いますが、私はこのテーマをきょう取り扱わせていただくのは、これは、ひとり労働規制の、労働政策の問題だけではないと思っているからでありまして、これはまさに、いわゆるアベノミクス、日本の経済が成るか成らないかの、経済運営が成るか成らないかの大きなテーマである、こう思っております。

今、大臣の方からは、裁量労働制の新たな枠組みも含めて御検討をされるということでありますが、私、この二つが何か代替関係にあるかのような議論がなされるのは若干不適切だ、また、誤解を助長する、こういうふうに思います。

言うまでもなく、釈迦に説法でございますが、裁量労働制というのは、あくまでも労働時間規制の枠内で、いわゆるみなし残業時間、そして夜間等の時間外の割り増し、こういう枠組みでできている制度。これと、いわゆる成果、能力に応じた賃金、これはもう全く異質なものでありまして、もちろん、労働市場全体をどう評価するかという、労働市場の評価に関する認識の違いはあったとしても、制度として、新しい労働時間制度にかわって何か裁量労働制の新枠組みがそれを代替できるかのようなイメージを、もし厚生労働省が世間に、国民に与えるとするれば、それはまたミスリードではないかと思っております。

大臣、今、裁量労働制に言及をいただきました。裁量労働制の新たな枠組み、資料を拝見しても、実は、それが何なのか、私にはよく見えてきません。この具体的な内容、あるいはそれを適用しようと思っておられる規模。もうこちらから申し上げますが、いわゆる専門的、企画的でしたか、いろいろな今認められている裁量労働制については、せいぜい一・数%とか〇・何%。私は、先ほどもあった一割、できれば二割、こ

ういう規模でこういう時代に即した働き方を認めていくことが大事である、こう思っていますが大、この裁量労働制の新たな枠組みを御紹介いただければと思います。

○田村国務大臣 新たな枠組みと申しますか裁量労働制を、我々としては、中核部門で働く方々もしくは研究開発部門で働く方々も対象にしたいという話でありまして、これは明確であります、違ったものでございますから。

言うなれば、成果を評価する働き方というものは、時間ではかれない働き方でありまして。一方で、裁量労働制は、これは時間の中で労働をみなすわけでありまして、一定時間でこれぐらいの労働量だということをみなす、つまり、時間ではかれないわけでありまして。時間ではかれないか、はかれないか、これは明確に違いますから、時間ではかれない成果というものを評価するのは、それは新たな制度というもののの中に入るのであります。

一方で、我々が言っているのは、業務というものが成果という形ではなかなかわからない、それは、時間である程度はかつた上で業務量というのを決める。それをみなした上で、その中において、より短時間でその業務ができる人たちはそれで帰ってもいいですし、場合によっては、生産性が上がることで御本人の賃金も上がる、こういう考え方であるわけでございます。

要は、時間ではかれないものなのか、はかれないものなのか、もしくは成果ではかれないものなのか、はかれないものなのか、こういうところがこの二つの違いである。

我々は、成果ではかれない、時間ではかれるものに対して、裁量労働制ということで、生産性も上げていただきながらワーク・ライフ・バランスもしっかりと保つていただく、こういう提案をさせていただいておるわけであります。

○足立委員 ありがとうございます。まさに簡潔に、私も同意でありまして、時間ではかれる仕事と成果ではかれる仕事とあるわけですが、昔、工場のラインで仕事をしておったとき

には、時間が二倍になればアウトプットも二倍になる、そういう時代はまさに時間ではかるということが適切であったと思いますが、今や、いわゆるホワイトカラーと言われているような方々は、おおむね、時間ではかるとも成果ではかるともより適切なんだと私は思っています。

大臣、端的に、今御答弁いただいたので、もし御見解があらましたら御紹介いただきたいんですが、今のこの労働市場の中で、時間ではかれる、成果ではかれる、それぞれ、どれぐらいの規模感でマーケットが、労働市場がある、どうお考えになりますか。

○田村国務大臣 我々はホワイトカラーエグゼンションを提案しているわけではないので、我々は、高度な専門能力を持った方々でありますから、これはホワイトカラーとは言わないだろうと思っております。民間議員の方々がどのような名前をおつけになられているか、ちょっとそれは私は存じない。ホワイトカラーエグゼンションとは言われていないというふうに思いますけれども。

その中で、これは実は、我々としては、言うなればホワイトカラーと言われるような方々、一般的な事務からいろいろな企画からやられておられる方々というのは、例えば企画業務をやられている方でも、企画業務だけやっているわけじゃないですね、いろいろな職務をやっておられます。という意味からすれば、それは成果というものはなかなかかはかれないであろう。

つまり、いろいろな業務をやっているというものは、やはり時間ではかつた上ででないというものををはかれないわけでありまして、そういう意味では、我々としては、これは時間ではかれるものであろうというふうに思っておりますから、かなりの部分、ウエートまではわかりませんが、やはり時間ではかざるを得ない。

成果といつても、その成果を限定しちやいますと、ほかの業務ができないわけでありまして、その成果のみの業務しかできなくなってしまう。

それが成果というものを評価する働き方であろうと思っております。

なお、我々は、成果を評価する働き方とはいっても、やはり一定の労働契約における交渉力がなければならぬと思っています。

ヨーロッパ等々では、これは、よく我々が申し上げておるのはジョブ型という働き方であり、その職務に応じて、言うなれば賃金はほぼ同じというような形でありますが、日本の場合はそうならないわけでございますので、なかなかヨーロッパのような交渉力というものはないわけでありまして、そういう意味では、やはり一定の年取要件等々がかかってくるであろう。どこがそれにかかるかというのはこれからの議論であろうというふうに思いますけれども、そういうような形で提案をさせていただいたということでもあります。

○足立委員 今、大臣の方からジョブ型という話がありまして、欧米はそうだが日本は違うんだ、こういうお話がありました。これは重要な論点なので、改めて伺いたいと思います。

その前に、可能であれば、小泉政務官、今大臣は、ちょっとどういう言葉を使われたかあれですが、要すれば、おおむね、大きなウェイトでそれはやはり時間なんだ、こういう御認識を披露されました。私は、少なくとも見積もつても一割、二割、こういうイメージでございますが、政務官、もしイメージをお持ちであればしたら御開陳をいただければと思います。

○小泉大臣政務官 甘利大臣も申し上げていますが、今のところ、ちょっと、厚労省として挙げておられるイメージというのはかなり限定的過ぎるのではないかと。私も、この時間と成果ということ考えたときに、やはり日本というのは変わらなさいいけないところがあるだろうと。

私、ずっと野球部出身でしたけれども、日本というのは特に、とにかく時間さえかけて、朝から晩までバットを振っていればうまくなるんだと、

時間が精神論と結びついて、それが美德とされるところが結構ありますが、今メジャーリーグを見ても、練習時間は短い、球数制限もある。

そういった形の中で、これからどうやって生産性の向上をさせていくのかと考えたら、まさに岩盤と言われるのがこの分野ですから、岩盤を打ち破るためのドリルになると言ったのは総理ですから、そういった指示のもとに、結果を出せるように頑張つて調整をしたいと思っています。

○足立委員 ありがとうございます。まさに私がいただきたい御答弁をいただいたわけです。

本場にこれは難しいお仕事だと思いますが、私、まじめに、これは与野党を超えて、日本経済は大変大切な時期に、ことし、来年とかかかっていくわけでありまして。その際に、当然マクロ政策も大事でございますが、やはりこうしたミクロ政策がマクロを支えなければ、それがアベノミクスの本質である、こう私は理解をしております。

政府内でもいろいろな御議論があるかと思いますが、田村大臣も、恐らく本音は小泉政務官と同じだと思います。お立場、たくさん現場を抱えていらつしやいますので御苦労は多いかと思いますが、ぜひこれは踏ん張っていただいて、一割、二割、こういう議論を進めていただきたい、こう思います。

大臣の方から、欧米はジョブ型であるという話がありました。成果は計測できないといけない、こういうことですが、先ほど私が工場の例を申し上げたように、では時間で計測できるのか。こういう議論が別途、どつちから光を当てるかによつて、成果で計測できるかと大臣はおっしゃるから、それはなかなか難しいような気がする方もいらつしやるかもしれないけれども、一方で、今働いているホワイトカラーの方、またホワイトカラーと言つてよくないかもしれないませんが、では、それは時間ではかれますかという、それまた非常に難しいわけでありまして。

そういう中で、多くの事業者、多くの企業が目標管理を導入されています。厚生労働省も入って

いますね。私がおりました経済産業省も導入しています。目標を設定して、それを達成できるか。それは、働いた時間で管理していいと思いませんか。

目標管理なんです。成果管理を導入しているんです、もうみんな。そうであれば、先ほど小泉政務官がおっしゃったように、これからの時代のウェイトは、時間よりは成果にウェイトを置いていく、これが大事だと思っています。

大臣、産業競争力会議の場でも大臣は成果の計測ということをおっしゃっていますが、目標管理をしていけば、それがまさに成果ではかれるある種の証拠になると私は思いますが、いかがでしょうか。

○田村国務大臣 具体的に目標にもよるわけでありまして、成果を目標に置いておられれば、それはそういうことになるのでありましようけれども、例えば、その部門での目標みたいなものにとどく貢献するかということであれば、これはやはり成果ではない。チームの成果というものは個人の成果としてはかれないわけでありまして。

私が申し上げておるのは、時間ではかかれるわけでありまして、ただし、人によつて、時間によつてやれる業務量は違います。よく言われるのが、だらだら残業をして残業手当をもらっている人たちがいる。これは厳格にやれば、その方々は本来、八時間なら八時間でみなす業務量というものが限られるわけでありまして、それに対する待遇は他の方より低くなるんですね、低くなる。つまり、同じ業務量をやろうと思えば、残業量まで入れたら、そういうものがみなしという形になって、同じ賃金になるという形になるわけでありまして。

本来はそういうような管理を、なかなかこれはうまくやれない部分もありますが、やるのが本来であるわけでありまして、目標というものが成果ではかれるようなものであれば私はそれでかかれると思ふべきけれども、目標というものをどうにかるかというのとはなかなか難しいわけでありまして。

でありますから、あくまでやはり成果というものがはかれるかどうか、定量的であるかどうかというのが我々の考え方。裁量労働制でも労働生産性は上がつていくわけでありまして、労働生産性を上げるという意味では裁量労働制ではだめだというふうな話にはならないのであらうというふうに思います。

ちなみに、深夜が確かにかなりまずいけれども、やはりワーク・ライフ・バランスを今言っているときに、なるべく深夜というものは外すべきであらう、働かない方がいいであらうと。もちろん、成果を得るために深夜に働かなきゃいけないという方々はおられます、特別な働き方。こういう方々は、そういう成果を評価する中において、そういうところも含めて、多分、成果給の中にちゃんと入つておるのであらうというふうに思いますから、決してその方々ばかりいふというわけではないわけでありまして、そこがやはり、成果を見るのか、それとも時間ではかる仕事なのかというところの違いなのであらうと。よほど労働生産性は上がらうというふうに考えております。

○足立委員 大臣もよくわかつていらつしやつての上だと思ひますが、やはり裁量労働制は、大臣おっしゃつたように、一定の意味があると思ひます。ただ、裁量労働制が合理的である働き方というのとは、あくまでも働いている方の間で成果や能力に関する格差が小さいときは裁量労働制で一定の整理ができると思いますが、能力、成果に格差がある場合には、それはあると思います、いわゆるホワイトカラーと言われている人たちは能力、成果は格差がありますよね。その格差が小さい場合は、私は、裁量労働制というのは一定の意味がある。

ただ、今大臣がおっしゃつた例えば深夜割増しなんかも、これは残業のインセンティブになつていませんか。これからワーク・ライフ・バランスというのであれば、むしろ、ヨーロッパのように労働時間の上限等を設ける等の規制で、本当にそれが労働者を守るために必要だということであれば規制すればいいんです。それを今は、いわゆる

る深夜に係る割り増し賃金をみなし残業時間に上乗せをして、それは経営者からすればデイスインセンティブになりますが、働く側からすれば、これは残業するインセンティブそのものだと思はれますが、いかがですか。

○田村国務大臣 インターバル規制のあるエグゼンションというものがあのかどうか、私はちよつとわかりませんが、インターバル規制は本来ないでしょう、エグゼンションには。

だから、裁量労働制にインターバル規制を入れるかどうかというのは、これはある議論だといふに思います。ただ、インターバル規制は、これはやはり事業者からはいろいろな御意見があるというの事実でございまして、もう少ししっかりと議論をしていかないと、今度は事業主の方からいろいろな御意見が出てくるわけでありす。

