

第百八十九回国会 衆議院 厚生労働委員会 議 録 第三十八号

平成二十七年九月四日(金曜日)

午前九時開議

出席委員

委員長 渡辺、博道君

理事 赤枝 恒雄君 理事 後藤 茂之君

理事 高島 修一君 理事 とかきなおみ君

理事 松野 博一君 理事 西村智奈美君

理事 浦野 靖人君 理事 古屋 範子君

小田原 潔君 大岡 敏孝君

大串 正樹君 加藤 鮎子君

神山 佐市君 木村 弥生君

小松 裕君 白須賀貴樹君

新谷 正義君 田中 英之君

田畑 裕明君 谷川 とむ君

豊田真由子君 中川 俊直君

長尾 敬君 丹羽 雄哉君

橋本 岳君 比嘉奈津美君

堀内 詔子君 牧原 秀樹君

松本 純君 松本 文明君

三ッ林裕巳君 宮崎 謙介君

宮路 拓馬君 村井 英樹君

山田 美樹君 阿部 知子君

大西 健介君 岡本 充功君

津村 啓介君 中島 克仁君

長妻 昭君 山井 和則君

足立 康史君 井坂 信彦君

牧 義夫君 伊佐 進一君

興水 恵一君 角田 秀穂君

高橋千鶴子君 堀内 照文君

厚生労働大臣 塩崎 恭久君

文部科学副大臣 丹羽 秀樹君

厚生労働副大臣 山本 香苗君

厚生労働大臣政務官 橋本 岳君

厚生労働大臣政務官 高階恵美子君

政府参考人 (内閣府大臣官房少子化・青少年対策審議官)

政府参考人 (総務省統計局長)

政府参考人 (文部科学省大臣官房審議官)

政府参考人 (文部科学省大臣官房審議官)

政府参考人 (文部科学省大臣官房審議官)

政府参考人 (厚生労働省大臣官房年金管理審議官)

政府参考人 (厚生労働省労働基準局長)

政府参考人 (厚生労働省職業安定局長)

政府参考人 (厚生労働省職業安定局長)

政府参考人 (厚生労働省職業能力開発局長)

政府参考人 (経済産業省大臣官房審議官)

政府参考人 (日本年金機構理事長)

厚生労働委員会専門員

委員の異動 九月四日、

辞任 補欠選任

加藤 鮎子君 宮路 拓馬君

中川 俊直君 小田原 潔君

長尾 敬君 神山 佐市君

比嘉奈津美君 山田 美樹君

村井 英樹君 宮崎 謙介君

岡本 充功君 津村 啓介君

同日

辞任 補欠選任

小田原 潔君 中川 俊直君

神山 佐市君 長尾 敬君

宮崎 謙介君 村井 英樹君

宮路 拓馬君 加藤 鮎子君

山田 美樹君 比嘉奈津美君

津村 啓介君 岡本 充功君

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

参考人出頭要求に関する件

勤労青少年福祉法等の一部を改正する法律案 (内閣提出第五〇号) (参議院送付)

〇渡辺委員長 これより会議を開きます。

内閣提出、参議院送付、勤労青少年福祉法等の一部を改正する法律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、参考人として日本年金機構理事長水島藤一郎君の出席を求め、意見を聴取し、また、政府参考人として内閣府大臣官房少子化・青少年対策審議官安田貴彦君、総務省統計局長會田雅人君、文部科学省大臣官房審議官藤原章夫君、大臣官房審議官佐野太君、厚生労働省大臣官房年金管理審議官榊見英樹君、労働基準局長岡崎淳一君、職業安定局長生田正之君、職業安定局派遣・有期労働対策部長坂口卓君、職業能力開発局長宮川晃君、経済産業省大臣官房審議官前田泰宏君、大臣官房審議官佐野太君、厚生労働省大臣官房年金管理審議官榊見英樹君、労働基準局長岡崎淳一君、職業安定局長生田正之君、職業安定局派遣・有期労働対策部長坂口卓君、職業能力開発局長宮川晃君、経済産業省大臣官房審議官前田泰宏君の出席を求め、説明を聴取いたしたいと存じますが、御異議ありませんか。

〔異議なしと認めます。よって、〇渡辺委員長 御異議なしと認めます。よって、そのように決しました。〕

〇渡辺委員長 これより質疑に入ります。

質疑の申し出がありますので、順次これを許します。谷川とむ君。

〇谷川(と)委員 おはようございます。自由民主党の谷川とむです。

本日は、勤労青少年福祉法等の一部を改正する法律案について質問の機会を与えていただき、ありがとうございます。

それでは、早速質問に入らせていただきます。

まず、企業や職業紹介事業者等の職場情報の提供について質問させていただきます。

若者の適職選択を支援するため、企業の就労実態をあらかじめ知ることができる職場情報提供の仕組みが新たに設けられることは、大変意義深いと考えております。本法律案が成立し、施行されれば、就職活動の段階で従来の労働条件に加えて職場情報も得られるようになり、若者はこれまで以上に自分に合った仕事や就職先を選びやすくなると期待されております。

こうした職場情報提供の意義を最大限発揮するためには、企業が職場情報の提供に積極的に取り組む必要があります。

本法律案では、全ての企業に幅広い職場情報の提供を努力義務として課した上で、義務としては、新卒者等の求めに応じて、募集、採用に関する状況、企業における雇用管理に関する状況、職業能力の開発、向上に関する状況の三類型ごとにそれぞれ一つ以上の情報提供を行えばいいとされています。

職場情報の提供を初めて義務づける法案であり、義務づけの範囲が限定的にならざるを得ないことは理解しますが、やはり積極的な情報提供を加速度的に進める必要があると考えております。まずは努力義務の規定を積極的に活用し、これを根拠に、企業に職場情報の全ての項目をホーム

ページ等で公表するといった企業の自主的な取り組みを促していく必要があると思います。

また、大学生の就職活動の場面では、就活サイトを活用した情報収集が一般的であること、職業紹介事業者を利用する学生もいることを考えれば、企業のみならず、就活サイトを運営する情報提供事業者や職業紹介事業者も、企業と連携して職場情報の提供に取り組んでいく必要があると考えております。

このように、職場情報の積極的な提供について企業の自主的な取り組みを促すとともに、職業紹介事業者や情報提供事業者も含め、関係者が連携して、情報提供が当然といった社会機運を高めていく環境づくりが重要であり、厚生労働省としてしっかりとした取り組みを進めていただきたいが、塩崎大臣の御見解をお聞かせください。

○塩崎国務大臣 今回、若者の初めての雇用対策法がこの法律でもってしっかりとでき上がることだろうというふうに思うわけでございますが、その中で、今先生から御指摘のあった適職選択のための情報提供、これが非常に重要であるということをご指摘いただきました。

企業による自主的な情報提供の促進については、参議院の厚生労働委員会の附帯決議なども踏まえて、法律に基づく事業主等の指針においても、企業は求めがなくてもホームページ等での積極的な情報提供が適当である、そしてまた、職業紹介事業者、情報提供事業者、これについても積極的な情報提供を促す取り組みを行うことなどを定める方向で、私どもとしても労働審で御議論いただきたいというふうに考えております。

先生御提起の、今おっしゃった、職業紹介事業者あるいは情報提供事業者も含めて促していくということが大事だというふうに思っております。ハローワークを通じて企業に積極的な情報提供を働きかけることによって、職場情報の提供が当然であるといった社会的な機運を高めて、若い人たちが勤めやすくなるように取り組んでいきたいというふうに思います。

○谷川(一)委員 ありがとうございます。

塩崎大臣を先頭に強いリーダーシップをとっていただいて、少しでも多くの企業に、少しでも多くの情報が提供されるように、厚生労働省としてもしっかりと引き続き取り組んでいただきたいというふうに思います。

次に、求人不受理の運用上の対応について質問いたします。

キャリア形成のスタート地点である新卒時のトラブルは、長い職業生活に大きな影響を及ぼすおそれのある重大な問題であります。

労働関係法令違反を繰り返す、若者を使い捨てにするブラック企業が問題となる中、こうした企業に職業経験や社会経験が乏しい若者が入社することがないよう対策を講じていくことが、新卒者のその後の職業人生を考える上でも大変重要ではないかと思っております。

今回の法律では、賃金不払い残業等の労働関係法令違反を繰り返すなど、若者の使い捨てが疑われる企業等からの新卒求人者をハローワークにおいて一定期間不受理とする仕組みを初めて設けるものであり、若者のブラック企業への就職を未然に防ぐ観点から、極めて意義深いものと考えております。

その上で、求人不受理の実務を行うハローワークに目を向けて考えてみると、ハローワークにおける取り扱いとして、新卒者向け求人とそれ以外の一般向け求人とに分けて、新卒者を募集する際には新卒者向け求人を出しているように取り扱っているものと承知しております。

しかしながら、求人不受理の対象となった求人が、新卒者向け求人はハローワークで受理されないため、例えば、長期勤続によるキャリア形成を図る観点から、例えば二十五歳以下と年齢制限を行うことにより、新卒者に極めて近い対象者に限定した上で一般向け求人をハローワークに提出し、事実上、新卒者の募集を行う可能性も否定できないのではないかと考えております。

求人を出することで事実上新卒者を募集する行為について、線引きが難しい面はあると思います。

が、運用上の何らかの工夫による歯どめが必要ではないかと考えますが、いかがでしょうか。

○坂口政府参考人 お答えいたします。

今議員の方から、非常に実務上の観点からも含めまして御指摘をいただきました。ありがとうございます。

私ども、今まさに委員がおっしゃったような観点、実施上、本来、年齢制限を求人については設けていないわけでありまして、一定の例外というところもありますので、そういった部分もかいくぐって申し上げますが、そういった形で求人を出していただくということも想定されるのは議員御指摘のとおりかと思っております。

ただ、今まさに委員が御指摘されたようなケースというのは、新卒者の求人というものを偽装してと申しますか、一般求人のような形を取り繕ってということかと思っておりますので、やはりこういったケースにつきましては、実質的に、新卒者であることを条件とした新卒求人と同視し得るというように私どもとしては考えてまいりたいと思っております。

そういったことから、御指摘のような求人を提出してくるということにつきましては、今回の法律との関係でいけばやはり脱法的な行為だろうと思っておりますので、運用上においても、例えば今先生がおっしゃったようなケースであれば、本来、年齢不問の求人にしていただくとか、あるいは、そういったことができないんだったら紹介を保留するというようなことも含めて、運用上の取り扱いも含めて工夫をしてまいりたいと思っております。

○谷川(一)委員 ありがとうございます。

脱法行為をすることなく、また、ブラック企業等をしつかりと取り締まっていたら、若者の雇用を確保していただけるような取り組みを今後進めていただきたいというふうに思います。

次に、ハローワークの求人票と実態が異なるという相談に対する対応策について質問いたします。

す。

社会に初めて出る新卒者について、募集、採用段階の入り口においてトラブルとならないようにするために、新卒者が、例えば、面接時に求人に記載された労働条件を確認し、採用時には労働条件通知書により確認することなどが、トラブル防止の観点から必要であると考えております。

また、企業は、採用時に労働条件通知書を確実に交付することはもとより、募集段階において求人票に的確かつ正確に労働条件を記載することが、その後のトラブル防止の観点から重要であります。

そのような中において、新卒者に限られる話じゃありませんけれども、ハローワークの求人について実態と異なるという相談が平成二十六年で一万二千件ハローワークに寄せられ、そのうちの約四割が求人票の内容と実際の労働条件が異なっていたものと承知しております。

ハローワークの求人票をもとに応募している求職者にとっては、ハローワークは国の機関であり、安心して応募している方も多いと思っておりますが、応募してみたら、あるいは会社に入ってから実態とは異なっていたということがあれば、ハローワークの求人への信頼を損なうことにもなりかねません。また、実態と異なるケースの中には、残業代を払わないなど労働基準法違反となるケースもあるようで、監督指導に結びつく事案もあると考えます。

求人票に明示された労働条件と就業実態が相違する問題に適切に対応するため、具体的にどのような対策を検討するのか、御答弁をお願いいたします。

○坂口政府参考人 お答えいたします。

今委員の方からありましたように、私ども、ハローワークの方で、求人受理の段階で求人内容の適法性であったり正確性ということをしつかり確認するということが、まずもって大事だと思います。

その上で、そういった条件が異なるというよう

さらに、加えまして、今回の法案の關係でも、若者促進法で事業主の方にいろいろお取り組みいただく指針を定めることにしておりますので、そういうところの中に、募集の段階から就労に至るまでの過程で、労働条件、今先生の方から御指摘があった明示など、事業主にお守りいただくべき事項がありますので、そういったものをわかりやすく、一覽性を持ってしっかりと提示していくと、いうようなことをやってまいりたいと思います。

○谷川（こ）委員　ありがとうございます。

求人票と実態が異なるように、今後もしっかりと取り組んでいきたいと思います。

次に、求人票と実態が異なる場合の求人者への規制の強化について質問いたします。

第一類第七号

厚生労働委員会議録第三十八号

平成二十七年九月四日

どの程度まで実態と異なる場合とすることなど、現実的にはなかなか難しい面はあると思いますけれども、実態と異なる求人を出した求人者に対する規制の強化を検討してもよいのではないかと考えますが、御見解をお聞かせください。

そういつた中で、今委員から御指摘いただいたような点、非常に重要な観点かと思っております。どういった形で実態と異なる求人ということと、を見定めていくのかというようなことも含めて、いろいろ難しい点もあるわけでございますけれども、委員の御指摘も踏まえまして、実態と異なる求人者に対する制度のあり方ということについても、委員の御指摘も踏まえまして、しっかりと検討してまいりたいと思います。

次に、二ト支援について質問いたします。

若者の数が減っているにもかかわらず、二トト等々の若者の数は約八十万人で推移しています。これら若年無業者等の就労を支援することは、若者の可能性を広げるだけでなく、将来、生活保護に陥るリスクを未然に防止し、経済的に自立させ、地域社会の支え手とともに、我が国の産業の担い手を育てるために重要であります。

平成二十七年九月四日

このように、二一ト等の若者をしつかりと支援していくためには、国だけではなく地方の役割も非常に重要であると考えますが、地域との協働、連携についての御見解をお聞かせください。

が先生御指摘のとおり減少しているにもかかわらず、いわゆる二トの若者の数は高どまりしている状況にございます。こうした状況は、将来の労働力人口を確保する観点などからも喫緊の課題と認識しているところでございます。

今後、国として、地域若者サポートステーションが効果的な支援を行うことができますように、地方公共団体に対して働きかけを行い、より一層の連携を深めてまいりたいと考えております。

次に、ジョブカードについて質問いたします。
ジョブカード制度は、今回、学生段階から職業生活を通して活用できるものとして見直すこととなっております。これにより、ジョブカード様式の見直しも行うとのことですが、新たに、企業が従業員の職業能力の評価を行う際に使用する

これに関して、企業の評価担当者の主観的な評価となるのではないかと、恣意的な評価をされてしまうのではないかとという心配を労働者の方がされ、可能性もないわけでもないと思われませんが、こうした評価の客観性の確保について、厚生労働省省庁としてはいかがお考えでしょうか。

ジョブカード様式を活用いたしました職業能力評価につきましましては、評価者向けに作成したマニュアルがございまして、その中では、評価の基準につきましましては、同業種内で汎用性のある職業能力評価基準などにに基づき設定し、評価を行うことで、一定の客観性を担保すること、労働者等の自己評価と企業側の評価に差があるなど異議がある場合には、担当者の上司など評価に責任を持つ者が調整を行うなどの対応を行うことによって、評価の恣意性を排除すること等が記載され、より本人も納得した評価となるようにしていただいております。

不利益をこうむることなく、しっかりとした取り組みを今後も続けていただきたいなというふうに思っています。

もう一つ、ジョブカードについて質問いたします。

—
—
—

チングが今よりスムーズにいくのではないかと期待されます。

これに関し、将来、ジョブカードが普及した場合に、企業による評価が低い情報も含まれるなど、求職者が就職の際に提出したくない場合にも企業から求められるかもしれませんけれども、厚生労働省としてはいかがお考えでしょうか。

○宮川政府参考人 ジョブカードは、労働者等の個人が、その経験した職務内容、取得した免許資格、学習歴、訓練歴、これらを記載した上で、必要に応じて中立性の確保されたキャリアアコンサルティングを受け、明らかにした本人の課題等を踏まえキャリアプランを作成、蓄積すること、生涯を通じてみずからの職業生活設計及び職業能力証明を行うことを主眼としたツールでございます。

一方で、労働者の実際の作業を日常的に見ている企業につきましても、その雇用する労働者の実務経験の評価を行うことができるようにしております。また、企業の実情や労働者の必要に応じて活用いただくことも重要であると考えているところでございます。

ジョブカードのどの情報を活用するかは労働者個人が取捨選択するものでございまして、情報の提出は強制されるものではないため、現時点で御懸念のような事態は想定していません。ところでございますが、御懸念のようなことがないよう、ジョブカードセンターや公共職業安定所などを通じて周知啓発によりまして、適正な制度の運用を徹底していきたいと考えております。

○谷川(と)委員 ありがとうございます。

ジョブカードについてはいろいろな議論があると思われましても、適正な運用ができるように今後も努めていただきたいというふうに思います。

次に、認定企業の質の担保について質問いたします。

認定制度の普及のためには、企業や若者に対する幅広い周知や、認定企業に対するインセンティ

ブを付与するというのも重要であることに加えて、認定制度の信頼性を確保し、質を担保していただくことが必須であると考えます。初めて社会に出ることになる新卒者は、情報や知識不足の面もあり、例えば、この企業はブラック企業だというようなインターネット上のネガティブな情報に翻弄されてしまい、疑心暗鬼になりながら就職活動を行っている現実があるのではないかと思います。特に、中小企業については、大企業と比べて知名度もなく、情報量も限られている中で、むしろ、この企業は若者の定着もよく、育成もしてくるというような企業はどこなのかということを示していくことが、若者が中小企業も視野に入れた積極的な就職活動につながるのではないかと考えます。

認定制度については、厚生労働大臣が認定するというものであり、若者にとっても安心感を持つてもらえるのではないかと思いますけれども、認定企業にもかかわらず若者の定着が悪いなど、その信頼性を揺るがすようなことは防ぐべきであると考えます。一度認定制度の信頼を失うと、それを取り戻すのは容易ではありません。

認定制度を若者から信頼されるようなものにするためには、しつかりとした認定基準を設けた上で、認定企業が基準を満たすことを厳しくチェックすることが必要ではないかと考えますが、いかがでしょうか。

○坂口政府参考人 今般新たに創設をいたしました認定制度につきましては、中小企業の情報発信あるいは人材の円滑な採用を支援していくということもあり、今委員の方からも御指摘ありましたように、若者の方から見て安心した企業かどうかということを見定めるところについて、非常に重要な観点での制度かと思っております。

そういった観点で、私ども、認定基準につきましては、今後、労働政策審議会の方で御議論していただいて、しつかりしたものを策定してまいりたいと思っております。まさに認定制度そのもの

の信頼性ということがしつかり確保、担保されるということが重要という御指摘はごもっともかと思っております。私どもとしましては、今後、認定を受けた事業主が基準を満たしているということをしつかり確認していく、年度ごとにも新卒者の定着状況などの情報も提出してもらって、認定基準に適合しなくなったというような場合であれば、法律に基づいて認定取り消しなどの対応をとるということも含めて、しつかりそういった信頼性の確保ということに努めてまいりたいと思っております。

○谷川(と)委員 ありがとうございます。

塩崎大臣を初め厚生労働省の皆さんには、若者が少しでもよりよい環境で仕事ができるように、それで雇用が促進されるように今後とも努めていただきたいというふうに思います。私もしつかりと頑張らせていただきます。

時間が来ましたので、質問を終わらせていただきます。ありがとうございます。

○渡辺委員長 次に、小松裕君。

○小松委員 おはようございます。自由民主党の小松裕です。

本日は質問の機会を与えていただきましたことに感謝申し上げます。質問に入らせていただきます。

労働人口が減少する中において、若者、女性、高齢者、障害者など、働く希望を持つ方々がそれぞれの能力を発揮して働くことができる、いわゆる全員参加型社会の実現が重要であります。そのために、それぞれの必要な雇用対策を実施しているわけであり、先ほども、大臣、初めてという御答弁がございましたけれども、若者については対象者別の雇用対策法が今までなかったということもこの法案が提出された背景の一つというふうに理解しています。

また、少子化対策、そして地方創生という観点からも、社会全体で責任を持って若者の雇用対策に取り組む、この体制を整備していくことが極めて重要であるというふうに考えております。

実際に、若者雇用については、内定率が改善しているという一方で、不本意ながら非正規雇用となっている若者が一定数存在している、このような課題があり、一方、企業の側から見ても、若年労働者人口が減っている中で、特に中小企業における人材確保が難しくなっております。中小企業にとっても重要な課題であるというふうに認識しています。

この法案においては、若者の適職選択に必要な職場情報の提供の仕組みを創設するとともに、若者の職業能力の開発、向上、ニートなどの若者の職業的自立を促進するなど、関係者の責務の明確化、連携の強化を図るとされております。

これらの取り組みを着実に進め、我が国の将来を担う若者が生きがいを持ち、そして安心してチャレンジできる、そんな環境づくりに向けて、国を挙げて、そして地方公共団体、事業主、そして全ての若者の就職支援にかかわる方々、みんなで力を合わせてこの問題に取り組んでいかなければいけない、そのように思っているわけであります。

今般の法案では、広範な職場情報の提供を努力義務化するとともに、応募者から職場情報の提供の求めがあった場合に、企業に三類型ごとに一つ以上の職場情報の提供について義務が生ずるわけであり、求職者の立場からすると、情報を求めることによって何か不利益が生じるのではないかと、それによって積極的に職場への情報提供を求められない、そういった状況も想像されるわけであります。

そこで、特に学生が主になると思うんですが、でも、学生が安心して、そして手軽に職場情報を入力できるようにするという観点から、学生が氏名などを明らかにせず企業に対して求めを行うことができるのか、また、学生が求めをしなくても職場情報が幅広く公表されている姿こそ望ましいものでありまして、それが企業にとっても有益になるというふうに考えているわけであり、すけれ

ども、その点に関しての見解をまず伺いたいと思います。

○坂口政府参考人 今委員の方から御指摘いただきました点につきましては、今回、労働政策審議会の御議論を踏まえまして、学生さん等の応募者からの求めがあった場合に一定の情報提供を義務化するという枠組みにしたわけでございます。

そういった観点からしますと、情報の求めがあった方を特定しないで、それで企業に対して一律に情報提供の義務がかかる整理することは困難であると考えておりますけれども、まさに今委員御指摘されたように、学生さんがそういった行為をしたときに不利益をこうむらないとか、あるいは、学生さんの負担が少ないというような観点でそういった職場情報をより得やすくすることにつきましましては、委員御指摘のとおり、非常に重要な観点だと思っております。

そういったことから、私どもとしても、今回、この改正法、青少年の雇用促進法に基づきます事業主等の指針におきまして、企業に、求めがなくてもホームページなどで積極的に職場情報を提供することが適当であるということであったり、あるいは、ハローワーク以外の職業紹介事業者あるいは情報提供事業者についても積極的な情報提供ということに取り組んでいただくというようなことをしっかりと定めて、促していきたいと考えております。

また、ハローワーク以外の求人というものにつきましても、学生さんが希望する企業に対して、職場情報をハローワークを通じて学生に提供するように働きかけるといふようなことも一つの選択肢かと考えておりますので、取り組みの中身からいくと、ハローワークの体制の問題等いろいろ課題もあるわけでありまけれども、今後、具体的な方策について、施行状況も見つつ、しっかりと検討してまいりたいと思います。

○小松委員 ありがとうございます。

ぜひ、情報提供を求める学生に不利益がないように、そういったことがあるといううわさも広が

らないような、そういうような仕組みをつくっていただきたいと思えますし、求めがなくてもしっかりと幅広く公表する、そういった仕組みをつくっていただきたいなというふうに思います。

次に、ハローワークにおける新卒求人の不受理について、具体的な対象範囲についてお伺いしたいと思えます。

求人不受理の対象となる法令違反の条項については、労働審判の建議においては、「賃金不払残業等の労働基準関係法令違反が繰り返しの認められる場合や男女雇用機会均等法及び育児介護休業法違反に基づく公表の対象となった場合」と記載があり、法令違反については、繰り返す場合が想定されているようにあります。

また、社会的に影響力の大きい企業が違法な長時間労働を複数の事業所で繰り返している場合、都道府県労働局長が経営トップに対して、全社的な早期是正について指導して、その事実を公表するということ取り組みを本年の五月十八日から実施していること承知しているところであります。

求人不受理の対象については、具体的には、法案成立後に労働審判において議論して、そして政省令において定めるといふふうに聞いておりますけれども、この求人不受理の対象は、違反を繰り返した場合でなくとも、悪質で、そして送検されたような、そういったものに対しても対象に含めるべきではないかと思えます。また、社会的影響力の大きい企業が違法な長時間労働を複数の事業所で繰り返したとして全社的な指導を受け公表されたもの、これについても対象に含めるべきではないかという、ふいに考えますけれども、その点、いかがでしょうか。

○塩崎国務大臣 今御指摘をいただきました、求人不受理の対象を具体的にどうするか、これにつきましては、法案成立後に労働審判で御審議をいただく予定としておるわけでありますが、その際に、今先生から御提案のあったように、一定の労働基準関係法令違反で送検をされた場合、そして、違法な長時間労働を繰り返す社会的影響力の

大きい企業が是正を指導された段階で公表された場合、これらについても対象に含めることについてぜひ検討し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。

○小松委員 明確な御答弁、ありがとうございます。

そういった悪質な企業、繰り返したり公表されたりするような企業に対しては、不受理というのは今法案の大きな目玉でもあると思えますので、ぜひよろしくお願いしたいと思えます。

次に、中小企業の人材確保のことをお聞きいたします。

若年の労働力人口が減少し、今後減少が見込まれる中で、特に中小企業の人材確保がより一層厳しくなっていくことが予想されます。この人材確保が厳しい状況というのは、中小企業にとつては死活問題であります。地元でもいろいろな話を伺うんですが、後継者がいないとか、技術とかスキルを受け継いでいく、そういった若者がいない、こういったことで、生産性の低下、ひいては会社の事業を終わらざるを得ない、やめなきゃいけない、こういったことにもつながっていく問題でもあります。特に、中小企業が多い地方にとつては、地方創生という観点からも重要な課題であるというふうに思っています。

さらに、景気の回復に伴い、中小企業では人を雇いたいという意欲が旺盛になっている。そのような中で、中小企業の人材ニーズにいかに対応していくかということが課題であります。

今般の法案では、中小企業を対象とした認定制度を創設するわけでありまけれども、この中小企業の人材確保の課題、これも踏まえて、この認定制度の目的や、さらに、認定制度を活用して中小企業に対してどのような具体的な支援を行っていくのか、これを答えていただきたいと思います。

○坂口政府参考人 今回の改正で設けます認定制度でございますけれども、まさに今委員御指摘されましたように、中小企業の方、求人倍率で見ま

しても、三百人未満で三・五九倍というような非常に高い状況だけれども、知名度等の観点から採用難というような問題、課題を抱えているというような中小企業がおられますので、そういった、熱心にいろいろ採用意欲、あるいはいろいろな雇用管理改善等に取り組まれている中小企業の情報発信を支援することで人材確保の支援につながるようにということを目的としておるところでございます。

そういった意味で、具体的に、認定された中小企業に対して、私どもとしても、今回、認定すれば、公募によつて認定マークというようなものを作成しまして、認定を受けられたというような形のものを用いるような場面でアピールしてもらえような取り組みをしたいと思えます。

あるいは、新卒応援ハローワーク等で、学生さんに対してもアピールできるように、いろいろ、認定企業のPRコーナーを設けたり、あるいは認定企業のポータルサイトというようなものも設けたいと思っておりますので、そういったところでの情報発信というようなことをしっかりとしたいだけのようにする。

あるいは、面接会とかそういったものでも、認定企業の方々を中心としたマッチング支援というようなこともしっかりと取り組んでまいりたいと思えます。

また、いろいろ、キャリア形成であったり、あるいはキャリアアップに対しての助成制度というようなものも現在設けておりますけれども、認定企業の方については、こういった助成措置についても加算措置というように講ずるといふことで、いろいろな取り組みに対してのバックアップ支援ということも私どもとしても取り組んでまいりたいと考えております。

○小松委員 ありがとうございます。

ぜひ、この認定制度が中小企業の若者雇用対策に結びつくような、そんな効果的なものにしていただきたいというふうに思います。

次に、キャリアコンサルティングについてお伺い

します。

今回の法案ではキャリアアコンサルタント制度の法定化が盛り込まれているわけであります。これは、企業にとっても労働者の人材育成という観点から、また、労働者にとってもいわば仕事に関するよき相談相手として、キャリアアコンサルタントの役割がますます重要になるというふうに考えています。

私自身、かつて五回のオリンピックにチームドクターとして帯同して、そして多くのトップアスリートたちと接していました。そのような経験から、選手にとって身近な存在としてサポートする、この意義を感じているところであります。

チームドクターというのは、いわゆる付添者ではなくて、いつも近くにいる、医学的に何か治療するということよりも、愚痴を聞いたりとか相談相手になってやったりとか、適度な距離感を持ちながら話し相手になることによって選手たちの不安をとる、こういった場面が圧倒的に多かったわけでありまして、このキャリアアコンサルタントも、企業の中において労働者をサポートする身近な存在としてキャリア形成の相談や支援を行う、そのような活用を促していくことが重要であると思います。

一方で、自分の経験からも、いわば人生相談みたいなことも多いわけですね。そうすると、専門的な知識以上に、このキャリアアコンサルタントには人間力も求められるということになるわけであります。

このようなキャリアアコンサルティングの重要性について、企業に認識を広めて、そして、企業内におけるキャリアアコンサルタントの活用、育成、これをどのように推進していくのか、見解を伺いたいと思います。

○宮川政府参考人 お答えいたします。

企業を取り巻く環境が変化する中で、働き手のみずからのキャリアについて主体的に考える習慣を身につける環境を整備することが重要であり、そのためには、定期的なキャリアアコンサルティン

グの機会を提供することが重要であると考えております。

このため、今般の改正法案におきましては、キャリアアコンサルタントを名称独占資格として位置づけ、更新制などを通じた資質の確保を図りつつ、計画的に養成していくこととしておりまして、また、平成二十七年年度におきましては、キャリアアコンサルタントを活用したキャリア形成の仕組みを導入、実施した事業主に対する助成を創設したところでございます。

また、「日本再興戦略」改訂二〇一五におきましても、労働者がそれぞれの節目において定期的にキャリアアコンサルティングを受ける機会、仮称でございしますが、セルフ・キャリアドックの整備等を盛り込んでいるところでございます。

こうした取り組み等を通じて、キャリアアコンサルティングの重要性を広く周知するとともに、企業内におけるキャリアアコンサルタントの活用を進めてまいりたいと考えております。

○小松委員 ありがとうございます。

そういったキャリアアコンサルタントの重要性を考えて、いいキャリアアコンサルタントを育成していく、こういった意識でぜひ取り組んでいただきたいというふうに思います。

次に、二〇二〇年の東京オリンピック・パラリンピック、これが開催されるわけであります。最近さまざまな問題も出てきて、これらをしっかりと解決して、そして、二〇二〇年には日本全体が心を一つにしてオリパラを迎える、こういった体制、意識をつくっていかなければなりません。そして、日本のおもてなし、このおもてなしを存分に発揮するということも成功の鍵を握っていると思います。

そのため、例えば、訪日外国人の観光に関する職種、いわゆるインバウンド職種で働く労働者のさらなるスキルアップが重要であるというふうに考えますけれども、こうした観点からの厚生労働省の取り組みをお伺いしたいと思います。

○宮川政府参考人 お答えいたします。

労働者のスキルアップのためには、職業能力開発の目標設定や動機づけとなる職業能力の見える化としての技能の検定が重要と考えております。

厚生労働省では、昭和三十四年から実施している技能検定制度につきまして、今般御審議いただいている法案にも盛り込まれており、対人サービス分野を重点とした職種の整備が必要と考えており、現在、モデル事例の創出に取り組んでいるところでございます。

この中で、御指摘のインバウンド職種に関しては、インバウンド観光客向けの添乗員やホテルスタッフ職種の検定開発について取り組みを進めているところでございます。

今後とも、労働者のスキルアップに資するよう、職業能力の見える化の推進に努めてまいりたいと考えております。

○小松委員 ありがとうございます。

先ほど言いましたけれども、二〇二〇年オリパラに向けて日本全体が心を一つにして取り組む、しっかりとおもてなしをする、そういう観点から、そのような職種のスキルアップ、あと五年しかないうちですけれども、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。

若者の雇用の安定、職業能力の向上は、地方創生を進めていく今の時期であるからこそ取り組みむべき重要な課題だというふうに認識しています。

今回の法改正では、企業の情報提供に関して一歩前進するわけでありますけれども、情報が幾らあっても、自分の経験からも、実際に自分にどんな職種が向いているかなんというところは、やってみなきゃわからないということもあるわけですね。

もしかしたらきょうこの質疑を聞いているかもしれない若者に対して、どんな職種であっても与えられた場所で真面目に一生懸命取り組むことが大事だよ、そうすればそれを必ず誰かが見ていてくれる、そしてそれがその先につながっていく、このことも若者に対して申し添えたいというふう

に思います。

同時に、雇う側も、若者の職業能力、こいつはだめだとか、こいつには向いていないとすぐに決めつけるのではなくて、温かい目で見守って、若者を育てるという意識でぜひ接してほしいというふうに思います。

お互いにそのような気持ちを持っていく、このことが大事だということを最後に付け加えさせていただきます。質問を終わりにさせていただきます。ありがとうございます。

○渡辺委員長 次に、伊佐進一君。

○伊佐委員 おはようございます。公明党の伊佐進一です。

本日、若者法案の審議ということで早速質問させていただきます。お配りいたしました資料一についてお伺いしたいと思っております。何かと申しますと、就職活動の後倒しについてです。

今まで就活の採用選考活動というものを企業は四月一日から始めていたものを、これをことしから八月一日に後ろ倒ししたという初めての取り組みになるわけですが、そもそもこれは、一昨年に安倍総理の方から経済団体の皆さんに対して、ぜひ後ろ倒ししてほしいという依頼があつてなされたわけですね。

そもそもの目的は、学生がしっかりと学業に専念できるように、あるいは、海外から留学を終えて帰ってこられる方がしっかりと就職活動の中でタイミングが間に合うようにというような目的があつたと思います。

ところが、報道がなされていますように、八月一日から解禁ということになったにもかかわらず、既に内定率が六五％というような報道があります。八月一日解禁だと思つて今回後ろ倒しをして真面目にやっている企業からすれば、正直者がばかを見るという点ですか、こういうような状況になつているという点であったり、あるいは、また報道されていますように、最近言われていますオワハラ、就活終われハラスメント、ほかのところ

の活動をしていたとしても、目の前で携帯ですぐ断りの電話を入れるというような囲い込みがあったり、これがより激しくなっている。

当初のそもそもの目的、つまり学生の学業に影響を与えてはいけないとか、こうした観点から、大分、実際は学生に対して影響を与えているのではないかという懸念があります。

今回、初めての取り組みでありますので、どこかのタイミングで今回の後ろ倒しについてぜひ実態調査をしていただきたい、現場で一体何が起ったのかと。そしてまた、その調査の上で、関係府省が連携することになるとありますが、必要な手をまた打っていただきたいというふうに思います、いかがでしょうか。

○塩崎国務大臣 今、記事もお配りをいただきましたけれども、就職採用活動開始時期をおくらすということ、これはやはり勉強をしっかりとやってくださいということだったと思います。

これは、経済界と大学関係者それぞれの自主的な取り決めによって一昨年九月に示されたところであって、多くの企業において申し合わせに沿った採用活動がなされることが望ましいと考えるわけでありです。

そして同時に、学生の意思に反して就職活動の終了を強要するようないわゆるオワハラは望ましいことではないわけでありまして、企業には、学生たちの適正な就職機会の確保に御協力をいただきたいと考えております。それで、企業向けの周知リーフレットを作成いたしまして、企業への周知啓発を進めているところであります。

今般の就職採用活動開始時期の後ろ倒しが学生や企業にどのように影響したのかということについて実態把握をしていくべしということは今御提起いただきましたけれども、関係府省と協力をして、十月以降調査を行うこととしておりまして、その結果を踏まえて、関係府省と連携をして適切に対応してまいりたいというふうに考えております。

○伊佐委員 大臣、ありがとうございます。十月

以降、しっかりと調査を行っていくというお言葉をいただきました。

本当に、今の状況、何が一体足らないのかということをしっかりとまた見きわめた上で、必要の手を打っていただければというふうに思っております。

それでは、具体的な法案の内容について質問させていただきます。

今回、若者の雇用については初めての法案だということですが、そもそも社会の認識として、若者、ニートであったりとかフリーターであったりとかといったときに、年配の方々から、例えば、今の若者は甘えているんじゃないかというような声があったり、若者がサボっているんじゃないか、甘やかしているんじゃないか、こういうふうに映っている方もいらっしゃるんじゃないかと思えます。

私は、全くそうじゃないと。実際は、これは何が大きな問題かというと、そもそも、今の日本の社会構造であるとか日本のシステム、この矛盾が、しわ寄せが今の若者世代にどんどんどんどんと蓄積してきているというふうに私は思っております。

今回のこの労働市場の話、労働雇用の話をすれば、そもそも日本の雇用環境というのは、参入・離脱コストが非常に高いというふうに言われています。参入するのにも大変、離脱するのにも大変。日本の特徴である新卒の一括採用であるとか、終身雇用であったり年功序列であったり、あるいは企業別に組合がある。こういうものは、そこから出ていくのも勇気が要るわけですし、あるいはまた、外にいる者が途中からここに参入してくるというのにも非常にハードルが高いという、この参入、離脱コストの高さこそが今の日本の社会経済に合わなくなっているんじゃないか。

もともと経済成長を前提としたシステムのひずみの部分が若者のところにさまざまな形になってあらわれているというふうに思っております。だから、無業と言われましても、その無業からな

かなか抜け出せない。何をやってもここから、いろいろな努力をされるんですけども、なかなかシステムの壁があつて抜け出せない。

このアンケートによると、三年ぐらい無業が続くと、打ちのめされてしまつて、九割の方々がもうどうしていいかわからないというような回答を得られていると伺っております。実際、日本の失業率を見てみましても、今、完全失業率は大体三、四割ぐらいですけれども、若者の失業率というのは、常に六割から一〇％で推移しているというふうに言われております。

まず冒頭、簡単に伺いますが、今回のこの若者法案の中にある青少年、法案の題名にも、タイトルにもなっています。これは何歳から何歳というのを意味しているか伺いたいと思います。

○坂口政府参考人 今委員御質問の、この若者促進法における青少年ということでございますが、これは、現行法の勤労青少年福祉法と同様に、法律上の何歳という定義は置いてはおりません。

それは、先ほど来御質問等もありましたような、職場情報あるいは学卒求人というような新規学卒者を対象としたような施策であったり、あるいは、私どもで言うわかもハローワーク等でのフリーター等の支援をするような施策ということも対象ということもありますので、施策ごとによつてそのターゲットも異なるということで、法律上の定義は置いてはおりないわけでございます。

ただ、法律に基づく施策の基本方針ということとして現行の勤労青少年福祉法と同様に定める予定としておりまして、そちらの方は、労働政策審議会の中でも念頭に置いて御議論いただくということの年齢としては、おおむね三十五歳未満の者ということを考えております。

ただ、今申し上げましたように、いろいろ関連する施策、事業の運用上、それ以上の方で問題であったりニーズを抱える方は、そういった施策、事業の活用あるいは対象ということを防げないというふうな形で整理をしてまいりたいと考えております。

ります。

○伊佐委員 これを冒頭質問させていただきましたのは、経緯がありまして、もともと勤労青少年福祉法という名前を変えて、青少年の雇用の促進等に関する法律というふうに改めるわけですが、いずれにしても青少年という名前が入っているわけですね。

この法律のターゲットというのを考えましたときに、今、おおむね三十五歳未満というふうにおっしゃっていただきましたけれども、今、先ほど申し上げた無業であったりとか苦しんでいる世代というのは考えると、青少年というニュアンスからすると何かぴんとこないんじゃないかという懸念が少々ありまして、青少年という、相当若い世代、もうちょっと、二十代前後ぐらいまでというか前半ぐらいまでというふうなニュアンスがあるんじゃないか。そういう意味では、法律の名前にそもそも若者というものを使っていた方がいんじゃないかということ、我々、党の部会でも何度か申し上げさせていただいたことがございました。

ただ、さまざまな法律とのいろいろな定義、絡み、関係、あるいは経緯というのものもあつて、最終的には青少年ということになったわけですけれども、だから、我々が申し上げたのは、せめて通称だけでも若者法というふうに言ってくれというお願いをして、今こうして皆さん、政府の間からは若者法案というふうに言っていたらいいという経緯がございます。

そういう意味でも、いや、これは俺のことじゃないんだと思う方ももしかしたらいらっしゃるかもしれないので、おおむね三十五歳未満、これはおおむねなんです、三十五歳を超えたらすぐだめかというわけでもなくて、本当に、こうした無業であったり、あるいは就職活動であったり、苦しんでいらっしゃる方々のための法律だということに理解をさせていただきました。

次に、具体的に、不受理について質問をさせていただきます。

労基法違反を一年に一度以上繰り返した場合、あるいは男女雇用機会均等法、育児・介護休業法違反で公表の対象になった、こういう企業に対しては、この企業から求人の申し込みがあった場合にはハローワークでは不受理にする、受け取らないということが今回盛り込まれております。

これまで参議院でもずっと議論になりましたのは、不受理にするのは、今回の法律ではハローワークだけだということになっていきます。つまり、ほかの職業紹介のさまざまな事業所、ここは対象外になっております。最近の大卒の方々、新卒の方々はこういうところで就職活動をやっているのか、あるいは就職情報サイトであったりとか、こういうところで活動されている方々がたくさんいらっしゃるわけですが、実際、こういうところは今回の不受理になる対象になっていないということになっております。

その理由として、答弁をこれまでもいただいていますのは、労基法違反という企業の情報、これはすぐ公表にならないわけですから、この労基法違反という情報を公的機関以外の民間の職業紹介事業所に知らせるところに問題があるんだというふうにおっしゃっています。もしかすると、労基法違反を受けて、その指導を受けて、是正に一生懸命取り組んでいるような企業も公表されてしまうのはやはり問題があるというような答弁があったと思います。

ただ、その中でも、せめて、ハローワークだけじゃなくて、こうした民間の事業所であったとしても、準じた扱いをするようにぜひ指導していただきたいというふうに思っております。ハローワークだけじゃなくて、先ほど申し上げたような職業紹介事業所について、準じた取り扱い、望ましいというふうに答弁もありますけれども、政府として具体的にどういふような措置を考えているか、伺いたいと思います。

〔委員長退席、とかしき委員長代理着席〕
○坂口政府参考人 お答えいたします。

今、委員の方から御指摘ありましたように、今回、求人への不受理につきましては、ハローワークでの求人への不受理の取り組みということとしております。

一定の民間の紹介事業者に対しては、そういった事業所情報をそのまま提供するということがなかなか困難ということで考えておるところでございますが、まさに今委員から御指摘あったように、民間の事業者でもそういった取り組みを促すというようなことが重要だと考えております。

そういった意味では、民間の職業紹介事業者の方につきましましては、いわゆる求人の全件受理原則の例外といたしまして、届け出によって受理する求人の範囲を設定できる仕組み、例えば、自分のところはこういった職種に限りましか、あるいは、こういった地域の求人だけに限りますというようなことについて届け出をしていただくことによって、全件受理原則との関係での例外扱いができるというような仕組みがございますので、ハローワークに準じたそういった取り組みについても、この仕組みを活用して、そのための届け出の仕方等を指針等で規定することによって周知をし、民間の職業紹介事業者にもお取り組みを具体的にいたいただきたいということで考えております。

○伊佐委員 指針でしっかりと書き込んでいくというお話をいただきました。ぜひ積極的にお願いしたいと思います。

次に、若者雇用優良企業の認定について伺いたいと思います。

これは、若者優良企業、若者の雇用をしっかりと応援しています、情報提供もさまざまな行っています、こういう企業に対しては、認定された場合には、我々は若者に対して優良な企業だということでPRができる。多分、何らかのマークをつくられて、そういうマークをいろいろなところで張ってもいいよ、示してもいいよということになると思います。

ただ、これまでも、若者応援宣言企業というのがございました。これは、我々は若者を応援して

いますよとみずから宣言し、基準もあって、クリアすれば我々は若者応援宣言企業ですということ、が言えたわけですが、今回の場合は何が違うかと私が伺っているかといえますと、認められるための基準が相当高い、しっかりと数字を示して、この数字以上じゃないと今回は優良企業として認めないというかなりハードルが高いものだということに伺っております。

逆に、ハードルを高くするのであれば、それなりに、認められたのであれば、インセンティブをしっかりともらわないといけない、それを満たすことを行つてそれなりに企業としてもメリットがないといけないというふうに思っております。

先ほど、この質問、小松委員からもされておりましたけれども、私の質問は、より具体的に、優良企業になったらどういふようなメリットがあるのか、助成措置も含めて具体的に示していただければと思います。

○坂口政府参考人 お答えいたします。

若者の、認定制度で認定された企業に対して、今委員の方からもありました、先ほど小松先生の方にも御答弁しましたように、いわゆる認定マークであったり、あるいはポータルサイト等も含めての情報発信というようなことを積極的に取り組んでまいりたいと思います。

助成制度につきましても、いろいろ、有期から正規への転換というようなものの取り組みをしていただく企業へ助成をする制度としてキャリアアップ助成金という制度がございますけれども、そのキャリアアップ助成金について、支給額をこの認定企業であれば十万円加算するというようなことであります。