深夜割り増しがあるから、それで深夜も働くんだ、ただ、裁量労働制で、深夜までの間は残業手当はつかないわけですね。その残業手当がつかない間ずっと、本来五時、六時に終わって帰れるのに、十時まで手当がつかないの待っていて、十時からつく深夜割り増しを期待して働くんという方は、まず本来いであらうと私は思いますね。でありますから、もしどうしてもそういうことになった場合には、それぐらいはつけてもらわなきゃ困るという話であります。

本来は、能力に差がある場合は、その方にはそういう設定の裁量労働制をつくるべきであるわけでありまして、これは設定の仕方、能力に差があつても裁量労働制というものは使えらと思ひますし、成果給も、エグゼンションのような形も、人によつてやれる成果は違ふわけでありすから、それぞれ成果の報酬が違つてくる。つまり、成果が違ふという形において報酬を設定するわけでありすから、やはり成果の設定という意味では同じような話。

こちらの裁量労働制の、能力のある人となない人、それから成果も、やれる人とやれない人、それぞれ設定が違ふわけでありすから、きめ細かい制

度設計をすればやれるのではないか、このように考えております。

○足立委員 ここからの議論は、恐らく、大企業、中堅企業、中小企業、零細企業、いろいろな企業あるいは業種によつても働き方が違ひます、それぞれの実態に即して裁量労働制を適用するのが、今大臣がおっしゃつたように適当なのか。あるいは、それでは労務管理というかそういう観点から煩雑に過ぎるため、やはり新しい労働時間制度なるものを創設して、成果、能力に応じた賃金をしっかりと返していく。また、いわゆる管理という意味では、総労働時間をしっかりと規制していく。私は、そういう働き方を少なくとも一割、二割の規模でつくつていかなければ、日本の経済に未来はないというぐらひの気持ちで今質問をさせていたでいます。

とにかく、某マスコミとか某党とか、何かありもしないレッテルを張つて、この委員会でも多々なされてますが、このレッテルで厚労省が後退をする、労働基準局が後退をするということ、私は絶対にこれは国の損失だと思つています。

大臣、きょう、合間で参議院で陳謝をされてこられたわけでありすが、私は正直、地域医療介護法案はこれで通ると思ひますからいいんですが、派遣法も、私は党内でも、もう正誤表でいい、こういう主張をしてきました。大体、これは誰の得になるんだと。派遣法をこの国会から追い出して一体何が生まれるか、マイナスのことしか生まれないですよ。だから、私は、今国会で本当は派遣法も通すべきであつたと思ひ、この有期雇用の法律も当然すぐ通せばいいと思ひます。

しかし、繰返しになりますが、田村大臣におかれては、内閣府、小泉政務官を初めとする、赤石次長、事務方を含めて、これは絶対にそういうたマスコミや某党に押し込まれないようにぜひ聞つていただきたい、仕事を完遂していただきたい、そう思ひます。

最後、この労働規制の点で気になるのが、二十八日も御紹介をいただいた解雇紛争の金銭解決

であります。これは長年の課題であります、紙を見ると、調査する、分析する、何かこれは後退していませんか。かつて厚労省は、しっかりと本格的な導入に向けた検討をしておたはずであります。これは、具体的な検討をちゃんと進めていただけますね。佐藤副大臣、お願いします。

○佐藤副大臣 この件は、足立委員も、この委員会でも昨年来ずつと御主張を展開されていることも存じておりますし、また、政府の産業競争力会議でも、何回か私も出たところでもテーマになりました。

その上で、ことしの一月二十日に、この解雇紛争も含め、個別労働関係紛争の解決システムについては、成長戦略進化のための今後の検討方針の中で、政府としてのその段階の方針が決まりまして、具体的には、予見可能性の高い紛争解決システムの構築に向け、労働審判事例等を分析、整理、公表するとともに、諸外国の労働紛争解決システムの制度や運用について研究を進めることとされているわけでありす。それを受けて、厚生労働省としては、この方針に基づいて既に分析と研究を進めているところであります。

その上で、五月二十八日もう大臣が状況を説明されているわけですが、我が国の実情に即して、その研究を踏まえて幅広く検討していく旨を大臣もその日に説明をされたところであります。

○足立委員 今、佐藤副大臣の方から御紹介いただきました。私も、大学の後輩として、また大阪の国会議員として、佐藤副大臣にはしっかりとついていきたいと思ひますので、これ以上追及はしないようにいたしますが、ぜひこれは、調査分析だけでなく、今御答弁いただいたように、しっかりと厚労省として検討のテーブルにのせていただきたい、こう思つております。

では、あと十分強ですので、一旦この労働規制の話は閉じます。小泉政務官、赤石次長、ありがとうございます。

それでは、もう一つ。今、大変、きょうもこういうことで質問をするということを言つておりま

したら、地元あるいは地元を超えていろいろな方々、特に幼稚園関係者から、やはりしっかりとこれは確認しておいてほしい、こういうお話がありまして、岡田副大臣、西川副大臣には、本当にお忙しいところありがとうございます。お待たせをいたしました、時間の関係もあるので簡潔に質問をさせていただきます。

先般も、消費税一〇%の問題、これを取り上げさせていただきました。一方で、きょうは岡田副大臣がおいででございすが、いわゆる子ども・子育て支援新制度については、来年度の四月一日の施行が正式に発表されました。森大臣が、これは施行するんだ、こうおっしゃいました。

これは、私がかつて申し上げたように、以前は皆様は、消費税が上がらなければ、一〇%にならなければ、まあ自動的にかどうかはわかりませんが、施行も延びる、こういうイメージで少なくとも私は受け取つていました。

一方で、来年四月一日の施行というこの発表は、それが何か変わったのか。先般の森大臣の会見の趣旨を、端的で結構です、御紹介いただければと思ひます。

○岡田副大臣 お答えいたします。

今回の新制度につきましては、社会保障と税の一体改革の成立に伴つての一つでありますので、方針は変わっておりません。

子ども・子育てをめぐるまは、教育、保育の質の維持、深刻な待機児童問題を初め、さまざまな課題を抱えており、その解決が急務でありますことから、子ども・子育て支援新制度のできるだけ早い施行が望まれており、これまで、政府としましては、この支援法の想定する最も早い施行日である平成二十七年四月の施行を想定して、地方自治体や事業者等の関係者とともに準備を進めてきたところであります。

今般、公定価格の仮単価を提示いたしましたので、関係者に安心して施行準備を進めていただくため、この支援新制度を予定どおり来年四月に施行する方針のもと取り組むこととしたところであ

ります。

他方で、委員御指摘の消費税率一〇％への引き上げの取り扱いにつきましては、最終的には経済状況等を総合的に勘案して適切に判断することとしており、この方針には変わりはありません。

以上です。

○足立委員 今おっしゃったのは、要すれば、変わったのではないかと。もともと、消費税率一〇％がどうなろうと、来年四月の施行は堅持するというお考えだったから今も変わらないのか、そういう理解でよろしいでしょうか。

○岡田副大臣 消費税率一〇％に上がるという、財源のことから考えますとこれは基本でありますけれども、消費税率一〇％への引き上げの取り扱いにつきましては、先ほども答弁をしたように、最終的には経済状況等を総合的に勘案して適切に判断することとしており、この方針は変わりはないというところで、仮に、消費税率一〇％への引き上げについては、新制度の施行のための財源確保が課題となるわけでありまして、その点も含めて総合的に判断し、平成二十七年予算編成において適切に対応することと考えております。

○足立委員 岡田副大臣、これではよくわからぬです。

西川副大臣もお越しいただいておりますので。西川副大臣は、文科省で幼稚園の方々と御意見交換をされていると思います。これは切実なテーマです。

私はもう消費税の議論をここで議論するつもりはありませんが、しかし、総理は年末に判断すると言っているわけだから、両方あり得るわけですが、でも、年末の総理の一〇％に係る判断がどうであれ、政府としては、来年四月一日の施行、これはやっていくんだと。西川副大臣、いかがでしょうか。

○西川副大臣 今回、この新制度発足に当たっては、特に幼稚園関係者の方は随分悩まれたと思います。そういうことも含みまして、今回のこの消

費税率一〇％が、当然上がるという前提でももちろん制度設計をしているわけがございますけれども、仮にそういう事態があり得るということがあっても、やはり平成二十七年の四月の施行を想定して準備を進めていきたいと思っております。

○足立委員 ありがとうございます。

基本的に、これはある種の政治ですから、政治というか、政府・与党がやはりそこをしつかりやっていくんだと。先ほど岡田副大臣の方からも、その場合には財源が課題になります。しかし、課題は、それは政府・与党が解決をしていくんだ、少なくともそういう御決意がなければ、現場に、これで頑張っていきたい、そういうお声をけることはできないわけでありまして、

通告からちよつと離れますが、ごめんなさい、通告していませんが、もし可能であれば御答弁いただきたいんですが、今回、公定価格が出ました。民主党政権の時代には、イメージとしては、こども園に寄せていくイメージがもともとあつた。（発言する者あり）山井さんは、ああ、そうだが、こうおっしゃっています。したがって、その場合には、公定価格も相応のインセンティブを期待していた方もおられるようです。

ところが、今般の公定価格を拝見すると、極めて制度中立。すなわち、もう本当にこれは、幼稚園なのか保育園なのか、あるいは認定こども園なのか、新制度なのか、これについて金銭的な面ではもうおおむね中立だ、こういう制度になっているんですが、これは、民主党政権の時代から自公政権になってその考え方が変わった、こういうことでよろしいですか。岡田副大臣、答えてくれば西川副大臣、どちらでも結構です。

○岡田副大臣 お答えいたします。今委員から御指摘がありました、保育園、幼稚園、認定こども園についての、新制度への移行判断についての公定価格を発表させていただいたわけでありまして、これは、基本的には今までの方針としては変わっていないと私は考えております。

○足立委員 同じ質問で、西川副大臣、お願いできますか。

○西川副大臣 各省庁連携して、意思の統一を図りながらやっておりますので、変わりございません。

○足立委員 私が申し上げているのは、省庁間で違うということではなくて、民主党政権から変わったのではないかと。このことですが、厚労大臣、どうでしょうか。

○田村国務大臣 これは、教育の標準的な基準みたいなものがありますよね、認定の。それはそれで、また、保育の部分は保育の部分。保育は、短時間の部分とそれからフルタイムがあるわけでありまして、それぞれのものに関して単価というものは合わせておるわけでありまして、

でありますから、認定こども園に関しましてはそれぞれを適用するわけでありまして、ただ、例えば認定こども園の場合は、地域子育て支援拠点というのがマストであります。マストでありますから、そもそも初めからちゃんとその部分はついております。

それから、保育園との違いから見れば、副園長さんというもの、これは幼稚園にはついておるわけでありまして、基本的には保育園にはありません。ですから、そういうマストの部分としていく部分は保育園にはありませんけれども、副園長さんの部分の単価というものは幼保連携型認定こども園にはついてくるということでございますので、そういう意味では、インセンティブが全くないわけではございません。

そもそも、幼稚園も保育園も、需給を満たしておれば認可できないんですけれども、認定こども園の場合は、需給を満たしていても、申請すれば認可をしなければならぬというふうになっておりますので、そのような意味では、認定こども園の独自性というものは確保されているというふうには思います。

○足立委員 ということは、例えば同じことをやるのであれば公定価格は同じだ、こういう理解で、

したがって、経営者の方々は、自分は何をしたいんだ、自分たちの施設はどういうサービスを地域に提供していきたいんだ、純粹にこういうことを経営判断していけば、何かそれで金銭的にどうだというようなことは基本的には起こらないようになっていく、こういうことではないですか。

○田村国務大臣 そもそも、そういう幼保連携型認定こども園のニーズというのがあれば、当然それをつくっていけば、そこに人が集まってくるわけでありまして、そういう意味ではインセンティブはあるんだというふうには思います。

ただ、言われたとおり、金銭的という意味からすれば、例えば保育園も地域子育て支援拠点をやれば、この事業をやれば、同じようにこれは加算としていくということでございますので、それはマストかマストじゃないかという違いがあることはありますけれども、そういう意味で同じだということだと思えます。

○足立委員 ありがとうございます。

やればということですから、それは、やればですからね。事業内容によつて、それは中立的な制度だ、私は、事務的にそうかなということを確認をさせていただいてるところであります。

もう、絶対やめろと来ましたので終わりますが、「放課後対策の総合的な推進について」ということで、二十八日に御提示がありました。地元で子供対策に力を入れて取り組んでいたという方々であればあるほど、実は、やはり家庭でもうちよつとやっていただきたと。アベノミクス、アベノミクスと、女性が輝くということ、外で働いてください、こうなっていますが、やはり、子供たちのしつけとか、教育というのは、本当に家庭と施設が連携し合わないといけない。頑張っている方々、若干悲鳴が出ています。