それから、キャリア形成促進助成金につきましても、中小、大企業それぞれの助成率を引き上げるといふようなことを予定しております。

それから、トライアル雇用奨励金、試行的に雇用していただいて、それで常用雇用に結びつけていただくというような助成制度もございますけれども、この制度につきましても、月額四万円のと

ころを、この認定企業につきましては月額五万円というような形で加算するというような取り組みで、この優良企業、認定企業についての支援、メリットということをしつかり出していきいたいと考えております。

○伊佐委員 坂口部長、ちょっと一点確認なんですけれども、それは、今回法律が通ればもう本年度から使えるという、つまり、予算措置はちゃんとされているという理解でよろしいんでしょうか。

○坂口政府参考人 その点につきましては、予算の方に盛り込ませていただいておりますので、この法律が通れば、認定をされてから一定の実績を踏まえてということでの支給申請までの期間ということがございますので、そういったタイムラグはございますけれども、制度的にはしっかりとそれは盛り込んでまいりたいということで要求をしております。

○伊佐委員 ありがとうございます。

それでは、次に無業者支援について質問させていただきます。

無業の若者をどうやって支えていくか、これは、冒頭申し上げたとおりで、サボっているとかいう話ではなくて、社会構造全体のひずみが若者にさまざまな影響を与えるのであれば、どうやって社会全体でこの無業の問題を考えていくかということになるわけですが、もう一点、別の観点から申しますと、無業の若者を支援していくのは、社会全体にとっても物すごく大きなメリットがあるというデータもあります。

どういふことかと申し上げますと、例えば、正規雇用された二十五歳、この方々が、正規雇用されると、税金も払うわけですし、また社会保険も払うわけです。こうして払ってくれる分と、ところが、では、二十五歳から生活保護に陥ってしまった方がいる、生活保護でお金が出ていく、このギャップがどれくらいあるかというと、このコストギャップ、大体一億五千万円というふうに言われております。だから、そういう意味では、若者

にしつかりと、投資という観点からも、社会全体でやっていくような正当性というのは十分にあるというふうに思っております。

公明党はこれまで、いずれにしても、この社会のひずみの中で苦しんでいる若者に対して、若年無業者に対しての支援というのを力を入れて行っておりまして、山本副大臣も、党にいらつしやるときには、特にサポステの支援についてリーダーシップを発揮していただいております。

その中で、今回、このサポステについてなんですが、資料三、四をおつけしておりますけれども、今、全国で百六十カ所にもなりました。本当に実績をずっとこれまで積んでいただいております。右下の部分だけ見ていただいても、進路決定件数というのがずっと右肩上がりであっている。これは累積ではなくて、本当に、一年一年でどれぐらい進路決定したかというのが、今はもう二万件を超えている。

これは私もレクのとときに質問したんですけれども、この二万件の内訳、例えば、就職したのと就学したのとあるいは職業訓練したのと、この三つをカウントしているわけですが、職業訓練というものが結構多いんじゃないかと思っております。ところが、実際は、聞いてみると、就職したという人がこの中の八八％だという話を伺いました。

これだけ実績を積み上げてきたこのサポステではあります。今回、この法改正でもサポステが取り上げられております。今回の法改正においてサポステ事業がどう変わっていくのかということについて、山本副大臣、御答弁いただきたいと思っております。

○山本副大臣 御指摘の地域若者サポステーションに関する規定がこの法律にしっかりと盛り込まれました。これによりまして、私どもといたしましては、この地域若者サポステーションをより安定的に運営していくことが可能になると考えております。

だからこそ、より一層効果的な事業の運営をし

ていかなくちゃいけないと思っております。今年度から、地域若者サポステーションを雇用対策として明確に位置づけさせていただきまして、ニート等の若者の支援拠点としてハローワークとの連携をより一層強化させていただきたいと思っておりますし、また、今御紹介いただきましたとおり、百六十、サポステーションはございますけれども、職場定着に関する支援というのは六十しか行っておりませんでした。今年度から全で行うということなど、職業的自立に向けて了した就労支援の強化を行っております。

今後とも、このサポステーションが必要なる事業を的確にかつ安定的に運営できるように、しっかりと取り組んでまいりたいと思っております。

○伊佐委員 副大臣、ありがとうございます。

大事なポイントには、恐らく、今おっしゃっていただいた安定的にこれから運営ができるんだということだと思っております。

サポステの事業者の皆様、私もさまざまな声を聞かせていただく中で、よく言われるのは、ずっと不安定な中でやってきたんだ、予算だって、補正予算であつたりとかして、来年度も本当にできるのかどうかかわからない中です。サポステを続けできた。例えば、言われましたのは、若者が相談に来られた、三月の初旬なんかに来られると、四月以降、本当にこの方の面倒が見られるのか、お世話できるのかというところがわからないという状況の中で、それでも受けられてお仕事をされてきたというふうに伺っております。

今回、サポステが明確な位置づけ、法定されたもので、安定的な運営が可能になるということ、大きな一歩だというふうに思っております。サポステについては、先日もちょうどNHKの「プロフェッショナル」という番組がありました。そこで佐賀県のサポステを引っ張っていらつしやる谷口さんという方が取り上げられておりまして、谷口さんは我が党の部会にも来ていただいで、さまざまな現場の状況を御説明いただきました。

た。その際にも谷口さんが強調していたことは、幾つかありますが、一つ申し上げると、とにかく関係機関の連携というのが大事なんだということをおっしゃっております。

例えば、ニートといつても、実際は学校の段階で実は既にさまざまな問題を抱えていらつしやる方々が多い、実態調査をすると、修学時に不適応経験を持っていたらつしやる方々が七〇％を超えるというふうに言われておりました。

無業者の方、ニートと呼ばれる方の自立支援といったときに、本当にいろいろな問題が複雑に、また深刻に絡み合っていると。例えば生育環境、育った環境もそうです、虐待があつたりとかDVがあつたりとか、あるいは、保護者、親の精神疾患があつたりとか、あるいはギャンブル依存症だつたり、貧困であつたりと、いろいろな問題が絡んでおりまして、それがゆえに、多面的なアプローチをしないと若者を自立させることができない、だから、就職させるといつても、対人関係であつたり、メンタルであつたり、ストレスの耐性であつたりとか、こういったものがきちんと改善されていかないと、働くといつてもなかなか働けない。つまり、問題が重層的であるがゆえに、縦割りというものは排除しなきゃいけないんだということをおっしゃっております。

平成二十一年に子ども・若者育成支援推進法というものが制定されました。ここに書かれている大事なことは何かというと、まさに関係機関の連携、家庭と学校と地域が一体となって連携しようというので、協議会を設置しようということになっています。

この協議会の設置が規定されているわけですが、今現状はどうかといいますと、都道府県でこの協議会が設置されているのは半数、市町村ではほとんど設置されていないという状況になっています。この現状を政府はどういうふう

【とかしき委員長代理退席、委員長着席】
○安田政府参考人 地域協議会についてののお尋ねでございます。

子ども・若者育成支援推進法におきましては、社会生活を円滑に営む上で困難を有する子供、若者に対し、地域の関係機関等が連携して支援するためのネットワークである子ども・若者支援地域協議会の設置について、地方公共団体に努力義務を課しているところでございます。

その設置数でございますが、本年八月一日現在、都道府県で二十七、政令市が十三、それ以外の市区町村が四十三であり、御指摘のとおり、特に市町村におきましては、十分に進んでいるとは言えない状況と認識をしております。

しかしながら、地域協議会を設置した地域におきましては、例えば、先ほど議員が事例として挙げられたもの等でございますけれども、支援の出口となる就労支援を行う団体が指定支援機関となつて、関係機関の連携を図る上で主導的な役割を果たして大いに成果を上げておられる、こういった事例などが見られているところでございます。

内閣府といたしましては、こうした地域協議会の効果的な取り組み事例を広く共有することなどを通じまして、引き続き、協議会の設置、とりわけ市町村における設置の促進に努めてまいりたい、かように考えております。

○伊佐委員 済みません、もう一度。

今、この協議会が設置されていない、進んでいない原因は何だというふうに考えていらつしやいますか。

○安田政府参考人 地域によってさまざまな事情がございますが、例えば、既存の機関として類似のものがあるものでそれでいいのではないかと、あるいは、どこが設置の中心になるのかがなかなか見つかりにくいというところ等でございます。また、あるいは人材が不足している、こういったようないろいろな事情があるというふうに承知しております。

○伊佐委員 この原因について、私が思っているのは、さつきちらつとおっしゃっていたのだと思います、やはり、この中心になるところがどこなのかというところが非常に大事だと思っております。

そういう意味では、今回、サポステが安定的に運営されるということになりましたので、このサポステがしっかりと強化されていけば、育っていけば、大きくなっていけば、そこが中心になって、核になって、この協議会というのがまとまっていくんじゃないかという期待をしておりますので、ぜひそこは、違う政府の部署ではありませんけれども、しっかりとサポステしていただきたいというふうに思っております。

今回、さつき縦割りの話を申し上げましたけれども、前から指摘がされておりますのは、本来、さつき申し上げたように、重層的な問題が絡み合っていて、だからこそ多面的なアプローチが必要なんだということなんです、ところが、事業が重なるって何と云われるかというと、財務省あるいは行革サイドからは、これは重複している、無駄だ、切れというふうに言われる。

厚生省は今どういう説明をしているかといいますと、引きこもりセンターというのは自宅からまざるためにあります、外に出られたらサポステなんです、いよいよ就職の意欲が出てくればハローワークです、ところが、生活困窮者の自立支援法がありますので、これとかぶっちゃいけないので、生活困窮者以外でやっていますと、何とか切り分けようとしていっている。

厚生省は相当苦労されていらつしやると思うんですけれども、私は、本当に大事なことは何かというと、このサポステと、例えば子供、若者の相談センターであったりとか、あるいは生活自立支援センター、こういう役割というのは、本当はベテラン図に重なり合っているものだと思うんです。重なり合っていて、当然、これが重なり合うのは、複合的な問題だから重なり合っている。だから、重なり合っている部分、ここを排除するん

じやなくて、それこそ、こういう部分こそ多面的にアプローチをして、みんなでかわっていくというのが非常に大事じゃないかというふうに思っております。

もう時間になりました。

我々公明党、青年委員会に私も所属しております。政策ワーキングチーム、政策をやるところで今事務局長をやらせていただいておりますが、この青年委員会は、本当に、現場の声をいかに形にしていこうかということでこれまでも取り組んでまいりました。いろいろな提言も大臣に、そしてまた政府に提出させていただきました。私の所属する大阪府だけでも、毎月、いろいろな業種ごとに常に懇談を行っております。

若者が元気になる社会というのが日本全体が元気になる、明るくなる社会だというふうに思っておりますので、引き続き、しっかりと公明党としても推進をしてまいりたいというふうに思います。終わります。ありがとうございます。

○渡辺委員長 次に、岡本充功君。

○岡本(充)委員 きょうは、若者の労働、雇用の問題に関する質問ですが、勤労青少年福祉法ということですので、働く青少年、いろいろな方がみえると思います。もちろん学校を卒業して働く人もいます、それから学業の傍ら働く方もいます、そうした皆さんの課題について少し議論したいと思っております。

その上で、きょうは皆様のお手元にも資料もお配りをさせていただいています。一枚目は厚生労働省の資料ですが、二枚目、高等学校で実際のどのくらいお金がかかるのか。

民主党政権で、さまざまな意見はあるものの、やはり高等教育の無償化を進める意義は大きいだろうと考えて、公立高校の授業料を無償化し、私立についてもそれ見合いのお金について就学の助成をする、こういうことをやっているわけです。が、ここにもあるように、高等学校における学校教育費は、実は、授業料以外でもかなりのお金がかかっているんですね。公立で二十三万八百三十

七円、私立でも四十八万四千五百六十五円。これは統計学的にどうなのかということをきのうも文科省と随分やったんですが、統計学的に、一定の信頼区間を設定し得る数値で検出をしたものであるという話でありますので、正しいのではないかと思います。

こうした状況を見ると、やはり、なかなか、家庭の事情等もあって、自分で一定程度収入を得ざるを得ないという方もいらつしやるのも事実です。

また、もう一ページめくっていただいて、では奨学金はどうなっているんだ、こういう話もあります。これは、奨学金、さまざまなものを含めてはいるんですけども、現実的に、こうやって見ると、都道府県においてすごく差がある。

今回、自民党さんが政権につかれてから、九百十万円ですか、上限を設けて、高等学校の授業料の無償化をやめたかわりにつくったと言われているいわゆる就学助成の現状、就学助成というのは給付金ですね、これが右側です。左側が奨学金を受けている者の割合。

これは、どちらを見てもパーセンテージに、貸与割合、給付割合、結構差があるんですが、とりわけ奨学金においては、かなり都道府県に差があつて、二桁のパーセンテージ、一五%近いところもあるれば、〇・何%、こういうようなところもあつて、二十倍、三十倍とも言えるぐらいの差があるわけですが、高等学校に通う皆さんが勉学を進めていきたいと思つてもなかなかできないこうした状況をどう克服していくか。

とりわけ、まず、仕事の話に入る前に、やはり、奨学金にこれだけ受給の差がある、これは大學生も同じでありますけれども、これだけ差があるという状況について、どのようにお考えになられていて、どういうふうに全国を均てん化していくのか、お答えをいただきたいと思つています。

○藤原政府参考人 お答えいたします。委員御指摘の、奨学金の貸与の状況でございますけれども、御指摘の資料にございますように、

県別の差は大きな状況になっているわけでございますけれども、奨学金の貸与事業につきましまして、平成十七年度より、国の財源を移管いたしまして、都道府県の事業として実施をしてきているところでございます。その中で、この資料にございますように、貸与を受けている生徒の割合が比率の大きい都道府県と小さい都道府県でかなり差があるというのが、確かに現状となつてござい

ます。その背景要因といたしましては、十分にわかっていないところもございまして、例えば、各地域の経済状況、公立高校と私立高校の比率、あるいは学区の設定のあり方や通学距離の問題など、さまざまな事情があり得ると思つてございいたしますけれども、そうした状況を踏まえながら、各都道府県が十分必要な支援ができるような形で奨学金の貸与事業を進めていくことが必要というふうに考えておるところでございます。

○岡本(充)委員 きのうのレクと話が違ひますよ。これは随分言つたはずですよ。

右側を見ると、給付金の割合は、そんな、三十倍も違ひないんですよ。つまり、経済状況にそれだけ差があるのかとこちを見る。右側、給付金の状況は経済状況を反映しているんですよ、その地域、その地域での所得の多寡を見ている。こつちには差がないのに、奨学金の貸与の割合については三十倍の差があるんですよ。私が見たところ、最も少ないのは群馬県〇・四%、それで、多いのは福岡県一五%、大阪府一四・六%です。こんな、三十倍も差があるんですよ、群馬県と大阪。そんなはずはないですよ。

やはりこれは文科省の取り組みが十分でないからだとということについてお認めになられた上で今後の対策を述べると言われたから、きょうは政府参考人でいいですよ、こういう話をしているんですよ。そこを答弁してもらわなきゃ困るじゃないですか。

○藤原政府参考人 委員御指摘のように、今これだけの格差があるということは、確かに数字とし

てあらわれているところがございます。

私どもとして、これまで、平成二十六年度より、給付型の奨学金の制度をつくって、経済的な状況により修学の困難な生徒に対する支援を行ってきたところがございますけれども、あわせて、貸与制度の充実というの也不可欠というふうに考えてございます。

その中で、私どもとして、この状況の把握が現在十分なのかと言われれば、確かに、その部分はこれまで、都道府県の自主的、自立的な運用ということで、財源を移管してやってきたわけでございますけれども、今後、都道府県の関係者と十分情報交換をいたしまして、どういったところに課題があるのか、あるいは十分情報の周知ができていないのかといったところにつきましても、情報の把握に努め、必要な対応を行ってまいりたいというふうに考えております。

○岡本(充)委員 必要な対策と言われども、きちっとそれぞれの生徒の御家庭、生徒本人に届くように取り組みを進める、そう答えていただけたらですね。それだけ、もう次に行きたいので。

○藤原政府参考人 御指摘を踏まえまして、全ての意思ある生徒が安心して教育を受けられるよう、しっかりと取り組みを進めてまいりたいと存じます。

○岡本(充)委員 その上で、奨学金の話は後でもう少しだけ大学生についてもしたいんですけれども、今回の改正案の中にも入っているところですが、先日も党の方で、高等学校の学生さんで、アルバイトをしていて、ブラックアルバイトだった、結果として、組合をつくってそれに対してしっかりと発信していこうという皆さんと私はお会いして話を伺いました。アルバイトであっても、一定程度、いいアルバイトはやはり提供していかないといいけないと思っています。

今回の法改正において、青少年に係る雇用管理の状況が優良な中小企業について、厚生労働大臣による新たな認定制度を設けるということです。こうした制度を通じて、より優良なアルバイ

ト情報を高校生のもとに届けていく、こうした取り組みを厚生労働省として行っていくということでしょうか。

○渡辺委員長 速記をとめてください。

(速記中止)

○渡辺委員長 速記を起してください。

塩崎厚生労働大臣。

○塩崎国務大臣 二つ問題があるのかなというふうに思いました。夜間とか通信に行っているアルバイトは行っているけれども、いい企業がいいアルバイトをちゃんと提供するようにという機会をということかなというふうに思っているのと、その認定制度の中でそういったことをどう取り込むのかということ、この二つが入っていたかなというふうに思いました。

まず第一に、ハローワークでは、パートタイム求人等として学生生徒のアルバイトも可とする求人を受け付けて職業紹介を行っているわけでありますので、定時制の高校の生徒さんに対しては学校と連携しながら対応を行っているわけでありますけれども、引き続き、ハローワークにおける学生生徒のアルバイトに係る求人、質の確保ということに、先生今御指摘のように、よく注意しながら、要望に応じて学校へ求人情報を提供するといったようなことで、学校ともしっかり連携してアルバイトの相談あるいは紹介をやっていくべきではないかというふうに思っております。

認定の方でどうするかということでありましてけれども、今般の認定制度は、これは若者にきちっとしたことややる中小企業を認定するということがございますが、いわゆるパート、アルバイトで働いてもらうためには、御指摘のように、この認定企業が正社員以外の募集を行う場合には、この雇用形態の方々の雇用管理の状況についても情報提供がなされることは当然求職者にとっては有益であるわけでありまして、積極的に情報提供を促していきたいというふうに思いますし、認定制度の中でもそのような考え方が大事にされるよう

にしていきたいというふうに思います。

○岡本(充)委員 今お話をしているのは、夜間の方もちよつと後で話そうと思っているんですけれども、全日制でアルバイトをする方。そういう方についても、私がお話を聞いた高校生の話だと、例えば最低賃金以下であったりとか、それから、臨時に出てきたときには現金ではなくて帰りにケーキやパフェをもちそうになつてこれで終わりと言われてみたりとか、いや、本当に、大臣、笑われてしまいますけれども、大人ではないからということでも甘く見ているんじゃないかという話になる話だと私は思うんですね。こういうような管理体制。

恐らく、ハローワークが介在していればこういう話になかなかならないんだと思います。張り紙の求人を見たり、知り合いだとか、もちろん親の紹介だとかで仕事に行っていたりすると、どうしてもそこで労働基準法を守る意識が薄らぐんじゃないかということもあって、きょう大分事務方の人と議論したんですけれども、やはりそこにハローワークが介在して優良な雇用条件もしくは優良な会社をきちつと紹介していく、高校生の皆さんの手元にそういう情報が届くように学校と連携していくということが重要なんじゃないか、こういう話をしています。

特に、職業安定法の二十六条には、公共職業安定所は、「学生若しくは生徒又は学校を卒業した者」、現状はそうなっています。今回の改正案では、「卒業し、又は退学した者」、こういうふうになるんですけれども、この者に対して、「職業紹介については、学校と協力して、学生生徒等に対し、雇用情報、職業に関する調査研究の成果等を提供し」と続くんですけれども、この条文、現状では、卒業間近、卒業して就職を探している者は連携していると思います。そういった三年生とか、最終学年の生徒さんについて学校とは連携していると思いますが、例えば高校の一年生、二年生などは連携してこなかった、そう私は承知しておるんです。もしそれが違うようだったら訂正

してください。

あるからこそ、今回、この法律の趣旨でいけば、当然、書いてある文面でいけばですよ、現行法でも高校一年生、二年生に対しても学校と連携することを職業安定法は書いてあるわけですから、それは連携してやるべきだ、こう指摘をしているわけです。いかがですか。

○塩崎国務大臣 さつき申し上げたように、学校と連携するということは今も定められておるわけでありまして、極めて大事なことで、学校の先生に連れられてハローワークに来て、その生徒に職業紹介を行うとか、あるいは、生徒の職業相談等の状況についていろいろな話が、ハローワークと学校で情報を共有するとか、そういうようなこともやるということであれば、今、高校の一年生、二年生などについても同様ということでありまして、それは当然対象であるはずでございますので、そのようなことで、学校とハローワークの連携というものはさらに深めていかなきゃいかなというふうに思います。

○岡本(充)委員 いや、大臣、今、一年生、二年生でやった事例はないでしょう。やった事例はないんだと思いますよ、ざつと調べた限りで。悉皆調査は難しいという話を事務方ともししていますので、悉皆調査をしてくれと言っているわけじゃない。ただ、現実、なかなかないんですよ、きのうも話をしている段階で。

だから、やはり、そういった何らかの理由で奨学金が十分でない、そういう中で自分では何とか仕事を探さなきゃいけないという学生さんにきちつと優良なアルバイト先を提供するというのも、私、この法律の趣旨からいって必要なことじゃないか、こう思っているわけなんです。

大学生の方にちよつと話を移したいと思っていますけれども、今度、資料の方は、さらにめくっていただくと、大学生も含めて夜学の奨学金の貸与状況です。

これで見ると、やはり想像していたとおりなんですけれども、第一種、第二種、いわゆる無利

息、有利子ともに、夜間が二倍近いパーセンテージの貸与率になっているんですね。それだけ多くの皆さんがお金を必要としているのではないかと、いうことが示唆されるわけであります。

一方、大学生、高校生の奨学金の状況はどうなっているんだといったら、めくっていただくと、五ページ目、これは物すごい小さい字で、老眼の方には読めないかもしれません。大臣、眼鏡を出されて読まれようとしていますけれども、読むのが大変なんですよ。

きのうも文科省にどうなっているんだと言ったら、学生支援機構のホームページを見てくださーいと言われて、これが八十九ページですか、八十八ページですか、ずらっと並んでいる。ノートもできない。例えば県で、私は愛知県、愛知県で絞りたいと思っても絞れないんです。貸与が給付かで絞りたいが絞れないんです。例えば奨学金の名称、団体、クリックしてそこに飛ぶこともない、PDFですから。こういうような状況です。とてもじゃないけれども、八十九ページを見ていたらえらいことになる。

さすがに、ホームページをつくり直しますね。どういうふうになりますか。

○佐野政府参考人 お答え申し上げます。

ただいま先生御指摘ありましたように、独立行政法人日本学生支援機構ホームページにおきましては、地方公共団体・奨学事業実施団体が行う奨学金制度として掲載されている一覧は、先ほどの資料にございましたように、PDFファイル形式で掲載されているものでございます。こちらは、奨学金情報が一覧として網羅されてはおりませんが、先生の御指摘のとおり、利用者が求める情報を絞り込むためには時間を要するなどといった状況にあることも事実でございます。

そこで、二十八年の一月までを目途に、現在、日本学生支援機構のホームページ全体について見直しが行われているところでございますが、先生の御指摘の一覧につきましては、利便性の向上のために、例えば、貸与型、給付型の別や、高校、

大学等の対象学校種別、金額別などによって、利用者の目的に応じて素早く絞り込みができる、検索ができるような、そういうことが可能となるようなシステムに、先生の御指摘を踏まえまして、見直してまいりたいと思っております。

○岡本(充)委員 ぜひお願いしますね。探しているだけで何時間もかかっちゃいますからね。それで、一ページ目に戻るんです。ここからまた厚生労働省です。

こうやって、なかなか奨学金も日本だと得がたい、そしてまた国も独立行政法人も不親切、こういう状況の中、学生さんとしては、やはり仕事をしなきゃいけない。さっきの話で、夜学で通ってみえる方もたくさんいる、通信制もいる。こういった皆さん方は、先ほどの全日制とは違って、やはり正職員を含む仕事を探してくる可能性があるとあります。この一ページ目の(二)で書いてある「適職選択のための取組促進」、今回は新卒者と書いていますが、こういう皆さんにも当然この網はかかってくる、そういう理解で、大臣、よろしいですか。

○塩崎国務大臣 今回のこの法律では新卒者というところで、初めての法律でもございますので、まずはこれでスタートということになっているわけでございます。

○岡本(充)委員 なぜ、そういった私が指摘をしている方々は入らないというふうになるんですか。

○坂口政府参考人 済みません、議論の経過でございますので、私の方から御答弁させていただきます。

今回、この法案の素材について労働政策審議会でも御議論いただいた際には、やはり新卒者の方については職業経験あるいは社会経験が乏しいというところで、情報面の未熟さを補うということから、特別の支援ということで新卒に限ってということ、そういった情報の提供という義務づけの対象としては新卒求人ということに議論の過程でなったというところでございます。

ただ、今議員の方からも御指摘ございましたけれども、在学中の方等々も含めて、いろいろそういった情報を求めておられる方ということは確かに御指摘のとおりかと思しますので、制度としては今回そういった新卒求人という形で枠組みとすること、でございますけれども、今後、法施行後、いろいろ状況を踏まえて検討したいと思えますし、また、先ほども申し上げましたように、情報の発信ということについては、できるだけホームページ等で、これは在学中の方も含めてごらんいただけるような形での取り組みということで、積極的なPRということもしつかりやっていきたいと私どもとしては考えたいと思っております。

○岡本(充)委員 部長、今の話、若年者が情報を十分得られなかったり、未熟であったり、職業経験が浅かったりということ、今回新卒者を入れたという説明なら、当然、私が指摘をしている人たちも入らなきゃいけないんです。

これは、審議会ですらした方々は議論になつていないでしょう。

○坂口政府参考人 確かに、今御指摘のとおり、在学中の方ということを中心に、念頭に置いた議論という形にはなっていないことかと思っております。

○岡本(充)委員 大臣、聞いてくださいよ。つまり、これまで、高校一年生、二年生、在学中の方は、実質的に実績がない、審議会でも、事務局を担っている厚生労働省として、こうした方々にターゲットを当てた、この人たちがたつて職業経験が浅いし、いろいろな意味で未熟な方々であるのにもかかわらず、この人たちに対しての議論をしてこなかった、結果としてこの人たちが入っていない。

それを今、まずは新卒者に限ってなんだと言っていますが、もしくは、場合によっては新卒者よりも若い方、もっと言えば、もっと未熟な方なのかもしれない、そういう皆さん方がこういう状況にあるわけですから、今回、法律としては確かに

新卒者と書いてある、だから修正しろとは言わないけれども、運用面でこうした皆さん方も対象に入れていく、その方向性でいいということでしょうか。どうですか、大臣。これは排除する意味はないと思えますよ。そこはちゃんと、大臣、法律を修正しろとは言わないけれども、運用でその部分についても適用していく、そのようにお答えいただけますか。

○塩崎国務大臣 これは、今回の法律が、そもそも雇用対策の法律として、障害者とか女性とか高齢者とかはありましたけれども、若者がなかったということから、こういうようなことをフレームワークとしてきっちり出そうということをやってきた中で、今、法律的にも新卒に限られていることについて御指摘がございました。

おっしゃるとおり、今回の法律の目的自体は、やはり若者、我々がずっと言ってきたのは、サポステとかそういうのも若者となっているわけでありますから、考え方としては、今おっしゃったような、いわゆる新卒に限らず、広く若者のサポートをし、強めていくということは大事だろうと思えますので、この法律の中で特にできないということがないならば、やはりそれはそういう考え方でいくべきだろうというふうに思っているところでございます。

運用の面で、ハローワークを含め、考えていかなきゃいけないというふうになります。

○岡本(充)委員 ぜひそのような方向でお願いをしたいと思えます。

それで、そういうときに、情報提供、きのうも議論になったんですけれども、どういう情報、例えば、きのう、学生さんで二部、夜学、通信の方々に、後ろにいるスタッフの方も覚えてみえると思えますけれども、有休の取得率、取得状況、こういうことをちゃんと説明できるかと言ったら、いや、有休はちょっと、どのくらいの取得かというのなかなか、うーんとかいう話になって、一方で、育休の取得状況は説明できますと言ったから、それは高校生や大学生に育休の取得状況

を説明したって、実質的な意味があるとはなかなか思にくい。もちろん、長く勤められるかもしれないけれどもね。

そういう意味で、やはり有休の取得状況なんかもかなりばらつきがあると思います、会社で。やはりそういうことを、アルバイトでも有休がとれるんだということをきちっと周知し、実施している社があれば、アルバイトの方がほとんど有休をとられていない会社もあると思う。こういうようなことも含めて提供してもらいたい、このように思います。

その次に、ジョブカードの話を少ししたいと思います。

ジョブカード、これは今回改正をしていくということですが、その前に、ちよっと求職者支援法の話を一括させてもらいたいんです。

求職者支援法が始まって、これもちよっと学生の話と絡むんですけども、特定求職者として学生も含まれるということをは伺いました。が、現実問題、特定求職者として学生はどのくらいの数が認定されているんでしょうか。

○生田政府参考人 お答えいたします。

求職者支援の対象につきましては、ハローワークで求職申し込みをしている方で、雇用保険を受給できない方で職業訓練その他の就職支援を行う必要がある方ということで、夜間学部、通信制の学校の学生、休学中の学生を含めまして、学校教育法上の学校、専修学校、各種学校の学生につきましては、ハローワークに求職申し込みを行われて就職のための支援を必要としている方は含まれます。

ただ、恐縮でございますけれども、求職者支援を受講した学生の数は把握してございません。

○岡本(充)委員 これは周知がやはり不徹底なんじゃないかと思うんですね。学生さんの中には、そういう意味で、この制度を利用したいと考えている方はいらっしゃいます。

実際に学校と連携してこの情報を提供したことはあるんですか。

○生田政府参考人 制度の周知は非常に重要でございまして、一般的には、自治体の広報ですとか、あるいはインターネットサイトを通じた周知などをやってございますけれども、現場現場で学校の協力を得ながらこの求職者支援制度の周知をやっているという個別の事例は聞いておりますけれども、全国的にどういうふうに行っているのかということについては、把握してございません。

これからの方法として、学校、特に夜間学部だとか通信制の学校などは利用者もいらつしやると思いますので、そういう学校と協力しながら周知をするということに取り組んでいきたいと思っております。

○岡本(充)委員 全般的に、やはりそういった働き方皆さん方に対して目配りがちよっと薄かったんじゃないかということをは指摘したかったんです。

その上で、ジョブカードの話を最後にしたいと思います。

ジョブカードも、私は、うまく利用すれば悪い話じゃないだろうとは思いますが、現実的に、今回の法改正で法律で位置づけられていることであるけれども、そもそも、ジョブカードには二つの決定的に違う情報が入っていると思っております。一つは、資格の取得だとか免許だとか訓練歴といった客観的な評価の部分と、それからもう一つは、ある意味、内省面を見るような、個人の履歴、職業経験の棚卸し、それから自分の未来像みたいなものも含めて、自分の内省を見ながら自分の得手不得手を見つづ、これからどうしていくかというようなことを書かせるエリアと、二つに分かれています。

これを、当然、就職につなげるために就職活動の中で使用していくことになるわけですが、けれども、これを採用側から見せてくれと言われたときに、拒否することができないというのか、拒否ができないという規定になっていない。免許の方はいいですよ、ある意味、履歴書にも書くけれども、もう一つ、自分の弱みなんかを書きなさいと

言っておきながら、それも採用試験の前で出さざるを得ないような仕組みになっているというのか、拒否できないような仕組みになっているというところは少し問題じゃないかと思っているんですね。

そういう意味で、これは本来は切り分けて運用するべきじゃないかと思っております。今回法律で位置づけるのはいいですけども、きちっとそこは運用面で、いわゆる履歴書として載せて情報提供として行う部分と、そして、みずからのキャリアアップのために内省して、そして自分がさらによい職についていくため、もしくは今の職場でのポジティブなことをよくしていくための取り組みというのは分けて考える、こういうような運用をしていくべきだと考えますが、それについていかがですか。

○宮川政府参考人 ジョブカードについてお答えさせていただきます。

先生の資料にもございますように、今回見直したジョブカードにつきましては、二つのツールのツールの、もう一つは円滑な就職のための職業能力証明というツールでございます。

先生御指摘のとおり、生涯を通じたキャリアアップランニングということになりますれば、中立性の確保されたキャリアコンサルティングを受けて、個人のみずからの課題などさまざまな個人情報、いわば個人としての不利益な情報も含めていろいろな情報が書かれているものになるわけでございます。

ジョブカードを活用する際に、例えば、就職活動、求職活動のときに相手先に、求人者に出すような資料として活用する際には、ジョブカードといたしましては、個人が各情報を項目別に記入し、電子化し、継続的に蓄積し、場面に応じてその個人が抽出、編集して活用する、あくまでも個人がやるんだと。ですから、個人が望まない情報は出さないんだという趣旨については、きちっとこれは運用面で明確なものにしていく必要があると思っております。

その点につきまして、御懸念の点がないように、ジョブカードセンターですとか公共職業安定所を通じての周知啓発により、適正な制度の運用を徹底してまいりたいと思っております。

○岡本(充)委員 もう一つ、きょうは能力開発の分野でお話をさせていただくと、職業訓練をしていく結果、それが本当に仕事に結びついているのかということも、今回の法改正と直接は関係はないですけども、こうしたジョブカードも含めたいわゆる能力開発の観点から、私は大きな問題意識を持っています。

一つの観点は、本間に、国が行っている職業訓練がどのくらい実際に仕事に結びついているのか。本人からの、就職に役立ちましたかというような簡単なヒアリングではなくて、どういったものが就職により結びつきやすく、そして結果として本人のためになるのかということも含めた解析をする上でも、やはりもう少し精緻に調査をしていく必要があると思いますが、それについていかがですか。

○宮川政府参考人 求職者支援制度の効果測定という点で御質問がございました。

現在のところ、雇用保険適用就職率を成果目標に設定の上、把握しているほか、訓練受講者本人からの申告による関連分野就職率などを把握して訓練効果の測定に役立てているところでございますが、求職者支援制度の効果的な実施に向けては、委員御指摘のとおり、具体的な情報、エビデンスに基づいた訓練の実施ですとか効果測定、これは非常に重要だと考えております。

例えば、訓練終了後に、受講生が就職した事業主ですとか受講生に対して訓練有効度など、先生御指摘のような内容の調査を実施することについて、効果測定の手法については、検討をしてまいりたいと思っております。

○岡本(充)委員 次は、そうした訓練をする業者の方で、ある意味、就職に結びついているかどうかの評価、ある学校、職業訓練校はどのくらい例えば就職に結びついているかというのをちゃんと

調べてくださいかねとかねてから私はお願いをして
いるんです。

なかなかきちつと就職に結びついていない、補助金をもらって失業者もしくは求職者にさまざまな能力開発を行っているにもかかわらずそれが就職に結びついていないような学校については、その次は認定しないという仕組みを考えている、こう言われますが、そうした業者は、代表者をかえていけば中々くる回すことができるんじゃないか。今回はAさん、来年はBさん、再来年はCさん、実質的な経営者は同じでも、今の制度のままでと、代表者の名前さえかえたら厚生労働省はこれを検知できないんじゃないかと思っているんです。

これは、早急にそうした仕組みを悪用されないように手だてをとる必要があると思いますから、これもぜひお願いしたいと思いますが、いかがですか。

○宮川政府参考人 お答えいたします。

現在、過去に不正行為を行っていないというところが訓練実施機関の認定に当たっては要件となっているわけですが、過去に不正行為を行った法人、団体の役員であった者が役員となっている法人、団体についても不認定とする。この場合、役員というものは、名称のいかんを問わず、「これと同等以上の職権又は支配力を有する者を含む。」と現在規定上はされているところでございます。

ただ、こういうものの場合に、先生御指摘のように、名目上、名前をかえるというような形のものもあるかと思いますが、いずれにしても、実質的な団体の同一性などについて、例えば、問題があるような団体について、講師の実態等から同一性が確認できるのではないかとという点も含めて、さまざまな手法については今後検討してまいりたいと思います。

○岡本(充)委員 大臣、それはもう何年も前から実は言っていて、私、これは大丈夫かなという話をしていたんです。自分が与党時代のときもこの話をしました。でも、済みません、それが宿題と

して残っていて、今現状、まだ検討しますという状況なので、大臣、それは目配りしてもらって、そういうことが起きないようにぜひ対策を、悪い人はいろいろなことを考えるでしょうからイタチごっこですけれども、しかし、今現状、ちよつと手薄だと思えますから、そこを大臣、お願いしたいと思いますが、いかがですか。

○塩崎国務大臣 民間の職業訓練、職業支援をする学校のことだと思いますが、確かに、結果が出ないところについては、やはり結果を出すようにしてもらわなきゃいけませんから、出ないうちは適切な先としては考えられないので、そのようなことがどうなっているのかということ調べてみるというところでございますが、その把握に努めていきたいというふうに思います。

○岡本(充)委員 総務省にきていただいて、申しわけありません。今度、失業率については質問させていただきます。時間の関係でできませんでしたが、申しわけありませんでした。

○渡辺委員 次に、長妻昭君。

○長妻委員 民主党の長妻昭でございます。

今回の法律は、勤労青少年福祉法等の改正案ということで、目的としては、青少年の雇用促進、能力発揮の環境を整備するということなんです。が、少し前進だとは思いますが、相当甘い、法律制定の過程で骨抜きになってしまったということ聞いておりまして、大変残念であります。

一つは、職場情報の積極的な提供という観点。ある意味では、マイナスイメージ、離職者の数とか、有給休暇の取得状況とかあるいは育休の取得状況とか、企業にとっては、余り開示したくない企業もある、そんなような情報。これは逆に言うとう重要であります、求職者にとつては。

その意味で、これは、求人への応募者または応募の検討を行っている者から求めがあった場合はというののも一つの要件になっておりますが、常識的に考えて、今もう新卒の方が就職活動されておられますけれども、必死にその会社に気に入られ

て入ろうとしている方が、会社が余り出したくない情報を要求する、それで個人も特定されるということは、恐らくどの学生、求職者も二の足を踏むに違いないから、逆に言うとう、余り利用されないからこの条文に入つたということも言えるのではないかと思います。せつかくの制度が、相当なブレーキがかかるというのは大臣も御認識されるのではないかと思います。

そこで、一つの提案なんですけれども、今回は、ハローワークに対して求人申し込みを行っての方に限定してハローワーク経由で情報の開示の要求をする、こういうのも入っているんです。が、新卒者がハローワークで求人の申し込みをするというところはなかなか想定されにくいので、ぜひ運用の中で、つまり、ハローワークに求人票を出していない方でも、ハローワーク経由でそういう情報開示を企業に要求すれば、ハローワークのサービスとして、ハローワークがその個人を特定しない形で企業に情報を求めて、企業経由でハローワークが受け取つてその方に情報を提供する、こんなような仕組みがあれば少し前進になると思うんです。

これはもう大臣の政治的御見識だと思うんですが、いかがでございましょうか。

○塩崎国務大臣 長妻先生の今の御発想は、ニーズに合っている、あるいは、情報が欲しいと思つていて、不利益なことが起きるんじゃないかという心配をされている方にとつて有効な案だなというふうに私も思います。

今回は、いろいろなことがあつて、労政審で決めたスキームでとりあえずスタートするというところになっていきますので、求めに応じて情報提供することになっていきますが、今のような、求人票を出していただけても、情報が欲しいというふうに求めたら、その企業にハローワークがかわつて情報を入手して渡してあげるという発想自体は、今申し上げたように、よい方向ではないかと思ひます。

問題は、ハローワークの実施体制がどうなのか

という、人員体制もございしますので、そのことも踏まえ、今御提起をいただいたようなことがどういう形で実現可能なのかということを検討してもらうように私から指示をしたいというふうに思ひます。

○長妻委員 非常に前向きな答弁をいただきました、ありがとうございます。

そして、もう一つの視点といたしましては、やはり青少年の雇用促進、能力発揮の環境整備で、時間が許せば三つの観点からきょうは質問させていただきたいと思つております。一つは最低賃金の問題、もう一つは劣悪な労働環境、日本の労働環境は先進国でも最も劣悪だと私は思っているんですが、それを規制するインターバル規制の問題、三番目には同一労働同一賃金、均等待遇の問題について議論をさせていただきたいと思ひます。

最低賃金、最賃でございますが、今回、全国平均七十九十八円ということで、前年比十八円増ということ、これは、四年続けて増加をしたというところはいいことだと思います。民主党政権時から相当な増加に転じたわけでございますが、しかし、今回の十八円増ということについては、消費税の増税もあり、あるいは物価上昇もありますから、そこを差し引くと非常に小幅と言わざるを得ないわけでございます。

大臣にお伺いするんですが、民主党政権のときの平成二十二年の六月十八日に閣議決定をいたしました、この閣議決定はどういう閣議決定かといいますと、最低賃金の引き上げ、全国最低八百円、そして全国平均千円、これを目指していただく、こういう閣議決定をしたんですが、今の安倍内閣のもとでもこの閣議決定というのは生きているのか、引き継がれているのかということについて教えていただければと思います。

○塩崎国務大臣 今、閣議決定で、雇用戦略対話合意のことにつきまして、最低賃金の目標についてのお尋ねがございましたが、そのこと自体はもちろ、最低賃金の目標について、合意の前提と

して名目三%、実質二%を上回る成長の上で、合意の数字が全国最低八百円、全国平均千円というのがあったことは十分承知をしております。

今申し上げたように、経済前提がついてございまして、残念ながら、まだこの経済環境を満たしているところまではいっていないということでございますが、安倍政権としては、経済の好循環をつくり出すために思い切った最低賃金の引き上げが必要だということで、政権交代以降の三年間で約五十円、十五円、十六円、十八円の大幅な引き上げとなっておりますけれども、これは今回始まったことではなくて、第一次安倍内閣のときも二桁の引き上げを行ったわけでございます。

今後、最低賃金の大幅な引き上げが可能となるように、中小・小規模事業者の方々の環境整備や、これは第一次安倍内閣でも申し上げましたけれども、最低賃金を上げるためにはやはり中小企業、零細企業の生産性を上げて力をつけていくということが大事なので、そういったところにも力を入れていかなければならないというふうに思っております。

○長妻委員 ちよつと曖昧なんですけれども、シンプルにお尋ねしているんですが、平成二十二年六月十八日の閣議決定の中で、最低賃金引き上げ、全国最低八百円、全国平均千円を目指すということについて、今もこの決定は生きている、引き継がれているということでしょうか。

○塩崎国務大臣 閣議決定は閣議決定としてございいますから、それは存在をしておりますし、その後、見直しもされていないというふうに理解をしております。

○長妻委員 そうすると、存在しているというのは、当然今も存在している、引き継がれているということだと思えます。

これは、当時もいろいろ議論を閣議決定のときにしたんですが、いつまでに今申し上げた目標を達成するのかがというのがございいますか。

○塩崎国務大臣 そのときの閣議決定の文言を見ると、二〇二〇年までの目標として、今先生がおっしゃった全国最低八百円、全国平均千円というのが定められているというふうに理解をしておりますが、先ほど申し上げたように、名目三%、実質二%を上回る成長等としていることを前提という言葉も同時に入っているというふうに理解をしております。

○長妻委員 そうすると、二〇二〇年という期限も引き継がれているということでしょうか。

○塩崎国務大臣 そのような閣議決定があったというところで、また、その後の見直しも特にされていないということとを先ほど私が申し上げたとおりでございます。

○長妻委員 何かはつきりおっしゃらないんですけれども、引き継がれているということなんですか。

どうなんですかね、これは。二〇二〇年までに全国最低八百円、全国平均千円、これを実現する、端的に言うと、こういうことが今も目標であるということでしょうか。

○塩崎国務大臣 これは民主党政権の際に閣議決定されたものでございまして、先ほど申し上げたように、その上で、なおかつその経済前提がつけられた上で、二〇二〇年までの目標ということで、民主党政権は明示をいたしたということ、閣議決定としてはこれは存在をしているということも申し上げておきます。

○長妻委員 今も存在。何だか、大臣、はつきり言うのと曖昧に言うのと同じ効果であれば、はっきり言っていたらいいと思いませんか。

どうなんですかね、これは。ちよつと一旦、もうちよつと明確に答弁するように委員長から御指導いただけますか、一回。

○渡辺委員長 答弁していただけますよ。(長妻委員「いや、曖昧だから」と呼ぶ)
では、ちよつとまとめてください。

〔速記中止〕

○渡辺委員長 速記を起してください。

○塩崎国務大臣 何度も申し上げますけれども、閣議決定というのはたくさんいろいろございいます

が、変えたいときには閣議決定を直しますから、それはさつき申し上げたとおり、ここで、あるということはそのとおりでございますし、それを別な閣議決定をもって見直したということもないということでございます。

○長妻委員 何か消極的過ぎないイメージなんです、我々も本当に頑張りますので、ぜひ大臣にも頑張ってくださいと思うんです。

私、最低賃金の哲学というのが日本にはちよつと希薄なんじゃないかなというふうに問題意識を持っております、八ページ、九ページにもありますけれども、そもそもの水準も日本は相当低いわけでございますし、あるいは、最低賃金で働いている人はどのぐらいいるのか、初の推計が、この七月二十三日、内閣府から財政諮問会議に出ています。

その試算を拝見すると、二〇一四年度という、最低賃金で働く労働者と最賃よりプラス十円以下の労働者を足し算すると、四百五十万人という推計であります。ある意味では、この四百五十万人の最低賃金労働者の方々の実態がほとんどというか全く分析がなされていないまま最低賃金が決められていくということは、一回立ちどまって、最低賃金というのは一体どういう役割を果たしていくのかということを考え直す時期に来ているのではないのか。