こういった問題も含めて、大きな枠組みでこの子供政策をどうしていくべきか、また討論をさせていただけではないと思います。時間を超過しました、済みません。ありがとうございます。

ございました。

○後藤委員長 次に、重徳和彦君。

○重徳委員 日本維新の会の重徳和彦です。

きょうは、専門的知識等を有する有期雇用労働者等に関する特別措置法案につきまして議論をさせていただきますと思います。二十分間いただきますので、よろしく願います。

この法案、昨年の臨時国会で成立しました国家戦略特区法の規定を踏まえてということで、アベノミクスで言うところの第三の矢、国家戦略特区の目玉となる一つの重要な法案だというふうに見えておられますが、その法案をよくよく見てみても、中身がさっぱりわからないんですね。これは何か、肝心なところは全部、厚生労働大臣が定める基準とか、基本方針だとか、厚生労働省令とかいうのがいっぱい出てきて、具体的な姿がなかなか見えてこないという状況です。

それで、まず、その前提として、資料一で配付しておりますが、五年間の有期雇用を超えたら、それは自動的に、無期の申請をすれば無期雇用に変換できるんだよ、こういうルールがもとにあるんだけれども、今回、その例外を設けるというわけですが、そのスキームが、まず事業主が計画をつくって、大臣に申請をして、大臣が認定をすると、そういった特例的な、五年を超える有期雇用契約ができますよ、こういうことで、これは非常に重要な労働法制に対する例外だと思ふんです。

ですが、ちょっと調べましたところ、この法案をつくるに至るまで、役所の中で労働政策審議会というのがありまして、その合同部会で検討が行われてきているんですね。事業主が計画をつくって、認定を受けて、契約を締結する、このスキームの前例として、例えば、ことし二月の合同部会で、中小企業労働力確保法とこれは同じスキームだよ、こういう前例もあるので同じような形でこういったルールを決めることができるんじゃないか、こういうような議論が行われているようなんです。

ところが、この中小企業労働力確保法と言われる前例となるものは、確かに、事業主が計画をつくって、申請をして、認定を受ける、ここまでは同じなんです。その法的効果というのは、単に、国から助成金を受けられます、こういうものなんです。

だから、事業主が助成を受けるための仕組みとして計画の認定を受ける、これはあるでしょう。だけれども、それを前例として、計画を出して認定を受けたら、重要な労働契約、労働規制に対する例外を認めることができますよ、これは何か、手続と法的効果のバランスが、前例がありますというその仕組みとは、ちょっと余りにもバランスが悪いんじゃないかなと思います。いかがでしょう。

○中野政府参考人 今回の法案の検討に当たり、労働政策審議会におきまして、厚生労働大臣が基本的な方針を策定した上で、これに沿った対応がとられると大臣が認定した事業主に雇用される労働者について、無期転換ルールの特例の対象とするという今回の法案の仕組みについて、具体的なイメージが湧くようにという指摘がございました。ことから、同様の仕組みとなっている、ただいま先生御指摘になりました中小労働法の例を紹介したところでございます。

ただ、中小労働法は、確かに、認定をした後いろいろな助成措置をするということではあります。それが、それに加えて、委託募集の特例という、いわば労働市場の中のルールのようなものにつきまして、本来は許可が必要なものを出し出でいいとか、こういうようなルールを変更する部分もあるということ、その点も踏まえて紹介したところでございます。

さらに、今回の特別措置法のように、労働契約法という民事ルールにつきまして行政機関による認定により特例が生じる例として、借地借家法の特例に当たるマンション建替え円滑化法や、民法の特例に当たる港湾法についてもあわせて紹介したところでございます。

いずれにいたしましても、無期転換ルールの趣旨が損なわれることのないよう、公労使各側の議論を経て、議論を取りまとめたというものでござります。

○重徳委員 一応、今の説明で大体理解できましたけれども、できるだけ今後も、中での検討につまましては、適切な前例を使って行っていくっていただきたいということを指摘させていただきたいと思ひます。

それで、法案の中身に入っていきます。

まず、国家戦略特区の法律を受けて今回の法律ができていくわけですが、資料の二でおつけしておりますが、国家戦略特区の附則第二条で、対象となる労働契約の収入、賃金の面に関して、「その年収が常時雇用される一般の労働者と比較して高い水準となることが見込まれる者に限る。」このように書いてあります。

ですから、高所得の契約を結んでいる人が、五年を超えて七年とか十年とかいう場合が対象なんだろうなというふうに思つて、今回の法案もあわせ読んだところ、今回の法案には、賃金が「厚生労働省令で定める額以上である者に限る。」としか書かれておりません。つまり、常時雇用される一般の労働者と比較して高い水準とか、そういうところまで法案には今回書き込まれていないんですね。だから、法律を見てもわからないんですよ。これは、なぜこのような法案の構成になっているんでしょうか、規定になっているんでしょうか。

○中野政府参考人 今回の対象者の年収要件につきましては、具体的な額を定めるものであります。ことから、今後の経済社会情勢の変化によって必要な場合には改定をしなければならないものであるため、厚生労働省令で定める額というふうにしていくところでございます。

年収要件を含めた高度の専門的知識、技術、経験の具体的な要件については、労働基準法十四条に基づき一回の労働契約期間の特例の対象となっており、一定の国家資格等を有する者、一定期間の実務経験を有する年収一千七十五万円

以上の技術者、システムコンサルタント、デザイナー等を参考に、法案成立後、改めて労働政策審議会において検討することが合意されておりました。年収要件についてはこのような水準をベースに検討していく方針でございます。これらのことについては、労働政策審議会が労使の共通理解に即したものでございます。

いづれにいたしましても、直接的に、確かに先生御指摘のように、年収要件の前に規定は具体的には書いておりませんが、経緯からすれば、国家戦略特区法の附則に基づいた形で高い水準にあるという前提で、明確には規定しない、こういうことでございます。

○重徳委員 書かなくてもわかるだろうから書いていない、言ってみればこういう御答弁ですね。これはやはり、書けるものは書くべきだと思います。

全部省令に委ねているわけですから、読んだだけでは、幾ら以上、どのぐらい以上の水準なのか全然わからないわけですから、そこは定性的であれ何であれ書かなければ、国家戦略特区法に基づいてつくられた法案だといつても、この法案は恒久的な特別措置法だと思ひますので、やはり、これは十年後二十年後に読んでもどうも趣旨の法律がわからない、すぐこの趣旨が損なわれるようなことだつてあり得ない。つまり、役所の判断一つでこの条件が変わってきちゃうわけですから、ここは重要どころだと思ひますので、ぜひ再考いただきたい、こう思ひます。

それから次に、第一種計画というものが法律上あります。これは、専門的知識を有する有期雇用労働者を事業者と労働者との間で契約を結ぶ際の前提となる計画、これを第一種計画というふうに法律上定義がされております。この計画に記載すべき事項として、この法案には三つ規定があります。

一つは、「業務の内容並びに開始及び完了の日」とあります。その業務の内容が計画に書かれたら、これは、今度は、厚生労働大臣が定める基準に該

当しなければならぬというふうにかかれてもおります。では、その厚生労働大臣が定める基準とは何かというと、専門的な知識、技術または経験というところまでは法定されているんですが、そこから先は全部役所で定めるところになるというふうなことになるんですよ。

だから、本当に、基準と書いてあるだけで、内容は基準に合わないといけない。その基準というのは、専門的な知識、技術、経験というものにさえ合っていればいいかのような法律上の書きぶりなんです。これは具体的にどのような基準を定めるんでしょうか。

○中野政府参考人 特例の対象となる労働者がその能力を有効に発揮するためには、事業主による適切な雇用管理の実施が求められるわけでございます。また、本法案におきましては、厚生労働大臣が労働者の特性に応じた雇用管理に関する基本指針を策定することとした上で、事業主が作成する雇用管理措置に関する計画が基本指針に照らして適切なものであることが認定要件、こういう仕組みでございます。

基本指針におきましては、有期雇用労働者の雇用動向に関する事項や、事業主が行う有期雇用労働者の雇用管理に関する措置の内容に関する事項について定めることとしておりまして、具体的には、今後、労使も参画した労政審において策定することとしております。

その上で、第一種計画において記載する高度専門知識を有する有期契約労働者の特性に応じた雇用管理に関する措置については、法文の条文上例示させていただいておりますのは、いわゆるセミナー等の「教育訓練を受けるための有給休暇の付与」でございますが、そのほか、そのための経費の援助や、始業、終業時刻の変更とか、あるいは残業の免除とか、勤務時間の短縮などが考えられるものかと思っております。

そのような形で、このような制度を今後具体化していく、適正な雇用管理措置等をとる計画を出していく事業主については認定を行う、こうい

うことで対応したいと思っております。

○重徳委員 今の御答弁を聞いても、わかる方はさっぱりいらつしやらないと思ふんですね。

要は、今後、労政審で検討するということであつて、法案上定められている例示というのが、三つと私が言いましたうちの二つ目のところに、「教育訓練を受けるための有給休暇の付与」、これが例示されているだけで、何だかわからないんですよ。

さらに、今、第一種計画に盛り込むべき三つのうちの三つ目に関しては、「その他厚生労働省令で定める事項」ですから、本当に丸投げですよ。だから、こういう法案のつくり方というのは、私はいかがなものかと思ふます。法律を読んでも中身がさっぱりわからない。

繰り返になりますけれども、本当にまともな運用ができるかどうか、これも、これから労使間のいろいろな話し合いを経て検討する。それから、これまでの経緯も労政審でいろいろと議論されてきた、これを踏まえていますとか国家戦略特区法を踏まえていますとか、そういうことでは、この法案そのものに何も定めていないことを認めるようなものかと思ふんですね。だから、この法案だけ読んでも、中身が全然わからないんです。

ですから、これは労働者保護という観点もありまして、それからもう一つは、先ほど足立委員からいろいろと指摘をさせていただきましたように、これから労働力のあり方についても、さまざま、多様な働き方についても議論をしていく必要があると思ふんです。だけれども、その都度その都度、法案を見ても空っぽで、あとは全部、大臣が定める基準だの省令だの、そういうものに委ねます、あとは労政審でしっかり議論しますとか、そんなことでは民意を代表する国会での議論が成り立たないと思ふんですね。そういう趣旨で私は本日指摘をさせていただいております。

まして、今回の労働契約法十八条、要は承諾みなしの特例ですね、五年を超える者が無期転換に、申し出れば転換できる、このルールに対する重要

な例外を設けるわけですから、こういう重要な特別措置法案の審議に当たって、何でも丸投げだ、聞いてみなきゃわからない、聞いてみてもわからない。

こういう答弁でどんどんと法案審議が進んでいくということについて、大臣、どのように認識をされていますか。法案でもっとも具体的に定めて、国会審議にきちんと付して、政治家同士の議論をするべきではなからうかと思ふんですが、大臣、いかがな認識をお持ちでしょうか。

○田村国務大臣 対象でありますけれども、先ほど来出ております労働基準法の第十四条、要は、ここで言っております高度な知識とか技術とか経験とは一体何ぞやということに関しては、労働基準法第十四条に規定されております一回の労働契約期間の特例の対象となっております。一定の国家資格を有する者、また、一定の実務経験を有する者の中で年収が一千七十五万以上の、例えばでありますけれども、システムコンサルタントでありますとか技術者でありますとかデザイナー、こういうものを参考にさせていただくわけであり

ます。これは労働政策審議会で検討いただくというのと、委員が、それは余り、その中でどう変わるのかわからないじゃないか、一緒にやないだろうとおっしゃられると思いますが、参考という意味では、そのような形で労働基準法の十四条等々の対象者を参考にさせていただくということであり

ます。その上でお決めのいただく。あわせて、労働政策審議会においての建議、これは二月に発表されたわけでありまして、この建議の中において共通理解という形で即したものであるわけでありまして、そういう意味では、労使ともに、これはそのような形の中でこれから議論していこうということと合意を得ておるということでもあります。

雇用管理等々の仕方、基準に関しまして、これは方針等々をこれから議論するわけでありまして、これも労働政策審議会の中で御議論をいただ

きたいというふうに思っておりますが、対象等々がはっきり言って大臣告示で決まること自体、国会でこんなものは決めるべきだというお話であります。先ほど申し上げました労働基準法第十四条に言う労働契約期間の特例の範囲というのも大臣告示で決めておるわけでございます。決してこの法律が特異なわけではございません。

そういう意味では、労働基準法に合わせてこのような形にさせていただいておるということと御理解をいただければありがたいと思ふます。

○重徳委員 前例がありますからというぐらゐの御答弁だと思ふんですね。これは役所の言い分だと思ふんですが、労基法も同じような定め方ですよということなんですけれども、基本となる制度に対する例外を法律でつくるわけですから、やはりこれは特別措置法なわけですから、別に並びのようなことばかりじゃなくて、もっと特化した定め方だつて、工夫は幾らでもできると思ふます。