全体で見ると、給与所得者のおよそ四人に一人に当たる一千二百万人近くが、現在、年収二百万円以下で暮らしておられる。非正規雇用者は、言うまでもなく、これは雇用労働者の四割、二千万人を超えるということで、物価も上昇傾向にありまして、実質賃金も低下傾向にあります。

今回の安倍内閣政権担当期間三十一カ月を調べてみますと、実質賃金が前年同月比プラスになったのはたった三カ月しかない。民主党政権が担当

していた三十九カ月では、実質賃金がプラスになったのは二十三カ月もあつた。半分の期間以上は、実質賃金が民主党政権はプラスだったわけでございます。

GDPの六割を占める個人消費、この低迷が景気回復の足を引っ張っているという意味で、この最低賃金の位置づけ。今、労使で、一つの枠の中で議論して決める。これはILOの条約に我々も加盟していますから、それはそれでいいんですけれども、ただ、労使の枠組みプラス公益委員もいますが、そこに、そういう生活保障の観点とか物価上昇の観点なども加味してやはり最低賃金というのは議論をする必要があるんじゃないのかというふうに考えているわけでございます。

その中で非常に気になるのが、この最低賃金を決める最も中核の委員会である、中央最低賃金審議会の中にある目安に関する小委員会、これは非公開なんです。非公開で、議事録は相当おくれで公開されるようでございますけれども、この小委員会をぜひ公開にしたいと思うんですが、これは大臣、政治決断をさせていただきたいといけませんこととありまして、昨今の労働者、最賃で働く人がふえる傾向にあると私は思っておりますので、そういう意味では、どういう根拠で決めているのかというこの目安小委員会を公開にするということは、前向きにお考えはいただけますでしょうか。

○塩崎国務大臣 安倍内閣として、最低賃金は極めて大事だということは、特に貧困の問題とかそういうことを考える際には大変大事だということ、第一次安倍内閣のときから、あのころは特にワーキングプアとかそういう問題がクローズアップをされていた時期でもありました。したがって、それをしっかりとやっていくということ、自民党政権では見たことないほどの二桁増というところで、正直言つて、中小企業団体は大反対をしました。それを説得するのに私も官房長官として随分苦労した記憶がありますけれども、しかし、これはやはり日本人の暮らしを底上げして

いくためには大事だということでやってまいったわけであります。

今先生から御指摘のあった中央最低賃金審議会の目安小委員会、これは御案内のように、公務使の、審議会そのものの委員の中からそれぞれ四人ずつでしようか、出てきて、この目安小委員会が形成をされているわけでございます。私どもが何う限りは、今、具体的な引き上げの額の審議を行うのが目安小委員会でありまして、正直言つて、多分、いろいろな配慮事項に触れながら率直な議論が行われているんだらうというふうに思っています。審議は非公開になっています。

これを公開にせよということですが、問題は、今申し上げたように公務使の方々が形成をしておりますので、この方々が今は非公開が適当だというふうに考えておられるようでありまして、この方々が公開をしてもいいというふうに思っているかどうか、頭ごなしに公開しろみたいなことはなかなか難しいかなというふうに思いますので、やはりコンセンサスを得ていくように議論を深めていただくというふうに思っています。

○長妻委員 実は、四十七都道府県に設置されている地方最低賃金審議会も、私が聞いた限りは、鳥取以外は非公開になっている。千葉がちょっと未確認ということでありますけれども、ほとんどが非公開になっておりまして、確かに、当事者の方が非公開がいいとおっしゃっているから非公開ということ、これも当然重要な要素でありますけれども、今みたいな考え方に私はやはり最賃の課題があるんじゃないのか。

最賃は、やはり労使が交渉するだけの、そこで決めるだけの話ではなくて、今までは、賃金と労働の交換レートとか契約の要素とか、そういう労働の設定の幅で微妙に着地するという考え方だったと思うんですが、私は、よりもっと政策要素を取り込んで、社会全体でどういうふうに企業の賃金を配分していくのか、あるいは最低賃金労働者の実態が今どうなっているのか、あるいは生活保

障の観点、こういうようなことも入れて、労使も重要ですが、もうちょっと広い観点から国民的議論を入れるということも相当重要じゃないかというふうに思っております。

例えば、イギリス、フランスなどは、公益の委員の中に統計学の専門家を入れて検証を相当緻密にしております。最賃を上げたときに、消費や経済や労働者の生活に一体どういようなプラスマイナスの影響があったのかというようなことも入っております。

ドイツは、御存じのように、ことし一月から初の全国一律の最低賃金制度というのが始まりまして、日本の為替レートでいうと千五百五十円の時給を全国一律で全ての労働者に保障するということが始まりました。それについて十九ページ、二十一ページにも資料をつけておりますが、当初は相対的な倒産、悪い影響が懸念されておりましたけれども、逆に、良質な雇用がふえて、失業手当受給者も減って、もちろん賃金も上昇して、懸念された倒産件数はふえていない、むしろ減っている。こういうこともあって、ドイツとしてはある程度順調に進んでいるところであります。

そういう意味で、大臣にお伺いしたいのは、ぜひ地方の賃金の審議会も含めて公開をするというような方向性を検討していただきたい。例えば、利害が衝突するといえ、診療報酬を決める、中医学協という、保険者とお医者さん側、そこも衝突するんですが、これは全面公開になっておりますから、そういう意味で、賃金も相当重要でありますので、公開を前向きに御検討いただくというようなことはおっしゃっていただけますでしょうか。

○塩崎国務大臣 現状では議事要旨は公開をしているようです。資料も公開はしているわけでありまして、先ほども申し上げたように、労働使だけじゃなくて、これは公益委員というの当然おられるわけでありまして、こういって方々が今のところまだ公開という考え方になっておられないということでございますので、当事者として、機微なお話も含めてどういことを議論され

ているのかということでございますので、ここは、公益と労働とそれから使用者側、こういった三者の検討をよくしていただいて、公開が可能なかどうか、あるいはどうい形があるべきデイスクロージャーの仕組みなのかということは議論してもらいようにお話をしてみたいとは思っています。

一方で、先ほどちょっと御提起がありましたのが、公益委員の中に、もう少し幅を広げたいんじゃないかというお話がございました。

おっしゃるとおり、これは経済政策そのものに非常に大きくかわる問題でもあるわけでありまして、経済が成長してもやはり貧困問題があるというところは、私どもも子供の貧困問題なども正面から取り組んでいる立場として、今までに加えてどうい配慮をやらなきゃいけないか。今統計学のお話もございましたし、社会保障等々、いろいろスコップを広げて議論すること自体は私も考えていくべきかと思っております。今の先生方もそれぞれ専門の方々に来ていただいておりますけれども、これに加えて、どうい方が、知見としてこの最低賃金を決める際にともに議論していただくことがいいのかということも考えてまいりたいというふうに思います。

○長妻委員 今回調べる過程で、十五ページの資料を見ていただければと思うんですが、非公開としている審議会等については全体の何%ぐらいあるんですかということも改めて調べていただければ、これは厚労省全庁であります、三二・八%がこの基準で非公開。これはちょっと私もショックを受けてまして、相当まだ高い、高過ぎるのではないのかというふうに考えるんです。

これは大臣、個人情報とか国家機密とかそういうものは当然公開しない方がいいと思っておりますけれども、私がざっと見るに、公開しても差し支えないものを公開していないケースもあるのではないかと思いますので、この際、ぜひ一度、本当に公開できない方がいいもの、あるいは、これは公開も可能なものというところで、ちょっと整理を省内で御

検討いただければと思うんですが、いかがでございますか。

○塩崎国務大臣 我が党の部会とかそういうものもオープンでやるのとやらないのがあって、人によって随分評価は違うんですね。私は大体、公開主義でありますので、記者の皆さん方にも一緒に考えてもらう、あるいは関係者にも一緒に考えてもらう。もちろん、御発言をいただくわけにはなかなかいいことが多くわけでありまして、そういう意味では、どちらかというとコンサバティブになりがちな霞が関でもありますから。

これはやり方によって、この間、例えば年金事業管理部会ときもオープンで基本的にやっておりますが、時々、やはりこれは率直な意見を交わすということと部分的に非公開にするということとありましたが、そういう意味では、今三割以上が非公開じゃないか、こういうことでありますので、もっと丁寧によく見て、これはどうしても公開はまずいだろうというものを限定して非公開にするということを原則でやるということで見直してみることが十分あり得るというふうに思いますので、そのように事務方にも指示をしたいというふうに思います。

○長妻委員 見直してみたいというお話でありましたので、ぜひよろしくお願いをいたします。

そして、最賃なんですけれども、先ほど申し上げましたように、ドイツはことし一月から、最賃制度も初めて導入ですし、全国一律で導入した。フランスも全国一律なんです。フランスは、強制物価スライドというのがありまして、物価が二%以上上がると同じパーセントを最低賃金を強制的に自動的に上げる、こういう考え方で最賃を制度設計しております。そして、イギリスも全国一律です。アメリカも全国一律です、最低賃金。オランダもベルギーも全国一律で、かなりの国が全国一律であります。

大臣、最賃を全国一律の方向に持っていくというところは、どうお考えですか。私はそういう方向性は重要だと思っておりますが、大臣はいかがお考えで

でございますか。

○塩崎国務大臣 御指摘のように、全国一本というところが、英米系では、欧米系といましようか、多いということであります。ドイツは本当にことしの一月から初めて導入ということで、これは、労働協約に基づいて、地域あるいは業種別、言ってみれば産別に最低賃金を決定してきたわけですが、これを全国の最賃ということで決められたわけであります。

全国一律の最低賃金につきましては、労働者の、働く人たちの生計費とか賃金とか企業の賃金支払い能力といった、最低賃金決定の際の考慮要素が地域によって差があるということから、この導入はなかなか難しいということが今までの理解でもありますし、現状、恐らくそのような考え方が強いというふうに思っています。

ドイツは今申し上げたように施行されたばかりでございますが、これがどういうふうになっていくのか、よく見ていかなきゃいけないと思っておりますけれども、どちらかというと、この各国のを見ると、アジア系が全国一本ではないということと、欧米系が一本ということとあります。それはそれぞれ、ちょうど職能給と職務給が異なるように、日本の場合には職務給がなかなか定着しないという中であって、やはり労働慣行などの関係もよく見て、どのような決め方がいいのかというのを考えていかなきゃいけないだろうと思えます。

何よりも今、例えば神奈川県の中でも、最賃について県の西側と東側では全然考え方が異なるというふうなことで、それなりにやはり県内でも意見の対立があるということがあるようでございますので、議論を深めていって、このような、ほかの国は一律であるところがあるよということとは十分踏まえた上で今後考えていくべきじゃないかなというふうに思っています。

○長妻委員 今年度中に、そのあり方を検討する検討会の最終報告書が出ると思いますが、ぜひ前向きに考えていただければ。

今、日本は、最低賃金、最低の県が時給六百九十三円、最高の東京が九百七円ということと、相当開きがあつて、こういう状況を放置しておくというところは、地域格差を追究するというところにながりがねない。当然、これは企業がその余力がなければだめなわけでございますけれども、逆に言うと、最低賃金を上げることで労働生産性を高めていく刺激剤として、中小企業の競争力、生産性を上げる施策と同時に実行していけば、非常に実効性の高いものになるのではないかとこのうふうにも考えております。

そして次に、長時間労働について伺います。二十五ページの表とかあるのは二十八ページの、もうひどい、月二百時間以上の残業とか、相当悪質な例もありますし、先進国の中で、アメリカを除けば日本は最も労働時間の長い国であります。これについて、私は、少なくともインターバル規制、これはそろそろ法律で導入する時期に来ているんじゃないかと強く思うわけです。

インターバル規制は、会社を退社してから次の朝会社に出社するまでの時間、十一時間以上あけなさいかぬというものであります。この十一時間のインターバル規制を導入しているところは、三十一ページにあります。イギリス、ドイツ、フランス、イタリア、オランダ、スウェーデン、デンマークなどもインターバル規制を法的に決めて、強制的に決めているということとあります。

大臣、日本は相当劣悪な働き方がはたらかしくなっているとは思いますが、インターバル規制導入に前向きな御発言をいただきたいと思うんですが、いかがでございますか。

○塩崎国務大臣 その前に働き過ぎを是正しないといけないということを労政審でも御議論いただいておりますし、私も厚労省の中でも長時間労働の削減をするという本部もつくって、向かっていっているわけでありまして、長妻先生と私どもの考え方は同じ方向を向いているということは間違いないと思えます。

インターバル規制につきましては、いろいろな

御議論がありましたけれども、EU諸国と同様に全労働者に対して導入すべきという今の御意見がある一方で、企業活動の柔軟性を保つために、導入すべきではないとか、我が国では労使の取り組みとして必ずしも広がっていないといったような意見もあつたことから、全ての働く方の最低労働基準として労働基準法に罰則つきで規定することについては、合意を得るには至っていないということでございます。

一方で、インターバル措置によって確実に生活時間や睡眠時間を確保するということは極めて重要であるわけでありまして、各企業の自主的な取り組みを促す労働時間等設定改善法、これは今回御提案を申し上げております労基法とセットでお出しをしているわけでありまして、これに基づく指針でもって新たに終業及び始業時刻の項目を設けようということとを提起しております。インターバルの確保措置を明記する方針でございます。まずは、こうした取り組みを通じて労使への働きかけを強めて、その普及促進を図ってまいりたいと考えているわけでございます。

日本の中でも、労使の自発的な取り組みとして、今、十一時間というお話がありました。例えばKDDIでは、努力目標として十一時間の休息時間を規定するというところで、これは二〇一五年の春闘で決定をしているということで、この七月から実施されている努力目標があるわけでありまして。

ただ、さつき申し上げたように、こういった動きが広がっているかという点必ずしもそうでもないわけですが、考え方いろいろあつて、こういうことをやるという自主的な労使の話し合いも行われていることも事実だということだと思えます。

○長妻委員 最後に申し上げたいのは、今のようなお話はもうその時期は過ぎて、相当やはり法的な規制をしなきゃいけないんじゃないのか。三十年前、私も電機メーカーでサラリーマンをしておりましたけれども、やはり百時間以上残業

が続くとちょっと冷や汗が出てきて、百二十は相当きつい。もう心臓がどきどきして、二、三カ月百二十以上の残業をやると、これは本当に、私も体力は自信があるんですが、相当大変だ。三十年たった今も余り変わっていないというので、私は本当に驚くんです。ですから、ぜひ前向きに御検討いただければ。

最後、三十四ページに、フルタイム労働者とパートタイム労働者の賃金水準の世界比較というのがございます。

これを見ると、時給換算でフルタイム労働者一〇〇の賃金だとすると、日本は五六・八％ということと、半分ぐらいの賃金だ。アメリカは三割というところで、ここは相当大変なんです。それ以外の国、イギリスは七〇パー、ドイツ七九パー、フランス八九パー、イタリア七〇パー、オランダ七八パー、デンマーク八一パー、スウェーデン八三パーということと。

やはり日本も同一労働同一賃金を入れて、余りに非正規と正社員との差が激し過ぎるので、この是正が、結婚もされたい方があえる、出生率も向上するし、あるいは消費にもプラスの影響も出てくるし、格差を示す相対的貧困率の改善にもつながる。これは喫緊の課題だと私は思うんですが、この表を見て、均等待遇を入れることにぜひ前向きの御検討をいただければと思うんですが、いかがでございますか。

○渡辺委員長 既に持ち時間が経過しております。簡潔に答弁をお願いいたします。

○塩崎国務大臣 ヨーロッパや、アメリカも含めてかわりませんが、フルタイムとパートタイムの賃金水準の格差というのがそういった国々では小さい理由についてはいろいろあると思ひまして、社会経済のあり方など、複合的な要因によるものであると思ひます。

もう一つは、さつき申し上げたように、やはり職務給というのが一般的であるかどうかということが影響してくる。日本はやはり年功賃金とか、年を経るに従って、職務の能力とかいうこと

に必ずしも比例しないままに給料が上がっていく中の結果として今の様な数字もあるということも考えなきゃいけないわけであって、同一労働同一賃金については、政府において、まず、均等・均衡待遇の確保のあり方の調査研究に取り組んでいくというのが私どもの基本的な姿勢でございます。

○長妻委員 これで終わりますが、何でもかんでもアメリカ型を目指すんじゃないで、やはりヨーロッパ的な価値というののもぜひ育む必要があると思っておりますので、これは日本にもマッチすると思いますので、ぜひよろしく願います。

○渡辺委員長 次に、西村智奈美君。

○西村智奈美委員 民主党の西村智奈美です。

先ほどの長妻委員の質疑で、私からも、そろそろやはり日本も均等待遇を真剣に目指していくべきではないかということも申し上げておきたいと思えます。

今回、同一労働同一賃金推進法案を出させていただいたのもその一環でありますし、やはり日本の資源というのは何といても人材ですから、それをいかに大事にして、そして働きに応じた賃金体系にしていくか、そのことを通じて生産性も上がっていくということも既に数多くの研究もなされておりますので、いつまでも厚生労働省も均等待遇の仕組みについて研究するだけではなくて、より現実的な一歩を踏み出してくださるよう、まず冒頭、要望しておきます。

それで、きょうは勤労青少年福祉法等の一部を改正する法律案についての質疑ということで、私は先ほど岡本委員からもブラックバイトという言葉が出てきましたけれども、我が国の中では、事業主と働く人たちの力関係というのはやはり圧倒的に違いがあって、特に、労働法制に関する知識がない若い人たちは、やはり政府として、きちんとそういった情報を提供しながら、社会人としての生活のスタートを切るときにサポートしてい

く、こういったことは大切、必要だと思っておりますので、この法案の改正については期待をしていたところが非常に私も大きいです。

大きいんですが、この後また山井委員も午後から質問されることになると思います、先ほど指摘もありましたけれども、例えば職場情報の提供については、三類型ごとに一つ以上の情報提供を義務化ということ、ちょっとここはやはり甘くなっちゃったんじゃないかなというふうに思っています。

また、私が期待していたのは、特に若い人たちに對する、労働法制の知識という情報はどういうふう知っていたか。それも、一万人高校生がいたときに、十人に伝わるというのではなくて、一万人高校生がいたら、その一万人の全ての高校生に伝わる仕組みをどうやってつくれるかということ、この中で現実的にできてるんじゃないかというふうに期待していたんですね。

残念ながら、きのうもレクしましたけれども、余りそうはなっていないということなんです、できる限りその一万人の高校生全員に対して情報が届くようにということをお願いしながら質問させていただきます。

まず最初に伺いたいのは、求人票の不受理についてであります。

今回、これは、ある種ペナルティ的なものとして導入をされた。ハローワークに来た求人票は全て提供しなければいけないという全件受理の原則がある中で、今回は、ハローワークが、一定の労働関係法違反の求人者について、新卒者の求人申し込みを受理しないことができるというふうになりました。

これは、ある意味、そういう意味では原理原則の中での例外ということだと思っておりますけれども、労働関係法令のどういう違反について受理しないというふうになるのか、これは条文には書かれておりません。今後の政省令の中で書き込まれるということになっていますが、その法令の中身それから具体的な条件、これについて伺いた

いと思います。

○塩崎国務大臣 いろいろ問題のある企業が、採用において、あるいは求職、求人活動において基本的なルールを守らないところが間々あるということ、今回、求人不受理というのを例外的に設けることによって、求職をされる若い人たちにとってプラスになるようにということでございまして。

何を対象にするのかということでございますけれども、これは、まず労働基準関係法令の賃金、労働時間に関する規定に反する場合、そして違反が繰り返し、例えば一年に二回以上を今想定してありますけれども、それが認められる場合、そしてまた、具体的な男女雇用機会均等法あるいは育児・介護休業法の公表の対象とされている規定に反する場合、違反によって公表に至った場合についてはそれを対象にするということでござい

ます。

求人不受理の対象を今回新卒求人に限定していることについての言及が最初にあったかと思いますが、これは、新卒時のトラブルが我が国の新卒一括採用の慣行のもとで職業生活に長期的な影響を及ぼすおそれがあるということなどの理由から、特に新卒求人の質を確保する必要があるというところで、まずは新卒求人についてこの制度を導入しようということでございます。

一方で、求人不受理の対象を一般求人にも拡大することについては、参議院の厚生労働委員会の附帯決議がございました。法施行後の状況等も踏まえて、これにのっとって、ここには「求人者の範囲及び不受理の対象となる求人の範囲の拡大を検討すること」ということになっておりますので、私どもとしても検討してまいりたいというふうに思っております。

○西村智奈美委員 大臣、私はそこまで聞いていないです。

私の質問は、求人票不受理の対象になる法令違反の法令と、それから、どういう違反をしたときにどういう条件下で不受理とするのかということ

だけで、その対象者については、まだそこまで聞いていませんので。

これは、労働審でも、どういうケースに対して求人票を不受理とするのかということについて具体的な資料等をいろいろ示されていますけれども、これをもとに今後政省令が決められていくことになるということで、最低限、労働審で出されたケースについては政省令の中に盛り込んでもらいたいというふうには私自身は考えております。

それから、例えば不受理の期間です。これについては一定期間というふうに書かれていますけれども、違反した企業に対して一週間とか二週間不受理にしている、二週間後にまた受理を再開しますというようなことはまさかないと思うので、その期間についての考え方を確認させていただきたい。

それから、さっき大臣は、是正指導を受けた場合は、そして法律違反で公表に至った場合に求人票は不受理とする、こういう答弁がありました。公表ということが条件だとすれば、これは確認のために伺いたいんですけれども、書類送検されているケースについて、これはもう既に公表されているということになりましようから、求人票を不受理にするということでもよろしいか。

それからもう一つは、それとは別に、裁判になつてるときですね、裁判。訴訟を起こして裁判になつていてる場合についてはどういうふうにお考えでしょうか。不受理にするのか、しないのか。

○塩崎国務大臣 いろいろあったので、最初にまず、最後におっしゃった、裁判になつていてる、訴訟になつていてるケースは、それはやはり訴訟の結果が出ないとなかなか、こちらから一方的なことはできないのではないかとこのように思っています。

その上で、法令違反の対象は政令で、そして具体的な手続等については省令でこの後定めるということになっていますが、この不受理期間につきましては、一つは、法違反が是正をされるという

ことが第一の条件。そして、法違反状態の是正が確認をされて、今先生がおっしゃったように、もう永遠に、なかなか解除しないというのは困るので、大体半年間を想定しておりますけれども、この一定期間を経て、法違反もないということが確認できたところで不受理期間を解除するという格好になるというふうに私たちは今考えております。

それともう一つは、送検をされた場合がございます。これはやはり、一定の労働基準関係法令違反で送検をされた場合、それから、さつき小松先生のおきにも申し上げましたけれども、違法な長時間労働を繰り返す社会的な影響力の大きい企業が是正を指導されたという段階で公表された場合というのが、これは安倍総理の指示でそのような手打てを打つことにいたしましたけれども、このいずれのケースも不受理の対象にするということとで私どもは検討し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。