それから、労使の間で合意されて共通理解になつていくといつても、国会の中で共通理解、合意にならなければ、それはやはり本来の法律をつくるプロセスとしての必要条件を満たしていないと思ふます。

ですから、このような最近の法案審議、ずっと私は苦言を申し上げておりますけれども、前回の地域医療介護法案、抱き合わせ十九本の審議のあり方とかこの法案のつくり方とか、もう本当に国会をないがしろにするような法案の提出の仕方だと私は思ふます。このような、今本当に衆参両院とも与党が多数を占めているこういう状況であればあるほど、特に厚生労働省は最近緩んでいると言われているわけですから、もっと厳しい姿勢で臨んでいただきたいと思ふます。

あとは、最後に、これから長時間働いても残業代ゼロじゃないか、こういうキャンペーンを張られるものか検討だとか、多様な働き方、こういったいろいろな労働法制についても議論をしていかなければならないと思ふます。

やはり、企業に対する忠誠心を持つて長時間残業をするスタイルが、私は日本においてずっと定着しているんだと思うんです。もともと専門職を、専門的な自分の仕事というものを追求するような働き方に転換をしていく必要があると思います。全部を全部ひっくり返すわけにはいかないかもしれませんが、それがひいては女性の働きやすい職場にも結びついていくと思います。

いずれにしても、こういった労働法制度の転換というのは非常に大きな批判にさらされがちな改革だと思います。そのときに、繰り返しになります、国会において、きちんと法律上、国会議員が議論できるような中身の法案を今後も作成して提出をしていただくことを要望いたしまして、質問を終わらせていただきます。

ありがとうございます。

○後藤委員長 次に、高橋千鶴子君。

○高橋(千)委員 日本共産党の高橋千鶴子です。きょうは、まず資料の一枚目に、大変笑顔の写真が気に入りましたので、毎日新聞の記事をつけました。

過労死等防止対策推進法案が、二十三日の本委員会、また、二十七日、衆議院の本会議を通過して、あとは参議院での成立を待つばかりとなっております。

全国過労死を考える家族の会の寺西笑子代表は、これからの日本社会を背負っていく若者が過酷な労働環境に追いやられ、優秀な人材を亡くすことは、日本の未来をなくすことと発言をされ、この日本に初めて過労死という文言の入った法律をつくり、国を挙げて過労死を防ぐ対策を進めてくださるよう、切にお願いしますと訴えました。働いて死ぬなんてあってはならないという共通のスローガンのもと全会派の一致を見たことは、貴重な成果であり、寺西さんが呼びかけたように、あすにも過労死で亡くなるかもしれない、そういう命を救うために、私たち政治の責任は大きいと感じております。

大臣も家族の会の皆さんと面会されたことと承知を

しておりますが、本法案成立に当たった大臣の感想と決意を伺いたいと思います。

○田村国務大臣 働く方々が健康を損なう命を落とされるということは、あってはならないことであります。

そのような意味で、今委員がおっしゃられました過労死等防止対策推進法案、これは五月二十七日、全会一致で衆議院で可決をされたわけでありまして、これから参議院で審議をいただくものだというふうに思います。これを我々も見守っていきたいというふうに思います。

これは、施行される前でも、例えば協議会の設置、それから大綱、こういうものの準備はできていくわけでございますので、こういうものは、施行等々をしつかりと見据えながら、我々としては準備をさせていただきたい、このように考えております。

○高橋(千)委員 ありがとうございます。

私自身も議連の世話人の一人として議論を重ねてきたわけですが、自民党のPTにも本場に審議を重ねていただく中で、やはり、強化月間の、最初は週間という案だったのが月間になったりですとか、厚労白書に毎年位置づけて調査の実態を発表する、こうしたことによって、本当に国が責任を果たしていく。

残念ながら、この過労死の範囲は非常に狭いものだったんですけれども、しかし、調査の対象としては大きく入るんだ、しかも公務員も入りますから、国家公務員も入るという形で盛り込んでくれたということは非常に大きな意義があったかと思っております。実効あるものにしていきたい、このことを重ねて確認をしたいと思っております。

ただ、残念ながら、政府が向かっているのが真逆ではないかということと本場に指摘したいと思うんです。しかも、総理は、働き過ぎを防止するのだということをおっしゃっている、その名目で今議論されているのが、きょう朝から話題となっている労働時間規制緩和が産業競争力会議で議論されていることであります。非常に残念

に思っているんです。

資料の二枚目に、「緩和職種で対立」ということで、これは読売新聞の二十九日付の記事をつけておきました。

これは、国会議の様子を報道して非常にわかりやすいなと思ったんですが、厚労大臣は、田村大臣は、為替ディーラーなどの世界で活躍する限定的な専門職に対応するのだとおっしゃっていて、それでは狭過ぎる、幹部候補まで入れるべきだという民間議員の声が上がっていることが紹介をされております。

総理は、長時間労働が強いられると言われるのは誤解だと述べているわけですが、この真ん中の顔写真のところを見ていただければわかるように、甘利大臣は、残業代ゼロではなく、残業代込みだ、こういうふうに答えているわけで、何のこっちゃと思ったわけです。

そこで、この構図だけを見ると、何か田村大臣が孤軍奮闘して守っているように見えるわけですが、実際はどうなのか。基本は、時間ではなく成果で評価できる仕事に関して残業代などは違う制度をつくる、これは、枠がどうなのかというだけであって、基本の考え方は一緒でしょうということを確認したい。

○田村国務大臣 各党の立ち位置をよく理解させていただきながら答弁をさせていただくわけでありまして、どちらからもお叱りをいただくというところでございまして、つらい立場で答弁をさせていただくわけでありまして、これも、

これは、成果を評価するという形でございまして、基本的には、残業代込みというより残業というものを評価する。ただし、そのときに、成果というものを評価するのは、やはり一定の労働契約の交渉力がなければ、そこはおっしゃるとおり、むしろ成果を強いられた大変なことになるわけでありまして、そういうところを念頭に我々は提案をさせていただいたわけでございます。

よくよく、全く世界にこういう働き方がないかといえ、ヨーロッパやアメリカにもあるわけで、ヨーロッパとアメリカは若干違いますけれども、あるわけでございまして、ヨーロッパ等々では、やはりジョブ型で、交渉力のある方々がこのような形の中で働いておられるということでございまして、それを念頭に置きながら、我々としては今般このような提案をさせていただいたわけでありまして、逆に言えば、それによってワーク・ライフ・バランスがしっかりと保てるというような考え方もあるわけでございまして、御理解をいただければありがたいというふうに思います。

○高橋(千)委員 率直に言って、ILOの労働時間条約さえ批准をしていないのに、こういうときだけヨーロッパのまねをするという議論はやはり違うんだ、土台ができていないじゃないかと言わせていただきます。

大臣が言うように、成果で評価できる世界レベルの高度専門職、そういう方たちというのは、もともと残業代に縛られない、そういう世界で生きているのではないのでしょうか。そもそも、厚労省の調査では、変形労働制を採用している事業所というのはもう五割に達していますよね。みなし労働時間制は一〇・八％、年俸制でも一三・三％なんです。ですから、そういう裁量労働制とか年俸制とか、もともとある制度の中で十分対応できることなのではないんですか。

○中野政府参考人 年俸制は労働時間制度そのものではございませんけれども、裁量労働制のもとでは、みなし労働時間が一日八時間を超える場合、三六協定の監督署長への届け出が必要でありまして、みなし時間、今申し上げたように、八時間を超える場合は割り増し賃金の支払い義務がございします。また、深夜、休日の割り増し賃金支払い義務や、休日規制があることから、専ら成果で評価され、交渉力のある労働者であっても、裁量労働制のもとでは完全に労働時間規制から自由にはならない仕組みであります。

五月二十八日の産業競争力会議で、時間ではな

く成果で評価できる仕事に適する労働時間制度について大臣から御説明いたしたところでございますが、成果のみで評価できない労働者も幅広く労働時間規制の適用を除外され、労働者保護にもとることのないよう、新たな制度の対象は、成果で評価できる世界レベルの高度専門職に絞る必要があるというふうに考えているところでございます。

○高橋(千)委員 例えば、政府の企画業務型裁量労働制の適用労働者の満足度でいっても、やや満足、満足しているが合わせて七六・四％。また、事業場でいって、今のままでよいと答えているのが六八・六％。そういう実態の中で、一体誰のニーズなのかということになるわけです。結局、限定は限定だと言ふのであれば、そこまで限定するなら、あえてこの制度を持ち出す意味がないということなんです。

つまり、二十八日の会議でも、出席した民間議員や閣僚からは、一握りでは意味がないと言われているわけですね。労働政策が変わるというメッセージを出すべきだと再考を迫った。甘利大臣の記者会見もそういう意味だと思ふんですね。やはり、あえて法改正が必要だと言っているのは、今の裁量労働制の中であつても、あるいは管理職であつても対象となる深夜業、この割り増し残業代、こうしたものも取っ払いたい、切り込みたい、そういう狙いがあるからではないでしょうか。

いわゆるサービス残業根絶のための通達が出されたのは、二〇〇一年、平成十三年四月でありました。この間、この一片の通達が出されたことによつて、労働者と、あるいは監督官の仕事の中で、十一年間で二千三百七億円の不払い賃金が是正をされています。最新の報告を見ますと、是正企業が二千二百七十七。前よりは減つてきておりますけれども、百四億五千六百九十三万円。十万人を越す労働者に不払い賃金が戻っているんですね。着目したいのは、一千万円以上の割り増し賃金を払った企業は、全体の二三・九％ですが、合計

額は七割近いわけです。それで、二十四年度で、一社で支払った最高額は幾らかといいますと、卸売業で五億四百八万円。一社でそれだけの不払い賃金を払った。超有名なあそこかなと思つたわけですから。

結局、この問題というのは、単に賃金を不払いだから払えというだけではなくて、それだけの長時間労働、サービス残業をしているんだということとを明らかにすること、それも役割を果たしていると思ふんですね。

これが、まさか正対象から払わなくてもよいものになつては大変なわけでありまして、結局、言いたいことは、働き過ぎ防止を建前はうたつていられるけれども、働き過ぎが見えなくなるのではないのか。これは、残業ゼロだつたら残業代ゼロですから、それならいいんですよ。そうじゃないんですよ。働き過ぎていることが表に出てこなくなつて。これでは、過労死防止とは絶対矛盾すると思ふ。大臣、どうですか。

○田村国務大臣 前回の改正を提案した際において、自己管理型の労働制というような形でございまして、これは、健康、福祉の確保策をしつかりとつた上で、週休二日分の休みをとるといふような、そういうものであつたわけでありまして、今般のは違つておりまして、先ほど来言つておりますとおり、成果というものを評価する、こういうような提案であるわけでありまして。

働き過ぎというのは、今委員がおっしゃられたのは、我々が言っているのは多分違う話なんだというふうに思いますが、我々は、高度な専門職という意味で、そもそも時間でははかれないようなそういう働き方の方でありますから、その方々が、自由な働き方の中において、自分のワーク・ライフ・バランスをとっていただきながら仕事をしたいだくという話であります。

ホワイトカラーという意味からすれば、日本は労働生産性が余り高くないというふうに言われておりますので、そういう意味からすると、我々は、裁量労働制というものを提案する中において、裁

量労働制であれば、早く仕事を済ませれば早く帰れる、もしくは残りの余つた時間はさらに違う仕事をし給料が上がる、こういう話になつて、生産性が上がるわけでありまして、そのような提案をするのがより合理的であらうということと提案をさせていただいたわけでありまして、残業を減らして、サービス残業をしていふのは全く違う。

時間に合わせて、ちゃんとみなしという形で仕事量をはかるということとございまして、その点では、賢明な高橋議員は御理解をいただいているというふうに思います。

○高橋(千)委員 効率よく、かつ成果を出す人の話をしているんじゃないんです。時間でははかれないと言っているだけであつて、それは、みんなが短時間で仕事を終わらせるという意味ではないわけでしょう。

だから、資料の最後にあるように、改革の大前提は働き過ぎ防止、ブラック企業撲滅と書いてあるんじゃないですか。これをわざわざ書かなきゃいけないのは、そういう働き過ぎの人も含めて検討しているということの意味しているんです。これは最後のページですけれども、その間に、競争力会議で配られた資料をつけておきましたけれども、財界の皆さんがどんなことを言っているかということを集めた資料なんです。

これを見ますと、例えば、一月十五日の経団連は、「労働時間・深夜労働の規制の適用を除外する制度を創設すべき」とあります。私が今言つた深夜労働の規制ですよ。これが真つ先に出てくるじゃないですか。