○西村(智)委員 この点、ぜひ厳格にやっていたいただきたいというふうに思いますし、今回は、新卒者だけではなくて、三年以内の既卒者も入るということになりました。そういう意味では、対象が少し新卒者以外にも広がるということは、それはそれで非常に意味のあることだとは思っていますけれども、そこで、さつきの質問に行くんです、大臣。

要するに、もう少し一般の人たちもこの求人票の不受理に当たるようなケースとして、とにかく昨今はブラック企業という言葉がいろいろなところで聞かれていて、実はこれは若い人たちの問題だけではなくてですね。私も今、実は知人から労働相談のなを受けるところなんですけれども、本当にひどい。残業なんてやらせ放題、だけれどもそれについての手当は一切払われていないという状況がそれこそ日常的にいろいろなところ起きています。

そういうのいうと、若い人たちを対象とするものだけではなくて、今度は、一般の人たちに対

する求人であってもやはりこの求人票不受理というのには対象を広げていくべきではないか。そうしていかないと本当の意味でブラック企業というのは撲滅できていかないというふうに思っていますけれども、一般に広げるということについてはもう一回答弁してください。

○塩崎国務大臣 さつき先生、冒頭に一般求人まで広げなかったことについて触られたので申し上げたのであって、先行サービスを申し上げたというところであります。

ハローワークでは、職業安定法に基づいて、求人申し込みは全て受理するというのが先ほど先生からも御指摘がありました原則になっていて、個別の求人内容に法令違反がある場合には、当然これは不受理にすることが今でも可能になっているわけでございます。

一般求人については、まずは現行法の中で、ハローワークにおいて申し込まれた求人票の記載内容が実態と異なるか、あるいは違法性がないかといったようなことをさつき先生も確認するわけでありまして、それを徹底し、仮に違法性が認められた場合には是正指導を徹底してまいらなければいけませんし、今申し上げたように、法令違反が明白にある場合には、これは不受理とすることが可能になっているわけでございます。

そうはいいながら、いわゆるブラック企業、これが存在することは間違いないわけでありまして、だからこそ、私どもは東京と大阪に「か」というのを設けて特別な捜査もしているわけでありまして、そういう意味では、さつき先生も上げたように、参議院の厚生労働委員会の附帯決議のとおり、一般求人にも拡大することについても検討するという姿勢でまいりたいというふうに思っております。

○西村(智)委員 ぜひその方向で検討してもらいたいというふうに思います。

是正指導も、今回の労働者派遣法の中でも、ではその指導監督体制はどうなるのかということについてはさつき先生も議論もありましたけれども、や

はり監督ができる体制であって初めてそういう答弁が可能になってくるんです。なかなか、たくさんある違反件数の中で、今、相談がし切れない、対応ができていないということがあから問題だと思っているわけで、ぜひそこは法改正できちんとルールを設けていくということを通じてブラック企業がなくなっていくように取り組んでもらいたいと思っておりますので、そこは私からの要望として強く申し上げておきたいと思っております。

それで、引き続きは、若い人たち、今回、青少年の勤労福祉に関する法律ということですので、高校生とか大学生とか、ああいう方々を中心にちよっと考えてみたいと思うんですけれども、やはり労働法制に関する知識がなかなか若い人たちはない。だから、そこにつけ込まれてしまったところにつけ込まれるような形で、本当に子供たち、若い人たちが言ってみれば搾取されるような事態が発生していることだと思っております。

こういうときにやはり力になるのは、武器になるのは、法律に関する知識とか、あるいはどこに相談に行ったらいいですよという体制を整えることとか、その相談窓口がどこにあるということが確実に若い人たちに伝わっていること、こういうことではないかというふうに思っています。

それで、今回は、第二十六条関係、これは福祉法の方ですけども、ここで、労働に関する法令に関する知識を付与しようということ、国は、学校と協力して、学生または生徒に対して法令に関する知識を付与するように努めなければならぬというふうになっております。

これは、具体的に今後どういうふうになっていくんですか。

○塩崎国務大臣 第二十条に、「国は、学校と協力して」という今先生お読み上げたいただいた部分があると思えますけれども、確かに、労働法制というのはなかなかなじみが一般的にないし、これは子供というか若い人たちがじゃなくて大人でもかなり知識が足りていないというふうに思

ますし、私自身も改めて、去年から、労働法制がいかに難しいか、ほかの法律と比べても随分組み立てが違うというのがよくわかりますし、論理的に考えると間違えることがあるということがよくわかっております。

それはともかくとして、子供たち、若い人たちに労働法制の周知については厚労省としても今までやってきておりまして、ハンドブックをつくるとか、都道府県の労働局が大学等に出向いて講座を行うとか、あるいは学生のための労働条件セミナーを全国で開催するとかいろいろなことをやってきていますけれども、今回の二十条にあるように、学校といったときにやはり高校生まで含めて、先ほど岡本先生からもお話がありましたが、なかなか難しい法律ではありますけれども、やはり高校生まで理解を深めるということが大事だと思っております。

かたがた、参議院での附帯決議もございまして、ハローワークから高校への労働法教育に向けて働きかけの強化をしていきたい。全くやっていないわけではなくて、今もやっているわけでありまして、それをさらに強化して、わかりやすい労働法教育を高校でもやる。あるいは、インターネットを活用して研修プログラムの開発を行う、あるいは学生を対象としたわかりやすい動画教材を開発するといったようなことを、学校と連携をして、さつき先生も活用しながら労働法制教育が実施されるように取り組んで、ブラックバイトやブラック企業の言ってみれば餌食にならないようにするということが大事だということに思っています。

○西村(智)委員 現行は、ハローワークに、大体一千六百人から一千八百人程度と聞いていますけれども、ジョブサポーターと言われる方々がいらして、そういう方々が例えば大学を回ったり、そこで行われるセミナーで話をさせてもらったりということをやっているということなんです。大学だけではなくて今回は高校も回るとい

とで、それはそれでぜひやっていただきたいと思うんですけども、私はやはりちよつとこは弱いと思うんですね。学校と協力して知識を付与するように努めなければならぬということですから、確かに、今度は高校も回る、そして大臣おっしゃったようにいろいろな教材も開発する、だけれども、配ってくれる人がいなければその教材というのは渡っていかないわけですね。

これは誰が配るのか。全国にいる千六百人とか千八百人のジョブサポーターが全部の高校を回って、例えば在学三年間の間で一度でもそのジョブサポーターの人に接することができればいいです。その方々から配ってもらうたり、いろいろ話をしたり、困ったことがあったらこういうところに相談に行きましようね、あるいは労働組合に相談しましようねというようなことが言えるかもしれないけれども、恐らく、きのうもレクで聞いたんですけれども、全学生、全高校生の中でそういうジョブサポーターの人たちの話を聞いたことがあるとかという人は、私が二%ぐらいですかと聞いたら明言しなかったです、多分もっと低いんだと思うんです。高校で、あるいは大学で呼びかけても、多分、そういった人たちの話を意識的に聞きに来る人たちは、どんなに多くてもやはり一割ぐらいとかでしょう、ざっと申し上げて。

ということからすると、やはりここは学校教育の一つのカリキュラムの中に位置づけて、そういった体制整備をしていく必要があるのではないかと私は思うんです。

実は、私、これは政府・与党のときに文科省にお願いに行ったことがあるんです。学習指導要領の中に、労働関係の法令をきちんと学ぶ機会を設けてもらえないか。

今、十八歳に選挙権年齢が引き下げられるというところで主権者教育というのやられてますよね。つまり、私たちの国では、自分たちが持っている権利をどういうふうに行使したらいいかという、そのことは余り教えられてこなかった。例えばこういう権利があります、こういう法律があり

ます、こういうことは教科書の知識としてはあるんだけれども、それをどうやったら行使できるかということについては教えられてこなかったんです。

ぜひ学習指導要領に入れて体制を整えてもらいたいというふうに思いますけれども、文科副大臣、お願いします。

○丹羽副大臣 お答えさせていただきます。

現在、学習指導要領の改訂については、ちょうど審議している最中の例えば中央教育審議会において、高等学校の新科目「公共」を設け、その中で雇用等について学ぶことといった議論もなされております。

社会的、職業的自立に向けて必要な力を育むことについて、今後具体的な検討がなされていくものというのを中央教育審議会にも期待いたしております。(発言する者あり)

○西村(智)委員 いや、どこがよしなのかよくわからないんですが、よしではなくて、これはやはりちゃんとやっていただきたいと思うんですよ。

つまり、今回の法律は、「国は、学校と協力して、」ですから、やはり文科省もここは一定程度責任を負ってもらわないと困るんですね。そこをもう一言踏み込んでもらって、答弁してもらいたいと思うんですけれども。

○丹羽副大臣 先ほど塩崎大臣の方からも話がございました。文部科学省において、現在、厚生労働省と連携しながら、働き始める前や働くときのルールなどについて、具体的に、ハンドブック等を活用して、また都道府県の労働局から職員を派遣していただいて、講師の派遣について周知するなど、学校に対するさまざまな支援に努めさせていただいております。

○西村(智)委員 ちよつとやはり心配です。ガイドブックをつくってもらうのはいいんです、小さなハンドブックみたいなもの。私は、それが全ての高校生とかに、社会に出る前に渡るということはやはり必要なことだと思うんです。教材をつくってそれで終わりだったら、今までのやり方と

全く何も変わらないじゃないですか。そこからもう一歩前に出て何をするかということが問われると思いますので、塩崎大臣、ここはぜひ大臣の力も発揮していただいて、文科省という形で共同ができるように、そこは強く出てください。お願いします。

それで、もう一つ、これは中途退学者の問題なんですけれども、我が国のいろいろな法体系の中で、問題は、一人の人間は生まれてから死ぬまで一生途切れることがないわけなんです。例えば、学校にいるときは学校教育法、文部科学省。そこで、例えばジョブサポーターの人たちが来て就職の相談に乗ったりして、あるいは担任の先生にもいろいろ相談に乗ってもらうということがあるんだけれども、一度卒業してしまつと、そこから先、何というか、放たれてしまつていく。例えば、うまくハローワークとかいろいろな相談窓口にたどり着く人はいいます。だけれども、たどり着かない人がやはり多くいらつしやると思うんです。

今、高校の中途退学者は何万人という単位、私が聞いたときには五万人とか七万人とかいう方々がいらつしやるそうなんですけれども、そういう方々について、例えばハローワークが親身になつて相談に乗る体制、こういったものがとれるようにしていかなくちゃいけない。サポステの話もいろいろありますけれども、サポステもそれはきつちりと役目を果たせるように予算もつけてもらいたいというふうに私は思っています。

この点、職業安定法の改正のところ、第二十六條、これもまた二十六條になるんでしよつか、公共職業安定所が学校と協力して行うさまざまなサービスの対象者に今度は学校を中退した人たちを加えるということなんです、この法改正によつて具体的に何が 바뀌っていくんですか。

○山本副大臣 今御紹介いただきましたとおり、職業安定法二十六條に、「又は退学した者」という形で御指摘のように中退者が加わつたわけでございますけれども、これによりまして、学校の協力

のもと、退学前の段階でハローワークで就職支援を受けられることの周知を行うことや、また本人から了解を得る等によりましてハローワークが名簿の提供を受けるといった取り組みをさせていたでいて、中退する前から、また中退した後も、一貫した職業相談、求人開拓また職業紹介等の支援にしっかりとつながっていきたく思います。

今、文科省の丹羽副大臣の方からお話ありましたけれども、この文言が入つた、今までも多少はやつていたところはあるんですが、なかなか例えば名簿を出してもらえないとかそういうことがありました、こういうことをきつと文部科学省と一緒に連携させていたでいて、できるようにしてまいりたいと考えております。

○西村(智)委員 情報提供は極めて大事だと思います。

そこは文部科学省もぜひ前向きに取り組んでもらいたいと思いますけれども、丹羽副大臣、今の答弁について、文科省としても問題意識を共有して、情報の提供、これは個人情報という問題はありますけれども、それはその人の人生にとつても大事なことで、そこはやはりいろいろな知恵を出して乗り越えていくべきハードルなんじゃないかと思いますが、いかがですか。

○丹羽副大臣 お答えさせていただきます。

今、山本副大臣からもお話がございましたが、子供たちが学校を中退した後、その所在等を現在しっかりと把握できる部分が、もちろんあるとも思うんですが、やはり全てが全て把握できない部分もございます。そういったところを、最後はマンプワーも必要になってくるかと思いますが、文部科学省といたしまして、そういった子供たちに対しても次の就職先や就学先等を支援できるような体制を、厚生労働省と一緒に連携を深めていきたいと思っております。

○西村(智)委員 つまり、縦割りで人を見るのではなくて、その人を中心にしていろいろなサービスが提供できるような形にしたいというんです。ぜひよろしく願います。

そろそろ時間ですので、これで終わらせていただきます。ありがとうございました。

○渡辺委員長 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。

午後零時一分休憩

午後一時開議

○渡辺委員長 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。山井和則君。

○山井委員 それでは、四十五分間質問をさせていただきます。

青少年雇用促進法、そして、このことに関連して、ブラックバイトの問題を質問させていただきたいと思いますが、株がまた下がっております。冒頭、GPIFの質問をちょっとだけ、株が下がっておりますので、させていただきたいんです。

先ほど、十二時四十五分現在では、一万七千七百九十一円まで下がりました、三百九十円も下がっております。そういう意味では、八月十八日には二万六千四百円でしたわけですから、要は、この間、またきょうも今変動しております、一万八千円台に回復するんだと思いますが、約二千八百円下がっているわけですね。

先日の質疑の中で、要は、三月末時点でGPIFが三十二兆円国内株式を持っている、そして海外の株式を三兆円持っている、合計六十二兆円。この三十二兆円に、二万六千円から一万七千八百円に下がったという、一四％を掛けると、機械的な計算ですが、約五兆円になる。ということでは、結局、きょうも乱高下しておりますけれども、この八月十八日からきょうまでの段階で、機械的に計算すればですよ、GPIFの、信託銀行などが何を買っているかはわかりませんが、でも、平均すると約五兆円の年金資産が目減りした可能性もあると思うわけです。

さらに、きょうの日経新聞にも出ておりました

けれども、こういうことがこの八月の株安で起こったかという、外国人の売り越しが最大、つまり、海外勢は一兆一千五百八十二億円を売っているわけですね。それに対して、この日経の朝刊によると、年金の売買を反映する信託銀行の買い越し額は四千三百七十四億円と。つまり、構図としては、海外投資家はもう売っている、しかし、GPIFなどが、公的マネーが四千三百七十四億円買い支えている、そういう構図になっているんじゃないかという気がいたします。

そこで、こういう現状、結局、株に大幅に投資して、大幅な株安によって、上がる時もありますが下がるときもあり、国民の年金資産がこのようなに乱高下してしまう、非常にリスクにさらされている、このことについて塩崎大臣の見解をお伺いしたいと思います。(発言する者あり)

○塩崎国務大臣 今ちょっとお話がありました。民主党政権の最後は大体八千四百台ぐらいだったと思います。そこから今でも約一万円ぐらいいは高いわけでありまして、逆に、機械的な試算をぜひお勧めしたいというふうに思います。

それをおいておいても、今から申し上げることはもう繰り返したことになるので大変恐縮でございますが、年金資産の運用というのは、長い目で見ると、国民の、つまり被保険者、つまり年金をもらう側の国民にとって間違いなく約束どおりいただけるような利回りをきちっと確保していくということが中長期的に大事であって、それを考えた上でのポートフォリオを今、GPIFでは専門的な判断からやっている。

もちろん、基本は基本ポートフォリオでやりまされども、そういったことで、年金資産として年金財政に必要な資金が得られるように運用を図るといのが大事なことでございますので、短期的に日々の上がったり下がったりということは当然あるわけでありまして、トレンドとしてどうなのかということを含めて中長期的に考えるのが年金資産運用の常識だというふうに思います。

○山井委員 結局、株式に投資することによって非常にリスクが高まっているんですね。

長妻昭衆議院議員の質問主意書に対して、二〇〇八年度のリーマン・ショックのときに約十兆円年金資産が目減りした。しかし、同じぐらいの株安になったら、今回の新しいポートフォリオ、つまり国内株式二五％というものになるとどうなるか。そのときには、約二倍の二十兆円の年金資産が目減りになる、こういうリスクというんですか、倍になるということなんです。

私、今回計算してみましたら、先ほど言いましたように、この二週間で二万六千円から一万七千八百円に下がったことによって、機械的な計算でいくと、一四％下がって、三十二兆円国内株式を保持しているわけですから、約五兆円。さらに同時に、海外の株式もパーセンテージを上げていまして、三十兆円持っています。今、合計六十二兆円持っていますから、それを掛け算すると、合計約十兆円年金資産が目減りした可能性も機械的には考えられるわけですね。

これは、何と、リーマン・ショックのときは五千円株が下がったんですね。あのリーマン・ショックのときに海外と国内の株式で目減りしたのが十兆円。それと同じ十兆円が、計算上はこの二週間の株安で目減りしている可能性があると思うんです。これは私は大変なリスクだと思えます。

何でそんなことになるのかというと、リーマン・ショックのときには額が少なかったんですね。リーマン・ショックのときには、結局、合計二十兆円しか国内と海外の株式に投資していません。そのパーセンテージが非常に少なかった。ところが、今はもう四五％まで投資をしている。そういうことが問題になってきているわけですね。

そこで、お伺いしたいんです。

先ほど、今まで十五兆円も上がっているんだと。確かに、昨年の運用益はプラス十五兆円でした。昨年度は十五兆円でしたけれども、今年度

は大幅に、特にこの三月から九月期は下がるという予測も出ていますね。そういう意味では、これはアベノミクスに反してアベノリスク。つまり、公的マネーが支えている株が下がると、もちろん景気が減速するだけではなく、老後の安心をリスクにさらす、このことについても問題だと私は思っておりますし、今の政権は株価を上げることによって支持率を維持して安法案、派遣法改悪等、天下の悪法を通そうとしている、そういう批判も出ておりますが、やはりこういう問題、リーマン・ショック並みの年金の目減りが、この二週間の株安で国内と海外を合わせれば出ている可能性がある。やはりこういうリスクに年金をさらしている。もちろん、もうかる時もあります。でも、リスクも大きい。

そのことについて、塩崎大臣、問題だと思われませんか。

○塩崎国務大臣 何度も申し上げているように、年金の資産運用に最も大事なのは、年金財政上必要な資金を予定どおり運用として得ることができ、それが中長期的に、年金投資というのは、いつも世界じゅうの常識としてやっていることでございます。

その上で、例えば、この間、山井先生は、前のポートフォリオでいけばいいんだということをおっしゃいましたが、経済情勢は変わりました。だからこそ基本ポートフォリオを変えたわけであって、前も申し上げたとおり、前のポートフォリオのままでも、もしこのままやれば、年金財政上必要な利回りは得られないというのが山井理論でございまして、それは国民に対する最もやってはいけないことであります。

経済情勢の先行きを見込んだ上で、その情勢に見合った基本ポートフォリオを組んでいく、そのことが私どもがやらなきゃいけないことで、これは、名目賃金上昇率プラス一・七を得るために必要な基本ポートフォリオはこういうことなんです。ということでお示しをしているわけでございます。

で、一〇〇%国債で回ることを含めて、年金財政上必要な利回りを得ていくことは、山井先生のおっしゃっていることではできないということを申し上げているわけです。

これは、いずれにしても、短期的な標準偏差が大きくなる、それはそのとおりで、それだけをリスクと言っているわけでは理論的にはないわけでありまして、最も大きなリスクは、年金財政上、国民にお約束をしたおりの年金支払いができないということが最も大きなリスクでございます。

○山井委員 この結果、先ほど言いましたように、リーマン・ショックのときには、国内株式は十一兆円、外国株式は九兆円、合計二十兆円しか株に投資していなかったんですね、二十兆円、一七%。ところが、今は合計六十二兆円、四二%。最新の六月末の数字では四五%までふやしていているんです。

目指している運用利回りが獲得できないんじゃないかということで、では、ちょっと大きな損失をするリスクもあるけれども株に投資してみよう、そういう考え方も、塩崎大臣はそういう考え方をされたんですね、何よりも、これは国民の老後の資産ですからね。国民は株式投資をふやすんじやないことは必ずしも求めていませんよ。

実際、連合の皆さんや働く仲間の方々、そういう方々も、今回のことというのは実際にその保険料を払っている当事者の声を反映させていないということ、非常にそこは不安に思っておられます。

このことは、また今後引き続き議論したいと思えますけれども、やはり、二万六千円から一万七千八百円となったこの二週間だけで、機械的な計算では十兆円くらい、リーマン・ショックのとき並みに年金資産が下がったかもしれない、こんなリスクなことというのは問題だと思っております。

それと、もう一問だけ年金について質問させていただきますが、きょうの配付資料十五

ページ目に、日本経済新聞六月十日朝刊、「狙われた年金情報」年金情報が狙われている。その予兆はあった。ということ、企業年金連合会に、四月二十二日に約四十の会員組織、個人に「無料研修会のお知らせ」という不審メールが行ったわけですね、フリーメールの形で。下の読売新聞にもそのことが書いてあります。

そして、今回の漏れた年金情報で一番最初の端緒は、四月二十二日の企業年金国民年金基金課への不審メールであったということが今回の検証委員会の報告でわかったわけですね。同じ日なんです、同じ日。

そして、私がなぜこのことについて関心を持っているかというと、六月九日の参議院の厚生労働委員会での連立議員が、この連合会への不審メールのことを質問されているんですね。

つまり、先日の検証委員会の報告書では、四月二十二日に、企業年金国民年金基金課、いわゆる企国課と略しますが、厚生労働省の企国課に、そして厚生局に、一通ずつ不審メールが来た、これが今回の漏れた年金情報のスタートであった、予兆であったということでした。

しかし、塩崎大臣、これは私は違うんじゃないかと思うんです。

つまり、企国課に来た一通のメールは、この企業年金連合会や関係者に送られた四十二通のメールと同じメールだったんじゃないですか。なぜならば、タイトルが一緒じゃないですか。十六ページを見てください。

四月二十三日、こんな不審メールが来ています。といって厚生労働省が注意喚起したメール、「企業年金連合会無料研修」、一緒じゃないですか。そして、送信者のメールアドレス、hotmailというフリーメールですね。そして、これはヤマダという方の名前をかたっていたということも言われているわけです。

そこで、塩崎大臣にお伺いしたいと思います。この四月二十二日の日に企業年金関係の関係者に四十通送られた不審メール、無料研修の添付

ファイルの不審メールと厚生労働省の企国課に来た不審メールは同一のメールですか、同一ではないですか。質問通告で聞いておりますので、お答えください。

○塩崎国務大臣 企業年金関係者に送られました不審メールの内容については、私もまだ知をしていないために、企業年金国民年金基金課などが受信をいたしました不審メールと企業年金関係者が受信をされた不審メールが同一のものかどうかは不明でございます。

○山井委員 ここ数日、厚生労働省と同一かどうか調べてくれ、確認してくれ。漏れた年金情報の第一通が厚生労働省だけに来たのか、同じメールが企業年金連合会関係にきているのか、これは漏れた情報がどうだったのかという事件を解明する上で非常に重要なことじゃないですか。にもかかわらず、何度言っても確認をしない。おまけに、国会で質問をしても確認をしない。電話一本しただけじゃありませんか、電話一本したら。何でその電話、わざと確認しないんですか。