つまり、幾ら裁量労働制であつても、包括で時間をもとと決めておつて、その中に残業代も入っている、そういう働き方でも、深夜というのは特別なんだ、人間のライフサイクルにとつて、やはりそれはきちんと規制をしなければ過労死につながるんだということで、あえてこれはやつてきたことじゃないですか。そういうことを取っ払えということを言っているわけですよ。その後の、下の人などを見ていくと、結局、

「高度な裁量を持つて働く」と言いながら、「一部の事務職や営業職、研究職等を対象に」ということで、イメージしているのは、大臣が言っているような限定的なものではなくて、もっと広い人たちをイメージしていることがわかるわけなんです。

改めて最後のページに戻りますけれども、御丁寧に、いやいや、働き過ぎをちゃんと規制するために労働基準監督官をあやすんだ、諸外国から比べても監督官の数は少ない、まあ一番少ないのはアメリカ、当たり前ですが、そういう表までつけてくださったっているんですよ。

共産党は、何度も何度もこの問題を取り上げてきたじゃないですか、監督官が少な過ぎると。これを倍にしたくらいでは焼け石に水というのが実態です。

でも、何で民間議員がこういうことまで言つたのかということとをたどっていきますと、四月二十二日に長谷川氏のペーパーが出ています。何と言つていますか。「ハローワーク機能の一部地方・民間開放等を大幅に進めている現在の政策の方向性を鑑み、労働行政全体の人員配置を見直すことで、諸外国に比べ大幅に不足している労働基準監督のための人員を強化すべき」。

早い話が、ハローワークを派遣会社に任せて、余つた職員を監督署に回せと言っているだけじゃないですか。非常に乱暴な議論です。こんな議論には乗らない、きつぱり拒否しますということと言つていただきたいと思います。

○田村国務大臣 今、産業競争力会議で、民間議員の方々がおっしゃられたような御意見は御意見として提案があつたわけでありまして、我々の提案は、先ほど来申し上げておりますとおり、そもそも、夜働かなきゃいけない方々がおられますよね、専門職の中で。そういう方々は、深夜割り増しというよりは、それははもとと入つた中において、成果という形に評価する中で報酬が決まつておるわけでありまして、そういう方々は、やはりこのような形で対応するというのは我々として

は適當であると考えるわけであります。

そうでない人たちに關して、いろいろな御意見もあるわけでありますので、これはまた大臣としてのいろいろな協議をさせていただきたいと思ひます。

労働基準監督官をふやしていただけることは大変うれしわけでありませうけれども、いろいろなことを勘案しながら、我々としては要望はしてまいりたいというふうに思ひます。

○高橋(千)委員 済みません。今ちよつと重要なことをおっしゃったと思うんですが、局長に確認をしますが、夜勤く人は深夜割り増しを含んでいる、これでいいんですか。

○中野政府参考人 これはよく高橋委員からこれまで何回か御質問いただいたことですが、残業についても一定の定額を渡して、実際に残業時間がそれを超えたら、ちゃんとそれを支払う形は合法であるという形で我々は解釈を示しております。

それと同じような意味で、深夜に対する割り増しも基本的に同じでありますので、考え方としては同じような趣旨でいただいた大臣は発言だったというふうに理解しております。

○高橋(千)委員 そうなつてくると、深夜でも昼でも総枠だから一緒なんだ、入っているんだ、そういう世界でやるんだという議論では全然話にならないんですよ。いやいや、大臣、そう言っていますけれども、きのうそういう説明を、私、厚生省から受けたんです。

つまり、裁量労働制の世界であっても、あるいは管理職であっても、きちんと深夜業というのは手当てをしなきゃいけない。今がそう。だから、そこを取つ払えと経団連からも言われているんじゃないですか。そこを丸めてやっていくというのではだめなんだということ、最初の趣旨とは違うということ指摘しているわけですか。

大臣、まだ弁解されるんですか。
○田村国務大臣 深夜というのは、適用除外になれば、それは適用除外になるわけであります。

ただ、夜勤かないとそもそも成果を出せない人

というのは、もともと、そういうことが前提の中において成果に対して報酬をもらっているわけでありますから、昼間働いても成果が出ない人は夜しか、例えば為替ディーラーで、どうしても時間が逆転するところは、夜勤かなきゃできませんよね。そういうところは、そもそも深夜とかいうような概念ではなくて、その成果の中として入っておるんだということを申し上げたわけであり

ます。
言われるとおり、深夜割り増しが適用除外になれば、それは当然のごとく、そういう概念では入りませんけれども、私の言っている意味は先ほど申し上げたような意味で、入っているというか、概念としてあるということを示し上げたわけであり

ます。
○高橋(千)委員 残念ながら時間が来しましたので、続きはまた来週にしたいと思うんですが、入り口はレakesであつて、出口は全然違うんだというところ、やはりそういうところに立つて議論をしていかなければ話にならない。最初に言つた過労死を本当になくすんだという決意からい

と、本当にこれは重大な法案だ、法案になるのかどうかも含めてですけれども、重大な中身だと指摘しなければならぬと思います。
有期については次にやりたいと思います。終わります。

○後藤委員長 午後一時から委員会を再開することとし、この際、休憩いたします。
午後零時五分休憩

午後一時開議
○後藤委員長 休憩前に引き続き会議を開きます。
質疑を続行いたします。大西健介君。

○大西(健)委員 民主党の大西健介でございます。水曜日に続いて質問の機会をいただき、ありが

とうございます。

私も、きょう午前中からずっとこの委員会でも議論になつてゐる労働時間規制の緩和について、まずは法案の質問に入る前に伺つていきたいというふうに思ひます。

先日の予算委員会の集団的自衛権の集中審議でも、公明党の質問者が質問に立つと、野党席から頑張れという声が飛んでおりました。私は、この労働時間規制の緩和についても、ぜひ公明党の皆さんに頑張つていただきたいというふうに思つております。

きょうは、資料として公明新聞を配らせていただいたんです。

この公明新聞の記事ですけれども、四月の二十二日ですけれども、産業競争力会議で労働時間規制の緩和が提案された、このことを受けて、二十四日に、公明党石井政調会長を先頭に、官邸の菅官房長官に申し入れを行ったということであり

ます。写真には本委員会の古屋委員や榊屋先生のお姿も写っております。

この記事を読みますと、このように書いてあります。「新制度の検討に際しては、サービス残業の合法化や長時間労働の常態化につながることを、労働者の健康などにも配慮して慎重に検討するよう求めた。」ということであり

ます。全くそのとおりだなというふうに思うわけであり

ます。少なくとも、その後の、先日、水曜日の二十八日の産業競争力会議で民間議員から示された案というのを見ますと、私は、公明党の皆さんが御懸念をされている長時間労働の常態化だとかあるいはサービス残業につながる懸念というの

は、私拭きできないんじゃないかというふうに思つております。

○大西(健)委員 さすがは佐藤副大臣、立派な御見識をいただいたと思ひます。あすの公明新聞をまた読まれた読者の方も安心するんじゃないかなというふうに思ひます。

私は、公明党さんの本音はやはり慎重だと思ひ

ます。これを踏まえまして、先日の二十八日の産業競争力会議の長谷川民間議員の御提案について考えましたときに、業務の裁量度は一定程度あつても、成果のみで評価できないのではないかと、そう思われる労働者も含めて新たな労働時間制度の対象とする

ことも受け取れるような、そういう内容となつておりまして、そういった者が幅広く労働時間規制の適用を除外され、長時間労働につながる懸念が否定できないと私どもは考えております。

ですから、新たな労働時間制度の対象については、長時間労働を強いられる、残業代がなくなつて賃金

が下がるといったことがないように、そのときの会議で最後に、新たな選択肢について、職務の範囲が明確で高い職業能力を持つ人材に対象を絞り込むという総理の指示もございましたので、そういうことを踏まえて、今後、関係省庁としっかりと議論をしてまいりたい、このように考えております。

○大西(健)委員 さすがは佐藤副大臣、立派な御見識をいただいたと思ひます。あすの公明新聞をまた読まれた読者の方も安心するんじゃないかなというふうに思ひます。

私は、公明党さんの本音はやはり慎重だと思ひ

んです。例えば、現在、安倍内閣の閣僚も務めておられる太田大臣は、第一次安倍内閣のときに本会議で、この労働時間規制の緩和、日本版ホワイトカラーエグゼンプションについて質問されています。

きょうお手元に、一ページ目の裏ですけれども、そのときの会議録をつけさせていただきました。ここで太田大臣は何と言っておられるか。「焦点となっていた日本版ホワイトカラーエグゼンプションの導入については、私は、改めて、慎重の上にも慎重を期すべきだと強く申し上げたい。」

私は、太田大臣のお考えが今も変わらなければ、これはよほど慎重に、御丁寧に与党内の調整というのをしていただかないと、閣内不一致にもなってしまうんじゃないか。まさに、公明党の御了解をいただくためには、まだまだ相当慎重な検討が必要ではないか。

ところが、安倍政権は、六月にも決めると言われている成長戦略の中に、この労働時間規制の緩和を盛り込むというところで進めております。

私は、今申し上げたように、少なくとも二十八日の議論を聞いている限り、これはもうあと少しでまとまるんだというふうな状態にもないし、まだまだ、産業競争力会議の場だけをとっても、まだ何回も開いて議論しないと、とてもこれは、公明党さんの御理解も得た上で成長戦略の中に盛り込むというのは、スケジュール的にもなかなか難しいんじゃないかなというふうに受けとめているんですけれども、大臣、このあたりはいかがでしょう。

○田村国務大臣 四月の二十四日でありましたけれども、菅官房長官に公明党から、「時間で測れない創造的な働き方の検討に当たっては、「労働者の健康管理等に十分配慮の上、慎重な検討を進めること。」という申し入れがあったわけであります。

今、太田大臣が、前回のホワイトカラーエグゼンプションと言われた制度に対しての御質問の議事録であったと思いますが、前回の制度は、自己

管理型の労働制というものでありまして、今回のものとは違うわけでありまして。今回は、成果を評価する、そういう時間では働かない働き方に対しての適用除外等々に対して議論をしておるわけでありまして、そういう意味からいいますと、これは違うわけでありまして。

その上でありますが、総理から、今もお話がありましたけれども、職務の範囲が明確で、高い職業能力を持つている人材を対象を絞り込むというのを申されておられるわけでありまして。あわせて、希望しない人には適用しない、さらには、この意向によって賃金の下がらない等々、こういうようなことも総理はおっしゃっておられるわけでありまして。

いずれにいたしましても、健康管理、これは大事なことでございまして、そのような部分は我々しっかりと考えていかなきゃならぬと思っております。これは大前提であります。

その上でありますけれども、このような総理からいただいた指示をもとに、これから政策をしつかりとつくっていくかなきゃならぬというわけでありまして、いずれにいたしましても、ここである程度どういう方向性かというのが出てきた後、労働政策審議会ですっかり御議論をいただくということになろうと思っております。

○大西(健)委員 今大臣の答弁では、絞り込んでという話がありましたけれども、私はむしろ、今出ている民間議員の提案を見る限りは、前回の日本版ホワイトカラーエグゼンプションよりもさらに、言い方は悪いですが、ひどい内容になっているんじゃないか、幹部候補まで含むと。おまえは幹部候補だから残業代なしだと言われれば、そこまで広がってしまう。

あるいは、年収要件さえないような提案が出てくるということでは、前回でも、慎重の上にも慎重を期さなければと太田大臣は言っておられるわけですから、私は、今の内容では、とてもではないけれども、成長戦略に盛り込むなんていうことは、まだまだどこまで全然いいないのでは

ないかというふうに思います。

この太田大臣の御質問、その後のところがあります。そこには、「この制度を導入しないかわりに、時間外労働の割り増し賃金率の引き上げやパート労働者の処遇改善についても見送るべきとの動きがありますが、私どもは、ぜひとも実現すべきものと考えます。」ということがあるんですけれども、資料の次のページに新聞記事をつけておきました。これは五月十日の記事でありますけれども、この記事によりますと、政府は今、中小企業について、時間外割り増し率を引き上げるといことが書かれております。

この点においても、私は、まさに公明党さん和我々は考え方が同じだと思っておりますけれども、残業代ゼロ法案を出す前に、まずやるべきことがあるんじゃないか。

二〇〇八年に労働基準法が改正をされたときに、月六十時間を超える残業には通常の五〇％割り増しの残業代を大企業には義務づけています。そのときに、中小企業は当面三年間猶予するということであります。猶予期間はとくに過ぎていますけれども、いまだに五〇％になっていない。ちなみに、米国でさえというのはい方は悪いですが、割り増し率五〇％ということであり

ます。これは、賃上げを目指している安倍政権の方向性にも私は合致するものだというふうに思っています。この記事によりますと、これを検討しているということですが、ぜひ早急にやるべきだというふうに思います。いかがでしょうか。

○田村国務大臣 まず、新しい働き方に対応する労働時間制度であります。これに関しては、全体的に、民間議員の方々の言う通り、一定程度やはり限定をしなければならないということはおっしゃっております。ですから、何かすごく広がってというようなイメージではないというところではあります。そこは、我々とは少しばかりまだ意見が一致しないところもあるわけ

でございます。関係大臣同士で協議を進めてまいりたいというふうに思っております。

今のお話であります。前回の労働基準法改正で、六十時間を超える時間外労働、これに関しましては割り増し率を五〇％、こういうことにしたわけでありまして、中小企業に対しては適用を猶予しておるわけでありまして。

これは、見直し期間といえますか検討期間が来ておりますので、労働政策審議会でも御議論をいただいております。

中にある議論は、例えば運送業の手待ち時間がありますとか、それぞれ業種によってやはり対応等々を考えたければならないのではないかと。いろいろな御意見があります。それと、中小零細企業においては、経営上五〇％を超えるとな非常に厳しいものがある。あります。それと、御意見がある一方、早く、ダブルスタンダード、これは中小企業、大企業で違うわけでありまして、それを解消すべきであるという御意見が、それぞれあるわけでございます。

いずれにいたしましても、丁寧な議論を重ねながらこれは検討をさせていただきたい、このように考えております。

○大西(健)委員 その中小企業特有の事情というのが、あるからこそ、三年猶予されてきた。しかも、これをやるに当たっては、もちろんそういう事情がありますから、そこは別途の手当てというか支援というのはいかなければいけないと思っております。けれども、ぜひ早急にやっていたきたいというふうに思います。

雇用の話をしていて、私、常々感じるの、言いは悪いんですけども、悪質なプロパガンダがあるんじゃないか。例えば、日本は労働関係の法制が、ルールがいろいろ厳しいんだということが言われていて、そして、雇用に関する規制は岩盤規制だというふうな言っているんですけれども、本当にそうなんだろうか。諸外国に比べて日本の規制は本当に厳しいんだろうか。その一つの典型が、次のページにつけておきま

したけれども、例えば、解雇規制は日本は厳しいんだということを言うんですけども、そんな事実はないんです。

例えば、ここにあるグラフですけれども、これは、OECD各国の解雇の強弱を点数化して、そして順番に並べたグラフなんですけれども、日本はどちらかというと、真ん中よりも後ろの方、解雇しやすいカテゴリーに入っているんです。ですから、全く言われていることと違うんですけれども、そういうイメージが世間に植えつけられているということだと思います。

そこで、改めて、例えば今私はこのグラフをお示しましたけれども、厚生省として、日本の解雇規制が厳しい、そういう事実はないということを確認させていただきたいんですが、いかがでしょうか。

○高島大臣政務官 大西委員にお答えをいたします。

解雇に関する基本的ルールを見ますと、使用者の意思で自由に解雇できるという原則のもと、人種、性、年齢、障害等による差別的な解雇は不当とされるアメリカ等は別といたしまして、日本と欧州諸国の多くと韓国とは共通した傾向にございます。

今委員が御指摘になられた点でございますが、OECDが公表しております各加盟国の雇用保護指標によりますと、我が国の正社員の雇用保護、すなわち解雇規制でございますが、加盟国三十四カ国中、これは二〇一三年の調査でございますが、緩い方から十番目となっております。

なお、各国の雇用に関するルールは、それぞれの国の雇用システムの実態や歴史的経緯の積み重ねを踏まえたものでございまして、雇用システム全体としてどのようなものになっているのかを見ていくことも重要と考えております。

○大西(健)委員 ただ、もちろん事情は違うんでしょうけれども、一つの点数化をして客観的に比べると、やはり日本は緩いんです。だけれども、誤ったイメージが私は流布されているのではない

かというふうに思います。

そういう点でいうと、例えば、この労働時間規制の問題についても、長谷川議員は、米国で当たり前にできていることが何で日本はできないんだみたいな言い方をよつちゅうされるんです。

ただ、この点についても、私はちよつと違うんじゃないかと。さっきもいろいろな話があったんですけれども、つまみ食いので、何かいいところだけアメリカの例を出している。でも、実際にはアメリカでは反対の動きが起きている。

次の資料、資料の五と資料の六というのをつけておきました。

資料五というのは英文の資料ですけれども、これは、三月十三日にオバマ大統領が労働長官に宛てた大統領覚書、メモランダムというもののなんです。

後でまたぜひ、英語の得意な方は今見ていただいても結構ですし、辞書を引きながらでも確認していただければいいんですけども、真ん中ぐらいいですけども、いわゆるホワイトカラーエグゼンブションは現在の経済に適合していない、時代おくれの法令によって何百万人もの米国民が残業や最低賃金の保障を欠いた状態にあるというようなことが書かれているんです。

次の日本文の資料というか、雑誌の記事ですけれども、「残業代ゼロ見直し」へ、米国では日本の動きとは正反対という記事があります。

この中に書いてある記事を読むと、例えば、ニクソン政権の一九七〇年に定められた基準を今の価値に引き直すと、大体年収五万五千ドル、年収五百六十万円相当だそうです。ところが、それが、そのままずっとインフレになっても据え置かれているので、今でいうと、年収二万三千六百六十ドル、約二百四十万円が基準になっている。こんなところで線を引いてしまったら、当然ですけれども、九割のホワイトカラーは残業代が払われないというのがアメリカの現実なんです。

それが、大統領も認めておられるように、こんなことでは、アメリカの国民の多くが時間外労働

や最低賃金の保障の枠外に置かれている、これはもう時代に合っていないんだということを認めて、反省をして、これを直そうというのが今アメリカの動きなんです。

そういうアメリカの動きがあるにもかかわらず、今、日本では、このホワイトカラーエグゼンブションを入れよう。しかも、これは、初めはある年収で引かれるかもしれないけれども、その後、年収の基準が下がっていくかもしれない、あるいは、ずっと据え置かれたら、インフレによって実質下がついていくかもしれない、そういうことになっていくと、アメリカと同じような方向を日本は目指すのかということだと思んですが、このあたりはいかがでしょうか。

○田村国務大臣 今言われたとおり、アメリカは、週給基準額をずっと変えてこなかったわけなので、当然それは、当時の賃金水準から比べれば、低いところからホワイトカラーエグゼンブションがかかってくるということでございますから、物価が上がる、賃金が上がる中において、それを是正しようという話でございますまして、ホワイトカラーエグゼンブション自体を否定しているわけではない。当たり前のごとく、それを物価、賃金の上昇に合わせて引き上げるとのことです。

そもそも、アメリカのホワイトカラーエグゼンブションと日本の今言っているエグゼンブションは違うわけでして、日本の場合は、成果を評価するということでございますので、アメリカのように賃金というものを基準に置いていたわけではない。

もちろん、成果を評価する中においては、先ほど来申し上げておりますとおり、労働契約の交渉力は持っているという方々にやはり限定しなきゃならぬでありまして、そこには一定の賃金等の基準というのは入れますが、大前提は成果を評価できるということでございますので、そこは、アメリカのエグゼンブションと日本のエグゼンブションはそもそも違うということで、御理解を

いただければありがたいというふうに思います。

○大西(健)委員 大臣は、成果が評価できるということをポイントにずっとしゃべっておられますけれども、必ずしも、産業競争力会議の議論を聞いていると、そうではないんじゃないか。幹部候補みたいな人まで対象にするみたいなことも言われているわけですから、私は、この議論を聞いていて、これはやはり、最初に私は集団的自衛権の話をしましたけれども、同じじゃないか。つまり、初めは限定的ですよというふうに入っていくんですけれども、だんだん対象がなし崩し的に拡大をされていくことが懸念されている。

例えば同じ労働の分野でいえば、派遣法。最初は十三業種に限定して解禁をした。それがだんだん広がってきて、今度は、ポジティブリスト方式からネガティブリスト方式になって、原則自由化。これは、だんだんそうなんです。初め限定的にやっているけれども、どんどんどんどん広がっていくんです。ですから、そこが一番大きな問題じゃないか。

あとの細かいところは山井先生がやられると思いますので、私はここから法案の方に移っていきたいと思うんですけども、この法案も一緒なんです。

法案も、ここで、有期雇用の無期転換ルールの特例が認められている高度専門職というのは、具体的な範囲については全部省令に委任されてしまっているんです。だけれども、本来、与えられるはずの民事上の権利を制約するわけですから、対象は限定すべきなんです。

ところが、この限定についても、今想定されているという話で聞いている、例えば博士の学位を有する者といつても、今は高学歴ワーキングプアみたいな話があるわけですから、博士号を持っていたら誰でもいいのかみたいなことになったら、それでもちよつと緩いんじゃないかな。あるいは、年収要件も、現在は一千七十五万円以上の者というのが想定されているんですけども、これも、さっき言ったように、将来的にまた下げられてい

く可能性があるんです。

ですから、限定的に入れてという話なんですけれども、将来、この無期転換ルールの特例もどんなに崩的に拡大していくんじゃないかという懸念があるんですけれども、この懸念に対して、大臣、どのようにお答えになりますでしょうか。

○田村国務大臣 高度の専門知識、また技術、経験、こういうものの要件は何であるかということでありまして、これは、労働基準法第十四条の一回の労働契約期間、これの特例の対象であります。今言われた例えは一定の国家試験、こういうものを有する者、また、一定期間の実務経験を有し、年収一千七十五万円以上の、例えば、技術者でありますとかシステムコンサルタントでありますとかデザイナー、こういう方々を参考に、労働政策審議会の中で御議論をいただいくということでありまして。

今、一定の国家資格等々を持つていてもそれだけではない話でしたが、この特区法の中においては年収要件をかけることになっておりますので、これは、先ほど申し上げました一千七十五万円をベースに検討をしていくということになろうというふうに思います。

いずれにいたしましても、これは労政審の建議の中において、労使の共通理解ということで進めておるわけですので、そのようなものにおいて御議論をいただくということでございます。

一千七十五万がこれから下がっていくのではありませんかというお話もございましたが、基本的に、今、そのような形で法律を出させていたいただおるわけではないということでありまして。

○大西(健)委員 何でそういうことを心配するかと、例えばこの有期雇用の特例も、昨年の秋の臨時国会で、議員立法でありますけれども、研究競争力開発強化法ということで、もう、一回穴をあけちゃっているんです。今回、こうやってまた高度専門的知識を有する者と、それから、当初はその特区法には想定されていなかった、定年後に継続雇用される高齢者に対象を拡大する。や

はりなし崩的に、段階的に広がっていつていっているんです、穴が。ですから、そういうことが起きるんじゃないかということをお心配しているんですね。

その部分が集団的自衛権と似ているなと私は思うんですけれども、もう一つ集団的自衛権の議論と似ているなと思うのが、なぜ今やらなきゃいけないのか、その理由がよくわからない。

まず、この法案について言うと、第一に、労働契約法の十八条の無期転換ルール、これは昨年四月にやつと施行になったばかりなんです。それからなんです。ですから、企業も今後対応を決めると言っているし、無期転換ルールの運用についてはこれから事例が蓄積されていく。そういう意味では、現時点では、法改正する立法事実というのが積み重なっていないんじゃないか。

第二には、具体的なニーズ。この法律改正をしなければ行けないとできないという不都合なケースというのが、いまいちイメージできない。

例えば、特区法にもオリンピックのことが言われていますけれども、五年だと七年後のオリンピックに対応できないと言っているけれども、それは一年ごとの細切れの有期契約を五回更新しようという前提に立っているからであって、七年という期間の有期労働契約を一回締結するということだつてできるわけです。そういう意味では、これをやらないとできないんだという具体的なケースというのがイメージできない。

今これをやらなきゃいけない、その理由をわかりやすく説明していただきたいんです。

○田村国務大臣 国家戦略特区法の附則第二条におきまして、五年を超える一定の期間内に完了することが予定される業務につく高度な専門知識等を有する労働者、これに関して、労働契約法第十八条の通算契約期間のあり方、さらには労働契約が適切に行われるために必要な措置、こういうものに対して労政審で検討を行い、所要の法律案を平成二十六年、通常国会に提出することを目指す旨が規定されているわけでありまして。

でありますから、なぜ必要かといえば、そのような声が上がってきいておるということでございまして、今般の法律改正に向かつての流れが出てきておるということでありまして。

もう一方で、定年後、そのままその会社にお勤めになられる方々に関しては、やはり事業主側から、ちょうどこれから、要するに、六十一から六十五に継続雇用をされるわけでありまして。すると、六十五を超えた後にさらに継続をする場合に、この五年というものがかかってくるわけでございます。そして、それは雇いどめをせざるを得なくなつてくる。一回定年はされたにしても、せっかく優秀な能力のあられる方々をそこで雇いどめするというのは、なかなか忍びないところがあるということでは、やはり必要性というものを訴えになられてきておるわけでありまして。