私の推測は、電話一本したら、これは同じメールで、わかるんですよ、簡単に。同じメールだとわかったら、この間の検証委員会の報告もまた変わってくるんです。この間の検証委員会の報告は、四月二十二日に企国課に不審メールが来ましたが、それが日本年金機構に対する、百二十五万円の年金流出の最初の予兆でした。でも、違うんじゃないですか。

最初は、この企業年金連合会に四十通メールが来た、それと同じ並びで企国課に来た。つまり、まさに日経新聞に書かれているように、そうなることもとも年金情報が狙われていたということ、四月二十二日の時点で明らかになって、即、日本年金機構に、年金情報が狙われているから年金機構は注意してくださいという注意喚起もすべきたったんじゃないんですか。

なぜ確認をしないんですか。同一メールだと私は感じてますよ。なぜ確認しないんですか。確認してください、塩崎大臣。

○塩崎国務大臣 まず、企業年金関係者、今先生がおっしゃっているところに送付をされた不審メールの内容を調べ、こういうことでございませけれども、不審メールを受信したのはあくまでも民間団体、民間人でございます。これは、厚生労働省がその内容について調査を行う権限がないわけでございます。

また、御指摘をいただいている企業年金関係者に対する不審メールと厚生労働省職員への不審メールが同一であったか否かにかかわらず、四月二十二日以降の対応に私どもにも問題があったというところは変わりはないわけであって、もう何度もこの点については認め、なおかつ足らざるところを皆様方にお話を申し上げてきたところでありまして、答弁をしたとおりで、反省をしているところでございますので、御理解を賜りたいというふうに思います。

○山井委員 私は、これは隠蔽だと思えます。やはり、百二十五万件もの情報を流出させて、何がその端緒だったのか、何が原因だったのか、全容を解明しないと再発防止策が講じられないじゃないですか。なぜ全容を解明しようとしないんですか。

今回、検証委員会が一月任期を延ばされたということ、最初のこと、最初の予兆が厚生労働省の企国課への一通だったのか、企業年金連合会関係者全通だったのかによって再発防止策は当然変わってきます。

ですから、要望です。甲斐中委員長を初めとする検証委員会、一カ月任期を延ばしたんですから、ぜひ、検証委員会を通じて、企業年金連合会の関係者の四十通のメールとこのメールが同一だったかどうか確認した上で、同一であったら、最初から年金が狙われているということがわかったのになぜその対応をしなかったのか、そのことについても再発防止策で公表していただきたいと思えます。検証委員会を通じて、同一のメールかどうか確認をしていただきたい。それでも確認しないと云々張るならば、これは

隠蔽ですよ。再発防止策を解明するためには、漏れた年金情報の内容を解明するためには、この四十通と企図課への一通が同じかどうか、外形的に見たらほとんど同じじゃないですか。その確認が正しいというのをおかしいと思います。大臣、いかがですか。

○塩崎国務大臣 甲斐中委員会が一月月延ばしたというのは、これは甲斐中先生が委員会の答弁でもおっしゃっていたことと一致していますけれども、事情が、大きな変更でもあればまた活動を再開するとおっしゃっていたと思います。

念のためにということで、見定めるといって一カ月延ばすということになったというふうには私は理解をしているわけですが、集中審議の際にも甲斐中先生が明確におっしゃっていたことは、今回の日本年金機構で起きた不正アクセスに伴う個人情報流出事案についての全貌はおおむね、原因究明として再発防止を考えるに足るだけの結論を得たということとこういう形になって、私どもとしても、甲斐中委員会、そしてNISCからの分析、そしてまた機構みずからの内部の分析、これらをあわせて見て、今回なぜこういうことが起きたのか、そしてどう対処すべきなのかということがおおむね結論が出せるということと、これまで来たというふうには理解をしております。

今の、企業年金の関係者のところに来たというメールについての調査のお話でございすけれども、先ほど申し上げたとおり、この調査の相手は役所ではなくて民間団体や民間人でございまして、やはり、任意の調査だとしても、それは慎重にやらなければいけないこととございまして、私どもには調査する権限がございませんので、基本的には慎重に考えるべきではないかというふうに思います。

ただ、今回、議員からの御指摘もございすますが、厚労省としてできることがあるのかということとは事務方に検討をさせたいというふうに思います。

○山井委員 電話一本で済むことですから、ぜひ

確認していただきたい。これは厚労省だけの問題じゃなくて、今回の漏れた年金情報問題で被害をこうむっているのは国民なんです。なぜこんなことになったのか、どうすれば再発防止をできるのか、そのことを知る権利が国民にはあるんですから、ぜひとも調べていただきたいと思っています。

それでは、青少年雇用促進法に関して、ブラックバイトの問題の質問に入らせていただきます。先日、五人の高校生の方々がブラックバイトのユニオン、労働組合をつくられました。私も二度お話を聞かせていただきました。昨日もお話を聞かせていただきました。

その中で、このブラックバイト問題、高校生に關しても非常に深刻な問題だと思っております。は、何枚か新聞記事を入れておりますが、長時間労働、勉強に支障、ノルマ課されて自腹、人手足りずに無理やり勤務に駆り出される。

アルバイトで起りがちなトラブル。飲食店や居酒屋、深夜営業が多くて、生活が夜型になって、授業に出られない、あるいは、試験のときに休ませてくださーいと言っても休ませてもらえない、その結果、留年する、学業が続けられない。本末転倒ですよ、これは。

さらに、アパレル関係では、この仕事をする以上は服を買ってくださいと言って強制的に服を買わされて、その代金が給料から天引きをされる。

さらに、コンビニなどでも、催事といいますが、いろいろキャンペーンとかお祭りとか、うな重やおでんのキャンペーンで販売ノルマがあつて、例えば百個ノルマがあつて、売り切れなかったらそれを自腹で買いなさい、ひどいケースは、それを払っちゃったら、バイト料を超えて、逆にバイト料以上にお金を払わないとだめになつてしまふ。

さらに、学習塾でも、こま給といって、一コマ二千円、九十分と言っておきながら、その後一時間ずつ準備とかをして、その時間はアルバイト料が払われなくて、延べでやると最低賃金を下回つてしまふ。

大人の世界でもこういう問題はありますけれども、特に学生さんに関しては、このことによつて学業に支障が出る、あるいは、やはり知識が乏しいから、これは最賃を下回っているんじゃないですかとか、十時以降は高校生はアルバイト禁止じゃないんですかとか、反論もできないんです。だから泣き寝入りしている方も非常に多いわけですね。

それで、次のページ。

それに関して、厚生労働省も八月にブラックバイトの実態調査をするということで、今されておられます。

また、この新聞記事の中でも、バイトの七割が扱い不当だということで、学生なのに学業に支障が出るほど働かせるというのをブラックバイトと呼んでいるということとあります。

そこで、質問通告にも従つて塩崎大臣にお聞きしますが、労働時間が十五分単位で切り捨てになつていて、十五分単位だから一時間プラス四分働いても一時間ということになつてしまふ、そういうふうなことになるって、一分単位の労働時間に対する賃金が払われない、これは違法ではないですか。

○山本副大臣 原則といたしまして、今御指摘いただきました、分単位で労働時間を切り捨てることというのは、賃金や割り増し賃金の不払いを生じさせ、労働基準法に違反することになりますので、違法でございす。

○山井委員 違法ですよ。

私が会った三人の高校生、三人ともコンビニ、ファミレスでこの十五分単位になつていて、それ以下は切り捨てなんです。

深刻なのは、こういう悪徳なアルバイトがあるということじゃないんです。それが常態化してしまつていくということなんです。

違法だということですが、では、これが常態化しているという認識はありますか。例外的なところがこういうことをやっているのか、それともこういうケースがかなり多いという認識なのか、厚

生労働省の認識、いかがですか。

○塩崎国務大臣 そういふケースがあるということとはもちろんわかつてはいるわけですが、それがどの程度かということは、調査の対象として、今調査をしているところでございす。

○山井委員 調査を今されているということですが、では、その調査の結果、例えばですけども、十五分単位のケースとか十分単位のケースとか十分単位のケースがあつて、とにかく四捨五入じゃなくて切り捨てられて労働時間が短くなつていふと。

これは、団体交渉の結果、一年分を払つてもらつたら三万円になつたとか、二年分を払つてもらつたら六万円になつたとか、やはり高校生のアルバイトや大学生のアルバイトにとっては非常に大きいんですよ。それで、かつ、苦情を言うとかいふって、高校生や大学生も言えないというのがあるんですよ。

では、実態調査の中で、こういう十五分単位等々の切り捨てというものがかなり行われているということがわかれば、業界団体への文書要請、例えば、このこま給ということに関しては、実際、学習塾の授業の前後に不払いの労働時間があるということと、是正のための通知をされましたね。これについては配付資料の九ページにあります。「塾のブラックバイト 国改善を」ということで、こういう文書要請を出されました。各団体の長の方々へということで、労働基準局長の名前で、ことしの三月二十七日でした。

これと同じような形で、十五分単位あるいは十分、三十分等の切り捨てが横行している現状が実態で確認されたら、業界団体に対して文書要請をするということでもよろしいですか。

○塩崎国務大臣 厚労省では、これまでも労働関係法令などの周知、広報について、リーフレットやポータルサイトを活用した取り組みを行つてきました。

その一方で、現在、先ほど申し上げたように、

大学生アルバイトを対象に実施をしているアンケート調査の結果などもございますので、それらを踏まえて、今後は、今お話がございました文書要請、コンビニや飲食店の業界団体に対する文書要請についても、この調査の結果を踏まえて検討をしてまいりたいというふうに思いますし、今の調査のみならず、もちろん日常的にこれは労働基準監督署がウオッチをしているわけでございますので、そういったところの監督指導の実態も踏まえて、そういうことについても含めて検討してまいりたいというふうに思っております。

○山井委員 昨日も、四日ほど前も、高校生の方々を呼んでヒアリングさせていただいて、厚生労働省の担当者の方もお越しいただいて建設的な議論をさせていただきました。

一つ私がひっかかったことが、こういう違法行為があったら高校生の皆さんも労働基準監督署に申し出てくださーいと言われたわけですよ。ところが、高校生は何と言ったか。平日は授業があつてそんなところに行けませんと言うわけですよ。だから、それは行けないんですよ、高校生の人は、違法行為があつても。

さらに、高校生がわざわざ労働基準監督署に行つてくださーいというのにも変な話で、高校生は忙しいし、わざわざ高校生が行くまでもなく、大人がちゃんとそれは取り締まらないと私はだめだというふうに思います。ですから、文書要請していただきたいと思います。

それに関連して、もう一つ、催事のミーティング、つまりキャンペーンですね。クリスマスキャンペーンとかお正月キャンペーンとか、そのときにクリスマスプレゼントを売ろうとかバレンタインのチョココレートを売ろうとか、あるいは、近所でお祭りがあつたら、コンビニの店頭にお店を出してそこで売り子をやつてもらうとか、こういう催事、お祭り、キャンペーンの際のミーティングや打ち合わせ会議、あるいは店頭のとくに、労働時間になっていないケースも多いんですね。

例えば、昨日聞いた話では、二時間ぐらい店頭

でお祭りの売り子をさせられて、それで、ああ、もう二時間働いたなと思つたら、ありがとうと言つてチョココレートパフェを一つもらつたとかスナック菓子ももらつたとか。けさ岡本議員もおつちやつていましたけれども。

やはり、こういうミーティングや売り子、キャンペーン、そういうふうなことがあつても、これを労働時間に含めずにアルバイト料を払わないのは違法じゃないですか、いかがですか。

○山本副大臣 実態をいたしまして、働く方が使用者の指揮命令下に置かれていて、そういう場合におきましては、その時間は労働基準法における労働時間という形になるわけでありまして、今例を挙げていただきましたけれども、催事の際のミーティングだとかさまざま、店頭販売とかお祭り、きちんとそういった使用者の指揮命令下に置かれていてるかというところで判断をさせていただいていくわけでありまして、今挙げられたような例でありましたら、違法となります。

○山井委員 もちろん、これは団体交渉をしたりしたら確実に勝てるんですけども、高校生や大学生はそう簡単に団体交渉できないし、そんなモグラたたきじゃなくて、そんなことを本来はしなくても正当な賃金が払われないとだめなんです。さらに、三つ目。

例えば、求人票やいろいろなフリーペーパーの時給八百五十円ということ、いざ勤め出したら、研修期間中だから八百円ですとか、あるいは最低賃金以下とか、こういうふうなことというのも違法ではないですか、いかがですか。

○山本副大臣 労働基準監督署におきまして、減額特別の許可を受けることなく最低賃金額未満の賃金を支払っていることを確認した場合には、最低賃金法違反について、文書でその是正を厳しく指導することとしております。

今おつちやつた、採用後の例えば新人研修の期間、最賃より低い、そういったものは違法になります。

○山井委員 言っちゃなんですけれども、違法だ

らけなんです。それが野放しになっているんですよ。大人だったら、そこは言える人もいるかもしれない。しかし、高校生や大学生はそんな知識もないですよ、残念ながら。おまけに、残念ながら、チェーン店やフランチャイズ、全てがこういうことをやつてしまつていてという問題点があるんですよ。だから、これは本当に私たちが、国会議員が与野党力を合わせて取り組んでいく必要があると思うんです。

今、大学生のアルバイトの実態調査をやっているということですが、いつ集計が終わつて、いつ結果が公表されて、先ほど塩崎大臣も、それを踏まえて文書要請を検討するということを答弁されましたけれども、急いでほしいんですよ。今九月四日ですから、九月中とか十月中とか、急いでいただきたいと思ひます。こういう実態が明らかになつた以上、スピードこそが厚生労働省のやる気も問われるわけですから、いつ集計し、公表され、その文書要請というのはいつぐらいまでに出すおつもりなのか、お聞かせください。

○塩崎国務大臣 調査も、大学生レベルの調査と高校生レベルの調査というのは、やはりこれはちよつと違う扱いをしないと正確なところがよくわからないということになつてしまうものですが、特に、先生先ほど御指摘になつたと思うわけですが、十八歳未満の深夜労働とか、これは基本的に大学生ではあり得ないということなので。大学生等を対象としたアルバイトに関するアンケート調査は、八月の二十七日にスタートをしております。本年十月末までには公表したいというふうに思つております。

高校生を対象としたアルバイトに関するアンケート調査につきましては、先ほど申し上げたように、少し調査方法や項目について工夫をしないといけないと考えておりまして、大学生の場合と高校生では、例えばインターネットを使つていけるかどうかとか、そういうこともありますので、これに関しましては、年内には実施をしたいというふうに考えているところでございます。

○山井委員 ぜひ、おっしゃるようには高校生も多少事情が違いますので、高校生に対する実態調査も大学生とあわせてやつていただきたいと思ひます。今、年内にやるということで、ぜひやっていただきたい。

それで、大学生のアルバイトの実態調査は十月末までに公表するということが、問題は、それでは、それを踏まえて、十一月中には業界団体への文書要請、特にコンビニとかファミレスとか、そういうフランチャイズとかチェーン店とか、高校生、大学生のアルバイトが多いところに出していただきたいと思うんですが、その文書要請を十一月末までに出していただけますでしょうか。

○塩崎国務大臣 これは、やはり調査をしつかりした上で、当然、団体宛てに出すということであれば、実態をしつかり踏まえた上で出さなきゃいけないので、できる限り速やかにやりたいと思ひますが、なお、しっかりとした調査もやらなきゃいけないので、先生の御意見もしっかりと頭に入れながら、できるだけ早くやってみたいというふうに思つております。

○山井委員 今九月で、十月末までに二カ月も調査とか分析をされるんでしょうから、ぜひ十一月末までには文書要請を出していただきたいと思ひます。

これは本当に私も考えさせられるんですが、昨日も高校生の方々と話して、ある女子高生の方なんかは、三百六十五日、元旦も含めてアルバイトに入つていておつちやつていらっしゃるんですね。やはり本当に、学業とアルバイトの両立、また、それによつて家計を支えている方も非常に多いわけですよ。単にお小遣いのためということではなくて、家計を支えて、やはり、御存じのように、今、子供の貧困問題も深刻化しています。そういう意味では、単なる小遣い稼ぎで高校生や大学生がアルバイトをして、嫌だつたらやめる、そういうふうなことでは済まないんですよ、本当に家計を支えるためにアルバイトされている方も多いわけ

すから。

そこで、今お願いした文書要請とともに、チラシと冊子の作成をお願いしたいんです。

きょうの配付資料の四ページに入っておりますが、まずこれを見ていただきたいんです。

これは東京都産業労働局が出している冊子の表紙。これは高校生版なんです。「高校生なので時給は八百円だ」といわれた「目標が達成できないのでクビだ」といわれた「見習い期間は一週間、その間の賃金は払わない」といわれた「残業代は二時間まで、それ以上残業しても能力がないのだから支払わない」といわれた「アルバイトには有給休暇はない」といわれた「仕事をやめたいのに次の人が決まるまでダメだ」といわれた「店の皿を割ったので来月の賃金からひいておく」といわれた。

これは、「これは許されますか？」という東京都の冊子の表紙で、答えは裏面にと書いてあるんですね。裏面をここにに入れてあります。配付資料の五ページ。この裏面によると、どう書いてありますかとというと、答え、基本的には全てが許されない、違法ですということなんです。私は、非常にこれはわかりやすいと思いました。

申しわけないけれども、もう一方、厚生労働省さんがつくっておられるチラシがあるんですね、こちら。これも、悪いとは言いませんけれども、「バイト代は、毎月、決められた日に、金額支払いが原則」「アルバイトでも、条件を満たせば、有給休暇が取れます」「アルバイトでも、会社都合の自由な解雇はできません」とか、これはこれでいいんですけども、皆さんもお感じになると思いますが、高校生や大学生がアルバイトで苦しんでいる違法行為の具体例を書いてあるこういう東京都のチラシや冊子の方がやはりわかりやすいと思うんです。具体例が入っています。

ですから、ここでも要望なんです。これは確かに高校生版と書いてありますから、やはり一般版と高校生版というのは別々につくった方がいいと思うんですが、塩崎大臣、このようなチラシや冊子、例えば、この東京都の冊子では、配付資料の

五ページ、「よくあるトラブル事例編」、漫画ですね。「求人広告と実際の賃金が違った場合」、これはだめですよという漫画。さらに、六ページ目の「働いていて損害賠償を請求された場合」残業代が一部支払われなかった場合、漫画で説明してある。非常にわかりやすいんですよ。

そういう意味では、高校生用のチラシや冊子、また一般用のブラックバイトに関するチラシや冊子というものをぜひ早急につくって、さらに、事業主にも同じものを配付していただきたいんです。

なぜかという、事業主向けに今も確かに配付されているんですよ。でも、この配付資料の八ページを見ていただきたいんですけれども、「高校生等を使用する事業主の皆さんへ」というこの資料、これはわかりにくいでしょう、はつきり言って。やはり、東京都の、こういうケースは違法ですという方がはるかにわかりやすいんですね。

ですから、高校生向け、あるいは一般向け、あるいは一般の働く学生さん向け、そして事業主向けにこのようなわかりやすい事例の入ったチラシや冊子を作成していただいて、配付していただきたいと思えます。ぜひお願いしたいと思えます、いかがでしょうか。

○塩崎国務大臣 おっしゃるように、パンフレットにしても冊子にしても、わかりやすいというのが大事、そのとおりだと思います。今比較がございましたけれども、確かに具体例があった方が全然わかりやすいということで、これは一般的に、我々がこの想定問答を読むときにもいつも言っているわけでありまして。

そういう意味で、事例の入ったわかりやすいチラシの作成については、大学生や高校生を対象としたアルバイトに関するアンケート調査を今やっているわけなので、これらの結果からまた得られる情報、こういったことも踏まえて、年内をめどに作成をして、高校生、大学生、そしてまた事業主、経営者の方ですね、こちらの方に周知を徹底

していきたいと思っています。

また、冊子につきましては、盛り込むべき内容を、今申し上げたようなことも含めて、あるいはまた、さまざまな例がございましたら、いろいろな手口がありますので、そういうことも含めて皆様方からも情報をいただけたら、そういった内容を盛り込んだ上で作成をしてみたいというふうな思っているところでございますので、よろしくお願いをいたしたいと思います。

○山井委員 ぜひ、チラシの方も冊子の方も、可能であれば、事例とか漫画とか、やはり漫画のやりとりとかはわかりやすいですね、そういうものも入れてわかりやすく、高校生、大学生、そして何よりも、事業主の方も悪気があって違法行為をやっておられるとは思いませんので、そういうところを徹底していただきたいというふうに思っています。

それで、ブラック企業というのは、厚生労働省によると、若者の使い捨てが疑われる企業というふうに日本語にしておられるらしいですが、このブラックバイトという言葉もぜひお使いいただきたいんです、わかりやすい言葉ですから。もしブラックバイトという言葉がブラック企業と同じようになかなか行政のペーパーに書けないということであれば、これはどのような表現にしますでしょうか。

○塩崎国務大臣 ブラック企業という名称を正式に使っていることはないわけで、今お話があったように、若者の使い捨てが疑われる企業ということで、少し長つたらしいわけですが、そういうことにしております。

このブラックバイトという言葉についても、厚生労働省としては使用をしているわけではございませんが、アルバイトで働く学生の適正な労働条件の確保というのは当然重要であるわけでありまして、チラシなどの作成に当たっては、どういう表現が最も適切か、よく考えて決めてまいりたいというふうに考えております。

○渡辺委員長 山井和則君、既に持ち時間が経過

しておりますので、質疑は終了してください。

○山井委員 はい。

本日に、一般の労働者も立場が弱いですが、それ以上に高校生、大学生というのは立場が弱いわけで、自分たちで労働基準監督署へ行ったり、そういうことはなかなか難しいわけですから、私たち大人の責任でしっかりと違法行為がなくなるようにしていければと思っております。

ありがとうございます。

○渡辺委員長 次に、井坂信彦君。

○井坂委員 維新の党の井坂信彦です。本日は、勤労青少年福祉法について伺いをいたします。

国や地方や事業者の責務を定めたり、また職業能力の向上を促進する仕組みも盛り込まれておりますが、私は、本法案で実効性が期待される目玉の部分は、いわば若者がブラック企業に間違つて入らないようにする適職選択のための取り組み促進、この部分だということに考えております。

離職率や残業時間などマイナスイメージの提供制度、悪質な企業の求人ハローワークが受け付けない求人不受理の制度、また若者雇用の面で優良な中小企業の認定制度、本日は、この実効性が期待される目玉の三つの制度について質問を申し上げます。

まず総論なんです。今回、本日にあらゆるところに新卒ということが書かれております。新卒だけを対象にするのではなく、未就職者、また、今は非正規雇用だけれども、またさらに正規への就職を目指す既卒者、こちら辺までは対象にして、職場情報の提供、また悪質求人不受理、こうしたことを行うべきではないかと考えますが、そもそも新卒だけに限る必要は全くないというふうに思っています。大臣の御見解をお伺いいたします。