でありますから、オリンピックは余り関係ないといいますが、甘利大臣がおっしゃられました、一例であるわけでありまして、決してオリンピッククがあるから今回提案をさせていただいたわけではありせん。

例えば、海外プラントなんかで働かれる専門知識をお持ちの方々、こういう方々なども対象になつてくるんだらうと思います。一発の契約を延ばせばいいじゃないかというお話もございましてけれども、それまでに早くプロジェクトが終わる場合もありますし、いろいろなことが起こるわけでございます。そういう意味からいたしますと、やはりそこはある程度自由に使える、フレキシビリティがあつた方がいいのではないかと、この形の中において、今回のような提案をさせていただいておるわけでありまして。

いずれにいたしましても、これは労働政策審議会でおおむね妥当というようにことがされたというわけでありまして、我々としては今回に提出をさせていただいたわけでありまして。

○大西(健)委員 今の答弁を聞いていても、海外プラントという話は出てきましたけれども、最初に言われたのは、特区法にそう書いてあるから出

ているんだと。何か具体的なニーズというのがやはりイメージできないんですよ。

それと、労政審は認めている。それはそうですよ。労政審は何で認めているかという、恐らく、余り実際のニーズはないから影響はないだろうと思つていられるんですよ。

つまり、なぜかという、これは臨時国会で成立した特区法の規定を受けているんですけれども、あのときに、特区の中と外で労働関係の法令の適用の違いが出るのはおかしいんじゃないか、だから、この部分については全国規模の規制改革事項にするとつたんですね。だから、あそこで大々的に特区法をつくつて、その内部に雇用の柱を立てて、その二つの柱のうちのひとつとしてこれを立てた以上、やはりメンツとしては何か法律を出さなきゃいけないというから出したんですけれども、実際には、私は、限定すればするほど、一体、これがなければできないというニーズが本当にあるんだらうかということをおぼろげに思つていないというふうに思つています。

最後に、本法律案では、無期転換ルールの特例を受けようとする事業主が、対象となる労働者に応じた適切な雇管理に関する措置について計画を策定して、大臣に申請をするということになつていられるんですけれども、その申請に当たつて、本来認められるべき労働者の権利を制約するものである以上は、あらかじめ労働者の意見を聞くべきじゃないか。

例えば、事業主が計画の申請を行う際に、過半数労働組合等に対して意見聴取を行うことを義務づけてはというような御提案がありますが、これについてはどのようにお考えになりますでしょうか。

○高島大臣政務官 お答えをいたします。

事業主の計画申請に当たりまして、過半数労働組合等の意見を聞くことにつきましては、労政審におきまして、労働側は積極的に求める一方、使用者側からは法律上の義務を設けるということにつきましては反対があつた事項でございまして、

最終的には法律上の要件としては盛り込まれていないものがございます。

過半数労働組合等の意見聴取につきましては法律上の要件にはなっておりませんが、認定に係る手続に際しましてどのような対応が望ましいかにつきましては、法案成立後、改めて労使双方の御意見をお聞きしつつ、引き続き検討することいたしておりました。具体的には労政審で改めて御議論いただくべき内容と考えております。

○大西(健)委員 今の御答弁では、法律上は書けなかったけれども、手続として何とかしたいというふうな受けとめかもしれませんが、ぜひ期待を申し上げます。

この法律というのは労働契約法の特例を定めるものですけれども、なぜ労働契約法があるか。それは、普通の民法上の契約だと対等関係だけれども、労働契約というのは使用者側と労働者が非対称な関係にある、労働者の方が弱いからこういう労働契約法という特別な法律があるわけですね。私は、今の安倍政権の労働政策には、この基本的な政策が抜けてしまっているんじゃないか。つまり、やはり、事業主の都合を優先するんじゃないかと、労働者の声をとにかくよく聞いて、労働者側に立つて考えていただくということを、労働時間規制のことについてもそうすし、ほかのことについてもぜひお願いをして、私の質問を終わります。

ありがとうございます。

○後藤委員長 次に、山井和則君。

○山井委員 それでは、三十分間質問をさせていただきます。

まず冒頭に、私の配付資料十七ページに入れました、昨日、J E E Dの三回目の入札があったということなんです、今回も不調になったという事で、これは、補正予算で景気対策といいますが、もう六月になろうとしているわけですよ。そういう中で、ああいう不正入札の問題もあり、大問題になって、私たちはかねてから、もう国庫に返納すべきだと。この短期集中特別訓練、総額

二百七十八億円。

今の厚生労働省のやり方を見ると、とにかく補正予算に入れたんだから無理やり使い切る、そういう雰囲気ですね。しかし、消費税増税でこれだけ国民が今負担で苦しんでいるときでもあるわけですから、田村大臣、もういいかげんに、やれるところが、実施できる主体が見つからないわけですから。意地になって、不正も見つかったやつてくれるところはない、でも、とにかくもう二百七十八億円使い切るんだ、使い切るんだ。そうじゃないと思うんですよ。やはりこれはもう、今までから私たち野党も言っているように、国庫に返納すべきだと思いますが、田村大臣、いかがでしょうか。

○田村国務大臣 訓練関連業務、関東ブロック二機関、東海・北陸ブロック一機関、近畿ブロック二機関、九州・沖縄ブロック一機関、これだけの応札がありました。これからしっかりと参加資格等々を満たしているか審査を行って、六月上旬に企画選定委員会にて委託候補者を選定してまいりたいと思っております。

なお、応札のなかった部分に関しては、しっかりと、どのような形であるか、事業ができるような形で対応できるように努力をしてまいりたいと思います。

いずれにいたしましても、必要な事業であることは間違いないわけでありまして、なるべく早くこれをスタートさせないと、お待ちをいただいている方々も多々おられると思います。一生懸命、それに關しましては努力をしてまいりたいというふうに思います。

○山井委員 これは本来の求職者支援制度等々でも対応はできるわけでありまして、今回不正入札が明らかになったように、この問題、そもそも補正でやる事業ではなかったと思います。やはり、このことに關しては国庫に返納していただきたいということ強く申し上げたいと思います。

それでは、雇用の質問に移ります。

にもありましたし、今回の有期雇用の特例の法案、非常に問題は多いと思っております。昨年四月に

施行されて、まだまだ日も浅い。そういう中で、民主党政権が、有期雇用の方を無期雇用になるように、とにかく非正規労働の方々が雇用が安定するように、本当にそういう魂を込めてつくった法律をすぐにこういうふうに変えて、無期雇用になりにくくするというのは問題があると思います。

そのこの問題点はきょうも朝から議論をしておられましたので、私は、足立議員、大西議員も議論されたように、残業代ゼロ制度、ホワイトカラーエグゼンプションですね、これについても少し触れさせていたきたいと思います。

きょうは、赤石事務局長も内閣官房からお越しをいただいで、ありがとうございます。

まず、今回、この労働時間法制の緩和が、アベノミクスの目玉、そして六月末にでも出ようとしている成長戦略の目玉になろうとしているわけですね。配付資料二ページを見てください。五月にイギリスのシテイで、安倍総理がアベノミクスについての演説をされました。その中でこうおっしゃっているわけです。アベノミクスは前進中、労働の制度は新しい時代の新しい働き方に合わせ見直しを進めます。ドルの刃は最大速度で回転をします。つまり、残業代ゼロの制度を導入することが成長戦略の目玉で、ドルの刃でそれを実現していきたい。

もちろん、これは、けさからも議論がありましたが、賛否両論あるとは思いますが、私はやはり、長時間労働を是正する、それこそ過労死をなくしていく、そのことこそが今急務であるというふうに思っております。

そこで、田村大臣と赤石次長にお伺いしたいと思います。

一昨日の産業競争力会議で案が提示をされました。例えば、民間議員、長谷川議員の方からは、こういうグラフですね。配付資料の四ページにあります、一言で言いますと、管理職候補、幹部

候補生を残業代ゼロ、深夜手当、休日手当ゼロにしろと。

それで、きょうも多くの皆さんが傍聴にも来ていますが、幹部候補生というと、三十代、四十代の方々で課長代理、課長補佐クラスというところ、かなりの人が当たる可能性があると思うんですね。例えばこの部屋におられる委員部、調査室の方々も、人生の中でこれから幹部を目指している人だらうと思いますから、そういう意味では……(発言する者あり)全員だという声もありましたが、多くの人がこれにかかってくる可能性もあるわけです。

一方、田村大臣の方からは、五ページにありますように、成果で評価できる世界レベルの高度専門職、こういう案を出されたのであります。

それぞれの方にお伺いしたいんですが、まず赤石次長、この民間議員の提案は、労働者の大体何割ぐらいで、何万人ぐらいをイメージされているんでしょうか。

○赤石政府参考人 お答えさせていただきます。産業競争力会議の民間議員から提案されている新しい労働時間制度の対象者につきましては、業務遂行、労働時間等を自己管理し成果を出せる能力のある労働者ということが大前提でございます。限定された労働者への制度の導入が想定されてございます。

御提案は、求められる制度の考えを示していただいたものでありまして、対象となり得る労働者の規模を具体的に申し上げることは困難であります。一昨日の会合におきましては、民間議員からは、イメージ的には全体の一割にも満たないのではないかと御発言があったところでございます。

○山井委員 一割という数字が出ました。

今、全労働者は何万人ですか、赤石次長。

○赤石政府参考人 ただいま手元に数字は持っておりませんが、数千万人程度いるというふうに私は理解しております。

○山井委員 田村大臣、全労働者は何人です

か。大体でいいですよ。

○田村国務大臣 おおむね五千万人ぐらいだというふうに思っております。

○山井委員 きよう雇用統計が発表されましたが、雇用者、サラリーマン、五千五百五十九万人、約五千万人ですね。

ということは、一割にも満たないということは、要は五百万人とか、そういうレベル以下ということとで、赤石次長、よろしいですか。

○赤石政府参考人 お答えいたします。

民間議員からは、全体の一割の母集団については具体的な言及がなかったところ、何の一割かについては、私の方から明確にお答えすることは困難でございます。

○山井委員 これは、全体だから雇用者でしょう。実際、この会議の後の説明のときに田中参事官は、給与所得者の一割かなという発言を、それらしき発言をされておられますから、雇用労働者とする五千五百五十九万人、その一割とすると五百万人ぐらいが一つのイメージかと思えますが、これはすごい数ですよ。

さらに、田村大臣、今の話を聞いてもらったらわかると思いますが、課長補佐、課長代理、幹部候補生、五百万人以下。でも、これは輪切りにした話ですから、一人の人生で考えたら、課長以上に将来なる人はほぼ全員そこは通っちゃうんですよ。そうしたら、五百万人じゃないんですよ。全員じゃないですか、幹部候補といったら。

それで、田村大臣、首をかしげておられますが、田村大臣はどう発言されているかという、十九ページ、甘利大臣が記者会見でこうおっしゃっているんですね。田村大臣からは、課長代理のような人まで広げるのは難しいのではないかと、これは、深夜は課長にもついている、課長にもついている課長代理につかなくなってしまうのは、矛盾するのではないかとという指摘があったと。

ということ、田村大臣としては、今回の民間議員のこの案というのは、課長代理のような人まで広がっているという認識でよろしいですか。

○田村国務大臣 民間議員の方々がどういような意見を言われているか、ちょっと私もうまく理解していないところもあるんですが、我々は、成果を評価できるということが前提。総理もおっしゃっておられますからね、成果を評価するんだというふうにおっしゃっておられます。でありますから、成果というものははかれないければ、そもそも評価できないんじゃないですかというお話をさせていだいたわけでありまして。

今言われた課長代理という方々がもし対象であるとするならば、そういう方々は、深夜の割り増しも除外しちゃうと、課長代理のときには深夜割り増しがつかず、課長になると深夜割り増しがつくのは、これはやはりちよつとおかしいんじゃないですかというふうなお話をさせていたいただきましたが、そもそも、私が言ったことが、まさに民間議員の方々が提案されている内容なのかどうなのかというところは私は定かでない中において、一例として申し上げたということでありまして。

○山井委員 その場で話を聞いておられたのは、この中では田村大臣しかおられないわけですから。民間議員の提案に対して、課長代理に深夜割り増しがつかないのはおかしいんじゃないかと田村大臣はおっしゃったわけですよ。だから、これは深刻な問題で、長谷川議員なり、赤石次長なり、午前中の小泉政務官は、一割に満たない、五百万人に満たないと言われている、これは一生を通じたら、課長以上になろうとしたらそこは通っちゃうわけですよ、幹部候補生を。

ということ、今も傍聴に来てくださっているが、三十代、四十代の人、これはほとんどの人がかなりの人がかかっちゃうんじゃないですか。限定的と言われている、これはかかってしまう危険性がないですか。

赤石次長にお伺いします。幹部候補、課長代理ということは一割にも満たないと言われている、輪切りにしたら一割に満たないかもしれませんが、例えばAさんという人が会社に入りました、将来、課長以上を目指してい

ますと。まあ当たり前ですよ、当たり前ということはないけれども、その人が目指したとしまししょう。そうしたら、幹部候補生を通らないと幹部になれないわけだから、幹部になる人の多くがこの残業代ゼロ制度の対象になる可能性があるということですか、幹部候補生ということ。赤石次長、お願いします。赤石次長にまずお聞きします。

○赤石政府参考人 お答えいたします。

長谷川主査のメモには、対象となる人につきましては、「業務遂行、労働時間等を自己管理し成果を出せる能力のある労働者に限定導入」と書いてございまして、さらに、今お示しいただきました資料の中でも、「各部門・業務においてイノベティブな職務・職責を果たす中核・専門的人材」将来の経営・上級管理職候補等の人材」と書いてございまして、イメージしている人材は極めて限られているものというのが主査の提案だと理解してございまして。

○山井委員 赤石さん、申しわけないけれども、一割に満たない、五百万人以下だけれども、私が聞いているのは、横切りでは五百万人以下かもしれないけれども、一人の人生で考えたら、幹部候補生になる人はもつと多くかかっちゃうんじゃないんですかということをおっしゃっているわけですよ。

○赤石政府参考人 お答えいたします。

将来の経営・上級管理職候補は極めて限られているというふうには長谷川主査は理解していると思っております。

○山井委員 一割に満たないということね。

そこでお伺いしたいんですが、極めて限られているとおっしゃいますが、例えばこの図を見ても、民間議員が配付した図、これは確かに、私、はかっていますけれども、一割前後かなと思うんですよ、この大きさが。だから、そのあたりを考えているのかなと思うわけですが。

それで、ほかの、女性や若者も対象に入るかもしれないということなんです。八ページを見ていただけますか。

八ページの中で、四月二十二日の長谷川議員のペーパーの中に、「基本的な考え方」、この残業代ゼロ制度でどう書いてあるか。「子育て・親介護世代（特に、その主な担い手となることの多い女性）」や定年退職後の高齢者、若者等の活用も期待される。幹部候補だけじゃないんですよ。女性、若者も期待する、退職後の高齢者も残業代ゼロ。これは限定ですか、かなり広いですよ。

赤石次長に確認したいんですが、四月二十二日の長谷川議員のペーパーですが、若者も女性も残業代ゼロ制度の対象になり得るというこのペーパーは、今も生きていますか。これはもう撤回されたのか、それとも、このペーパーは今でも生きていますか。

○赤石政府参考人 お答えさせていただきます。長谷川主査は、このペーパーの後も一枚新しい提案をされておりますが、基本的には、最初の紙は生きていますというふうに理解しておりますが、しかしながら、この新しい紙におきましては、先ほど申し上げましたとおり、極めて限定的な対象者ということになってございまして、最初に出されたペーパーよりもさらに限定的なイメージを持つておられるというふうに理解してございまして。

○山井委員 赤石次長、そこははっきり答弁してください。生きていますが、このペーパーは生きていたとしても二回目は限定になりましたでも、生きていたら一緒にじゃないですか、このペーパーが。では、このペーパーは撤回されて二回目に限定されたのか、この女性や高齢者も期待されるという話は、今も産業競争力会議の場で検討の途中なのか。どうなんですか。はっきり答弁してください。

○赤石政府参考人 お答えいたします。

明確に撤回されたわけではございませんが、二度目の紙は、最初がこれぐらいの広さだとすれば、明らかに狭い、さらに狭いものをイメージとして明確に出しましたので、両方あわせ見れば、後者の紙がさらに狭いところを指し示しているもの、

そのように理解しております。

○山井委員 いや、撤回したなら撤回したと言ってくださいよ。撤回はしたんですか。イエスですか、ノーですか。そこを言ってください。

私たちが知りたいのは、これはかなり大きな話ですよ、残業代ゼロ法案で、その議論の俎上に、若者や女性、要は幹部候補生じゃないという意味ですよ、幹部候補生じゃない若者や女性も上がっているのか、もう上がっていないのか、どっちですか。

○赤石政府参考人 お答えいたします。

上がっておりません。幹部候補生でないような方々は対象には上がっておりません。

○山井委員 では、答弁を変えられるんですか。私は最初に、この四月二十二日のペーパーは生きているんですかと言ったら、生きていますとおっしゃったから、私は、撤回されないでと聞いた。撤回するということは、では、このペーパーに書いてある内容は撤回。これは大きいですよ、この答弁は。撤回ということではないんですか。これはすごく大きな答弁ですよ。

○赤石政府参考人 お答えいたします。

撤回ではなく、再度整理をされたものと受けとめております。繰り返しますが、最初に提案された内容がこれぐらいの幅だとすれば、次回提案された内容が、今回提案された内容がそれよりも狭いものになっておりまして、したがって、この中で残った部分というか、入っていない部分は少なくとも対象には入っていないという意味でございます。

○山井委員 繰り返になります。では、四月二十二日、これは非常に重要なペーパーですからね、長谷川ペーパー、これは撤回されたということではよろしいですか。明快に。

○赤石政府参考人 言葉の使いようはあると思うんですが、少なくとも新しい提案に入っていない部分につきましては、撤回という言葉が適切かどうかかわかりませんが、入っていないという理解でよろしいと思います。

○山井委員 ということは、これは大事なことで、女性、若者が入る可能性は成長戦略にないということではないですか。

○赤石政府参考人 お答えします。

女性であれば上級管理職候補等の人材でない、そういう理解はしておりますので、女性であれば、若者であれば、将来の経営・上級管理職候補であつて、イノベーター的な職務、職責を果たす中核・専門的人材であれば、対象になる可能性があるというふうには理解してございます。(山井委員「若者は」と呼ぶ)

若者であっても、中核・専門的人材であつて、将来の上級管理職候補であつて、きちんと能力・経験、実績を積んでいる方であれば、一律に排除するものではないと理解してございます。

○山井委員 若者も対象になると今明確に答弁されましたね、若者も。すごいことを答弁されましたね。女性であっても。わかりました。

そうしたら、赤石次長、これは年収要件は入る可能性はあるんですか、ないんですか。これは一番わかりやすいのは、年収が幾ら以上とかだと、例えば七年前のホワイトカラーエグゼンプションは、九百万円以上とか、こんな議論があつたわけです。そうしたらイメージが湧くじゃないですか、限定という意味ね。今回、年収が、成長戦略のときに残業代ゼロ制度で入る可能性はあるんですか、ないんですか。

○赤石政府参考人 お答えします。

長谷川主査の紙の最初の提案には、年収の要件みたいなものも入ってございました。それにつきまして、成長戦略にどのように書き込むか書き込まないかにつきましては、今後、政府部内で議論していくことになると思います。

○山井委員 そうしたら、これは年収を書き込まない可能性もあるわけですね。

そこで、田村大臣は、NHKのニュースでも流れておつたんですが、先日、低所得者はこの制度には入れないという話をされておられます。これは、この配付資料の中で十一ページ。厚生労働大

臣、低所得者残業代ゼロにしないと。これは本当ですか。

というのは、年収条件が入らない可能性があるんですよ。年収条件が入らなかったら、低所得者は残業代ゼロにしないということですから、この制度に年収条件は入るんですか、田村大臣。

○田村国務大臣 まず、一割という話で五百万人という話がありましたが、給与所得者が五千万人であつて、ここには非正規雇用の方々もおられます、一千九百万人。さらにはブルーカラーの方々もおられます。ホワイトカラーの中でも、幹部候補生にならない方々もおられます。でありますから、五百万人という対象ではないんだらうなと。ここは明確に、それは後から出たペーパーですよ、ということ御理解をいただければ。私が擁護するのも変な話なんですけれども、という話なんだらうと思います。

その上で、この低所得者は、残業代ゼロというのはそもそも私はデフォルメして言っておるわけでありまして、本来は、エグゼンプションは残業という概念がないので、そういうものではないんだらうと思いますが、それをわかりやすく表現したというふうには御理解ください。低所得者はこれは対象にしないというのは、甘利大臣とそこは意思を統一させていただいております。これから大臣間で協議をしていくわけでございますので、低所得者の方々がこのエグゼンプションの対象になるということはないというふうには御理解をいただければありがたいと思います。

○山井委員 では、低所得者、田村大臣のおっしゃる定義は、大体年収何百万円以下ですか。

○田村国務大臣 皆様方が低所得だと思われる、同じような範囲だと思います。

○山井委員 ちよつと、これは主観的な話じゃないですか、国民の皆さんが関心を持っておられることですから、田村大臣、厚生労働大臣はお幾らぐらいだと思っておられるんですか。

○田村国務大臣 低所得者という定義、これからいろいろ検討しますけれども、山井委員がどれぐ

らしいイメージをお持ちなのかお聞かせをいただければ、それに沿つてお答えさせていただきます。

○山井委員 では、年収三百万円以下の人がこの制度に入る可能性はあるんですか。

○田村国務大臣 基本的に、三百万円以下、二百万台ということでございますれば、多分、これから甘利大臣と詰めますけれども、対象にならないというふうには認識いたしております。

○山井委員 五百万円はいかがですか。

○田村国務大臣 五百万円は低所得者とは余り言わないとは思いますが、どこまでどうだというのは検討でございますので、まあ、五百万円は低所得者と普通は言わないと思っております。

ただ、かといつて五百万円が入るといふわけではございません。それはこれからの検討でありますけれども、そもそも我々はそういう提案はしておりません。我々が提案しておるのは、高度な世界レベルの専門職でございますから、我々の提案の中においてはそれは入っておりません。

○山井委員 いや、今のは重大な答弁ですね。五百万円は残業代ゼロになる可能性を排除しませんでしたね。

ということは、田村大臣、低所得者じゃなくて中所得者は、残業代ゼロになる可能性、今回の新しい労働時間法制になる可能性はあるということではないですか。

○田村国務大臣 厚生労働省の提案は、対象になりません。ただ、今これは、民間議員の方々の御意見、提案というものを受けて、我々と調整をしております。大臣間の調整になります。この中でどのような形になるかということが決まってくるわけでありまして、我々はそういう方々は対象にしないということで議論をさせていただくということでございますので、関係大臣で内容を詰めてまいります。

○山井委員 赤石次長、低所得者は、この今回の新しい残業ゼロ制度、ホワイトカラーエグゼンプションの対象にならないということではよろしいですか。

○赤石政府参考人 お答えいたします。

長谷川主査の頭の中には、低所得者の方は原則念頭に置かれていないというふうに私どもは理解しております。

○山井委員 赤石次長、では、中所得者は、残業代ゼロ制度、ホワイトカラーエグゼンプションに入る可能性はあるんですか。

○赤石政府参考人 主査の考えておられることを明確に言うことは難しいとは思いますが、ただ、主査の紙には処遇についても触れられておりまして、「職務・成果に応じた適正な報酬確保、効率的に短時間で働いて報酬確保」ということが明確にうたわれておりまして、必ずしも年収の低い方は念頭にないものというふうに理解してございます。

○山井委員 もうそろそろ質疑時間も終わってしまいますけれども、これは本場にさまざまな人に、限定的と言いつながら、全く限定的でないわけです。最後にお聞きますが、赤石次長、今回の民間議員のペーパーの中で、こちらにありますように、四ページ、ポイント3で、健康確保は、労働時間の上限、年休取得下限等の量的制限を導入するということが「長時間・過重労働の防止」で書かれているんですが、この残業代ゼロ法案をつくるときには、法的に、労働時間の上限、年休取得下限の量的制限ということは法律で担保することですか。

○赤石政府参考人 お答えいたします。

具体的な制度設計につきましては、成長戦略の改定、あるいは労働政策審議会における議論などを経て具体化されていくものというふうに認識しております。

○山井委員 こういうふうに、ポイント3として、量的制限を導入して長時間・過重労働は防止すると言いつながら、結局、今聞いたように、法律でそれを、防止を担保するのかといったら、全く法律で担保するかどうかともわからない。こういう長時間労働、過重労働の防止の歯どめなく残業代ゼロ制度を導入するのは大変問題だということ

を指摘して、私の質問を終わります。

ありがとうございます。

○後藤委員長 次回は、来る六月四日水曜日午前八時五十分理事会、午前九時委員会を開会することとし、本日は、これにて散会いたします。

午後二時二分散会

平成二十六年六月十九日印刷

平成二十六年六月二十日発行

衆議院事務局

印刷者 国立印刷局

P