○塩崎国務大臣 今回の法律を御審議願っているのは、言ってみれば若者だけが雇用の環境整備の法律がないということで、初めてこれをやるわけでございます。

この法律をつくるに当たって、労政審でさまざまな議論を賜って、労使両サイドの言い分もいろいろあり、そしてまた公益の立場の方々にも御意見があつて、今回このような形の法律になつていくわけでありまうけれども、御指摘のような御意見が当然労政審の中でもあつたわけでございます。ただ、今回は、合意ができたのがこういう形であつたということで、とりあえずスタートするというところでございます。

それで、今の新卒についてもさまざま議論があり、また国会でも、参議院の方でも議論があり、きょうもいろいろな方々から御意見を頂戴しているわけで、学卒未就職者や非正規雇用の既卒者、こういう方々にあつても、新卒求人に応募可能な場合には、とりあえず今回の整理としては、職場情報の提供や求人不受理の対象となつていくわけでありまう。

一方で、職場情報の提供や求人不受理を学卒未就職者や非正規雇用の既卒者の方以外にまで拡大することについては、まずは、新卒求人の求人不受理の仕組みの円滑な運用に取り組んで、法施行後の状況も踏まえた上でさらなる検討をしてまいりたいというふうに考えているわけです。

いろいろな御意見があることはよく理解をするところでありますが、とりあえず今回はこのような形でスタートをさせていただきたいというところでございます。

○井坂委員 ハローワークの求人で、新卒求人と一般求人と大きくカテゴリーが分かれる中で、まずは新卒求人という部分に限って実施をしてみようと。大臣がよくおっしゃる、小さく産んで大きく育てるということではないかなというふうに理解をさせていただきたいと思ひます。

各論に入りたいと思ひますが、まずは職場情報の提供義務化についてお伺いをいたします。

これも、新卒者から求めがあつた場合のみという大変厳しい限定がついておりますが、採用状況や労働時間の実態などのうち、企業側が提供しやすい情報を任意で選んで、これもまた、求めの

あつた新卒者本人だけに伝えればよい仕組みとなつております。

幅広い情報提供を求めがなくても新卒者全員に提供すればよいというふうにするわけでありまうが、労政審の中で企業側がこの職場情報の公表義務化を拒んだ理由は何なのか、なぜそこまで拒まれるのか、この経緯を参考人にお伺ひしたいと思ひます。

○坂口政府参考人 お答えいたします。

今委員がおっしゃつたように、労働政策審議会がこの問題を議論したんですけれども、当初より、企業側の方も、こういった若者の適職を支援するということで情報を提供する環境づくりが重要ということについては総論で御理解はいただけておつたんですけれども、やはり、今回の法案も、若者雇用促進法という新しい法律的な枠組みをつくるということで、企業側にとつてみるとゼロからのスタートという意味で、御議論の中では、特にこういう具体的な対応の話になつてくると、企業の規模等で状況も異なるので、一律にそういう規制規定がかかるということは非常に抵抗が強いというこの御議論がございました。

例えば、離職率に関して義務づけを一律に求められると、一人採用して一人退職してしまつたというケースだと離職率が一〇〇%となつてしまつて、どういう理由で退職したかということも含めて伝わらない中で、就労実態が正しく伝わらず、企業の評判が左右されてしまうというようなことも危惧されるということも含めて、やはりそういう規制という手法がゼロから急にそういう形になるということについての拒否感と申しますか、そういうものが強かつたということで理解しております。

○井坂委員 確かに、今おっしゃつたように、例えば離職率を必ず公表しなさい、こういう仕組みにしますと、一人採つた人がたまたま実家の都合でやめざるを得なくて、その企業は離職率一〇〇%の超ブラック企業だとレッテルを張られてしまふ。大変問題だというふうに思ひます。

それがゆえに、今回の制度でも、別にどの情報を必ず出さないというふうにはなつていないと、ある種、企業側にとつて都合のいい、いびつでない情報を企業側を選んで出せる仕組みになつていくわけでありまうから、今おっしゃつた懸念は、別に新卒者の求めに応じてだけじゃなくて、全員に今の仕組みを適用しても何ら問題ないというふうに思ひます。

○坂口政府参考人 ただ、今回も、全体の仕組みとしますと、一律にという意味では、結局努力義務という形で今回義務としては課すということと、義務として課すのは、企業規模にかかわらずということも含めて、それで義務を課すという形にしたということで、やはり今回は中小の企業も含めてこういった環境整備に取り組んでもらうという趣旨で、今回の枠組みについては労政審でもそういったところから一歩始めるといふことが大事という御議論があつたということかと思ひます。

○井坂委員 ちょっとお聞きしたことに答えておられないと思ひます。

全体が努力義務はわかつているんです。ただ、そうじゃなくて、求めがあつた人にしか公表しないという仕組みではなくて、それは別に、応募した人全員に公表したらよいのではないですかと。公表する情報の内容は企業側が取捨選択できるんですから、前の前の答弁でおっしゃつたような懸念は当たらないというふうに思ひますので、応募者には一律公表するといふ仕組みで一体何がまずいんですかということですか。

○坂口政府参考人 その意味では、応募者ということになりますと、ある程度企業との関係といふことができ上がつてくるわけでありまうけれども、企業にとつてみると、まだその企業との関係で関係性ができ上がつていないような方も含めて一律な情報の提供ということになると、ゼロからの義務化ということでは抵抗感があつたといふことで、やはり一定の求めが具体的にあつたといふ

ことの、企業とのつながりで、自分のところの企業との、入りたいという意思がある程度強い方についてやつていかないと負担感が強いという御議論だつたかと思ひます。

○井坂委員 いや、応募者は、入りたいという意思が強い方だと思うんです。

負担感という意味もよくわからなくて、一人から求めがあつたら一人にだけ伝えるというふうな個別対応をするよりも、応募者には最初から企業側が選んだ情報を開示しておけばいいのではないのでしょうか。

○坂口政府参考人 その意味では、今も、中小企業といふことも申し上げましたが、現在も中小の企業も含めてそういった情報の開示という取り組み自身がまだ進んでいないということもあつたので、先ほど冒頭の議論の中でも企業規模にかかわらずということも含めて申し上げましたように、やはり、そういった中小企業の実情等々も含めて、応募者との関係で、一律に情報の提供ということに対して企業の方からは抵抗があつたということでございます。

○井坂委員 小さく産んで大きく育てるということだと前向きに理解させていただきたいというふうに思ひます。

一問飛ばしまして、参議院でこんな議論がありました。情報提供を求めた新卒者が、情報提供を求めたばかりに内定をもらえない、こいつ面倒くさいやつだと企業側に思われて内定をもらえない、そんな不利益をこうむることがないように不利益取り扱いの禁止をはつきり法律に書くべきでは、こういう質問に対して、情報提供を求めた新卒者に対する不利益取り扱い、これを法律に書くのはなかなか難しい、企業側の採用の自由も尊重しなければならぬ、事業主指針に書いて周知徹底をするんだ、こういう答弁がありました。

大臣にお伺ひいたしますが、では、事業主指針では何が禁止をされるんでしょうか。

○塩崎国務大臣 不利益取り扱いの禁止を法律で措置するということは、何をもつて不利益取り扱

いとするかという判断が非常に難しいということ
は申し上げてきたと思うんです。

確かに、これを法律用語で定義するというの
はなかなか難しいので、具体的にどうするかとい
うことは、これはもちろん労働審判で法律が成立した
後に御審議をいただいた上で事業主等指針に書き
込むわけでございますけれども、その際に、情報
提供の求めを行った応募者等に対して不利益な取
り扱いをしないこと、そういった内容を盛り込
み、事業主の理解を促すとともに、必要な指導を
行っていく必要があると考えているわけでありま
す。

問題は、不利益な取り扱いをどう定義するか
ということなので、これについては、まだ具体的に
今ここでこちらの考えだけを申し上げるというわ
けにも、労働審判での議論が行われる前に申し上げ
るのはなかなか難しいわけですが、恐ら
く、不利益な取り扱いのジャンル分けをして、何
らかの表現ぶりを探るといことになるのかなと
いうふうに思います。

なかなか難しい問題ではありますけれども、し
かし、これは、新卒者が受ける不利益とは何かと
いうことの調査をよく踏まえた上で決めていかな
ければならないんじゃないかなというふうに思
います。

○井坂委員 何が不利益な取り扱いなのかとい
うのは、定義するのが非常に難しいと思います。

例えば、私が応募者、新卒者で、会社に入
りたと言った、では離職率をちよつと情報開示
してくださいと頼んで開示されました。私の能力が
またま低くて採用されなかったとしても、私は、
もしかして情報開示請求をしたから、本来は通
っていたのに、何か面倒くさがられて落とされたん
じゃないか、こう思う可能性もあるわけですよ
ね。

実際に、本当は通っていたはずなのに開示請求
をしたから落とされたのか、それともはなから落
ちるべき人だったのかというのは、これは、まず
定義も難しいですし、定義づけたとしても、企業

の内部の採用するしないの意思決定は、それが不
当なのか正当なのかの事実認定は非常に難しいと
いうふうに思います。

そのあたり、定義は難しいとさつき答弁でお
っしゃいましたけれども、定義づけたとして、事実
認定できるとお考えなのかどうか、事実認定の難
しさについて御見解を伺います。

○塩崎国務大臣 こういうケースというのは、他
の、男女雇用均等法とかいろいろところで類似
の例があるかと思いますが、規範を示し
て、その範囲内で企業に判断をしてもらうとい
うことかなと私は思いますが、では、そこを外
れて

いるかどうかということ判断するときは、やは
りこれは行政が判断をするわけでありま
すから、その表現ぶりはなかなか難しいわけ
ですが、しかし、規範は示さないと、なかなか民間
も判断ができなくて、自分たちは不利益は与
えていないといながら、行政側がそれは不利益を
与えたということで、論争になるのかもわかりま
せん。

しかし、こういうものは、最終的には行政訴訟
もございますから、一定程度の、やはり民間の皆
さん方が考えやすい規範というものを示す
のかなというふうに思っておりますのでございま
す。

○井坂委員 規範を示していただくのはもちろ
ん大事だと思うんですが、実効性ある仕組みにする
ためには、事実認定がやはりある程度できて、あ
なたの会社がやったことは不利益な取り扱いです
と、今回の法律ではペナルティーはないよう
ですが、行政指導くらいはできるといふに何
つておりますので、行政指導するにしても、定義
があつて、その定義にはまわっているのか、はま
っていないのかの事実認定ができて初めて行政指導
できる。逆にそこが、どっちも難しい、難しいの
に難しいだと、私は、事実上、行政指導すらでき
ない、実効性のない仕組みになりかねない、そこ
を懸念してお伺いしているんですが、最後に一言
いただきたいと思います。

○塩崎国務大臣 実効性がないということでは困
るというのは、そのとおりだと思いますけれど
も、単に一企業の判断だけというわけにはいかな
いので、行政としては当然、やはり幾つかの角度
から情報を得て、その上で考えるということでも
あるというふうに思います。

例示ということも多分あつて、こういうこと、
こういうこと、こういうことは不利益な取
り扱いになるというところがわかるようなことを書くこと
によってストライクゾーンをできるだけ具体的に示
して、そして事実認定の際の一助になるようなこ
とを示していかなくないし、規範において
もそうだろうと思いますが、事実認定をお互い、
企業側もそして行政側も当然やっつけていかな
いけませんので、複数の証拠を持って、事実をそ
えて判断をしていくことをやりやすくして
さしあげるのが行政の、言ってみれば、今回の内
容に、指針の中で示すことかなというふうに思
います。

○井坂委員 今議論でやりとりさせていただき
ましたが、やはり、議論を戻して、そもそも求め
があつた人だけに応えるという仕組みそのものに無
理があるのではないかとこのように考えます。

どうせ、今はネットの時代ですから、一人が情
報開示請求をしたら、それが、例えばこの企業は
離職率が非常に高いとか、悪い情報であればある
ほどネットを通じて匿名であつという間に広ま
つてしまふ時代でもありますので、何か、求めの
あつた人だけに開示しないという仕組みその
ものが本当に前時代的ではないかというふう
に思いますし、企業側が出す情報を選べるわけ
ですから、企業側でそこはリスク管理をかなり自由
にできると思いますが、企業側が見繕った情報
を応募者には最初から全員開示しておく、これがシ
ンプルで、しかも運用も非常に簡単な仕組みでは
ないかなというふうに思いますから、一旦そこは
考えていただきたというふうに思います。

次に、悪質な企業の求人を受理しない求人不受
理の制度について幾つかお伺いをいたします。

まず、午前中も議論がありましたが、これをや
るのはハローワークだけということでもあります。
今、民間の新卒就職情報サイトとかあるいは民間
の職業紹介事業者とか、いろいろな民間のルート
がある中で、ハローワークだけがこの求人の不受
理をやる、これでよいのか、そういう議論が参議
院でも幾つかありました。

これは参考人にお伺いをいたしますが、ハロー
ワークだけが求人の不受理の制度に取り組んだと
しても、それは一体新卒者の何割に政策効果が及
ぶというふうに見込んでおられるのか、数字をよ
ろしくお願いいたします。

○坂口政府参考人 お答えいたします。

まず、求人の中で、高校生の方につきましては、
これは、ハローワークで受け付けました求人
で、学校やハローワークで職業紹介を行つてお
りますので、縁故であつたり公務員試験という方
を除けば、ほぼ全体をカバーしているということ
で私どもとしては考えております。

ただ、一方、大学生の方につきましては、企業
が求人を出されるというのは当然ハローワークに
限つておりませんが、こちらの方は、やはり学
校、民間の職業紹介事業者、それから、先生も
おっしゃいましたいろいろな求人情報のサイトと
いったようないろいろな手段を、一つに限らず、
いろいろな組み合わせというふうなケースが多い
ということなので、カバー率そのものを私どもと
しても正確に判断するというのはなかなか難し
うございまして、一つの仮定で試算してみ
ると、例えば、二十七年の三月卒業生に係ります
ハローワークの求人数は大学生などで二十万人分
ありますので、全体の大半求人の中からいくと約
二割というふうなカバーの状況ということかと思
います。

ただ、ハローワークの関係では、大学卒業直前
でなかなか就職が難しいという方については、い
ろいろ取り組みについてやはりハローワークで何
とかバックアップしてくれという方は大勢おられ
るということで私どもとしては考えております。

○井坂委員 高校生はハローワークではカバーできていないけれども、大学生は、大ざっぱに、二割しかカバーができていない、ハローワークだけが求人不受理制度をやっても、その政策効果は大学生の八割には当たらない、こういうことだといふふうに思います。

参議院でも議論が繰り返されておりますが、民間の就職支援サイト、情報提供事業者や職業紹介事業者、こういったところでも求人不受理、ハローワークと同等の仕組みは必要ではないか。きょう午前中答弁がありました。民間事業者も取扱求人範囲というものを設定することによってハローワークと似たような効果を出すことができる、そういうやり方がありますよということ、事業者向けの指針で周知をしていく、こういう答弁がありました。

ハローワークに準じた求人不受理を本当に民間事業者が実行しようと思えば、当然、ハローワークが求人不受理にしている、いわば悪質な企業のリスト、企業名を、それをやろうとしている民間事業者も知らなければこれは不受理にできませんから、知る必要があるというふうに思うわけであります。

これは通告の再質問みたいになってしまっていますので参考人にお伺いいたしますが、民間企業に、ハローワークとして求人不受理にすべきと判断した企業のリスト、これをどのように伝えるのか。これを伝えられない限り、午前中の答弁は全く無効だといふふうに思いますので、要は、準じた扱いができるといったって、そのリストが民間事業者に行かなければできないというふうに思いますから、そのリストをどうやって民間事業者に伝えるのかということについてお伺いをいたします。

○坂口政府参考人 午前中の答弁がわかりにくかったということであればおわび申し上げますが、私どもとしましては、今回の求人不受理の対象につきましては、一定の労働関係法令違反のケースということで、一つには、労働基準関係法

令に違反するケースということで、これについては、労働基準法等について一年間同じ条項について二回以上問題があった場合ということで、実は、このケースについては、個々の対象の法違反の状況ということについては、これはまだ指導を受けて改善取り組み中等々もありますので、そういったもののそのものが公表されるということがないということなので、そういった企業については私どもとしての公表という形を考えていないので、具体的には民間職業紹介事業者等について情報提供を行うということではないということであります。

ただ、ですから、そういった意味では、そういった午前中に申し上げましたような形というのは、求人の全件受理原則の例外として、一定の届け出を民間の職業紹介事業者の方にしていた中で、受理する求人の範囲を設定できるので、限定ができるということでございますが、具体的には、求人を出される方が自己申告をしていたらいい、入り口の段階で職業紹介事業者の方で求人の受理、不受理という方向の把握ができるという方向で、求人の申し込みを受け付けるかどうかという方向を自己申告のことも含めてセッティングしていただくという方向のことを考えているということでございます。

○井坂委員 ちよつと、最後三十秒ぐらい、おっしゃっていたことの意味がよくわからなかったたので、再度お願いいたします。

○坂口政府参考人 先ほど申し上げたように、ハローワークで求人不受理にしている企業そのものの情報が職業紹介事業者に入らないということでありますので、職業紹介事業者がどのように求人不受理企業を把握するかということになると、受け付けの段階で、例えば求人が繰り返し労働関係法令違反を行っていないかということや自己申告させているかどうか、そういった形で、自己申告をしないという形で行っていくという取り組みを考えているということでございます。

○井坂委員 それは、例えば、そういう民間のサイトの方が受け付けの際にアンケートとか何かをとって、あなたの会社はハローワークに求人不受理になるような超悪質企業なんですかと聞いて、はい、超悪質企業なんですとチェックしたところでは受け付けられない、そういうスキームを考えておられるということですか。

○坂口政府参考人 アンケートと申しますか、具体的にそういった民間への求人を提出する際に、そういったことを問われている中でしっかりと自己申告をしていただくということでございます。

○井坂委員 もちろん、性善説でありたいと私はふだん思っておりますが、やはり法制度、特にこういうブラック企業対策みたいなことに関して、そんな性善説的な制度では全く実効性がないというふうに思います。

求人不受理の情報、ハローワークがこの企業は受け付けませんよという情報は、もし民間でそういう準じた形でやるのであれば、やはり何らかの形で伝えないことには、不受理ができたって、何を不受理にするかの判断が民間には今やりとりしたように事実上つかないですから、やはりこれは何らかの形で伝える必要があるのではないかとこのように思います。

もちろん、企業が行政から勧告を受けているとか指導を受けている、こういう不名誉な情報を役所の外に出すというのは大変ハードルが高いということとはよく理解をしておりますが、民間の事業者にしっかりと守秘義務などいろいろ仕組みをかけた上で、やはりそういうハローワークで不受理にしている企業ですから、民間でも不受理にする場合はこのリストを参考にしてくださいということでは伝える必要があるのではないかとこのように思います。

ちよつとお伺いしたいんですが、そういう情報というのは、これまでも一度も役所の外にはどんな理由があっても出したことがないぐらい、非常に難しいことなんではないでしょうか。

○坂口政府参考人 先ほども申し上げましたとお

り、例えば男女雇用機会均等法違反であったり、あるいは午前中も大臣の方から御答弁申し上げた、いわゆる基準法関係違反で送検して公表されているような事案は当然公表しておりますけれども、通常の是正指導を基準監督署の方で繰り返しておるといふようなところについては公表していいということでございます。

○井坂委員 公表していいのはわかったんですけど、限られた民間の範囲内で囲った上で、そこには実務上情報を出しているというふうなことは、これまで一切例がないということでしょうか。

○坂口政府参考人 これまで特に例はないかと考えております。

○井坂委員 この不受理の対象について、例では大きく二つ出されています。

一つは、繰り返し違反を犯す企業ということで、これは実際千六百件ぐらい適用対象があるというふうに向っております。

ただ、もう一つ、さっきおっしゃったような男女雇用機会均等法とか、あるいは育児法ですか、それ違反で公表にまで至った悪質な企業というのは、これまでゼロ件だというふうに向っております。

そうしますと、せっかくこういう法律をつくっても、実際それに、要は、それが理由で不受理にしないといけないような企業というのは今後まらず出てこないというふうに考えられるわけで、全く意味のない、この部分に関してはです、この部分に関しては全く意味のないルールになることが心配をされます。

企業名公表となる前の段階の厚生労働大臣勧告に至った件数というものの、資料をいただきましたが、これもここ数年、毎年、ゼロ、ゼロ、ゼロ、ゼロ、ゼロということが続いている。前の前の段階の労働局長勧告になってようやく、男女雇用機会均等法ですけれども、昨年九件、一昨年二件、これぐらいの件数が出てくるということでありま

大臣にお伺いをいたしますが、この男女雇用機会均等法で法令違反で公表にまで至った企業というものは、これは今後も恐らく出てこないわけですが、そんなものを不受理の対象にしても仕方がないので、やはり、前の前の段階、実際年間ばつばつ出ている労働局長勧告ぐらいいまで行ったところはどうも不受理にするというぐらいいいしないかと全く意味のないルールになるかと思いますが、御見解をお伺いいたします。

○塩崎国務大臣 均等法の事例は今までゼロだったということでありませうけれども、きょう実は一件出まして、そういうことで、ゼロではないということにはなりましたが、問題は、全件受理原則がある中で、今回の不受理の仕組みは必要最小限の範囲内でその例外を設けることというのが公労使の労政審で行われた議論の結論だったというふうに聞いています。

しかし、実効性がない規制は意味がないのであって、そうすると、求人受理の対象としてどの程度の法違反を対象とするかということは、法律に書いてあること以外について、できる範囲内でどうするかということでありませうけれども、法案成立後に、これはやはり労政審で、実効性ある基準としてどこまで対象にするのかということ、は、今御提起はありましたけれども、それを含めて御検討いただくということにならうかというふうに思うわけでありませう。

しかし、法律を改正というところまでは、公労使の労政審でお決めいただいた範囲内で今御審議をいただいておりますので、それを踏まえて御審議をいただくように、先生の御意見もしっかりと伝えてまいりたいというふうに思います。

○井坂委員 きょうたまたま一件そういう例が出たということで、大変めでたいことだなというふうに思うわけですが、ただ、労政審のことでお伺いをしたいのは、労政審でもう決まったから仕方ないんだというふうに参議院でも、また本日も答弁をされるわけでありませう。

しかし、ちよつと気になるのは、では、労政審

で議論しておられる方々は本当にこういう実態を御存じだったのかなど。要は、男女雇用機会均等法で実際企業名公表にまで至った企業というのがゼロ件なんだということをおわかつた上で、ゼロ件のものを対象にするルールをつくつたのか、それともそこまで御認識がなかったのか。これは経緯なので、参考人にお伺いをしたいと思います。

○坂口政府参考人 それは、御議論の中ではそういった情報も御提供しながら御議論はいただいたということでございます。

○井坂委員 そうすると、労政審の方々は、対象件数がゼロかゼロに限りなく近い件数に今後も推移するだろうということをおよくわかつた上で、ゼロ件を対象にした不受理制度を想定して建議をされた、こういうことですか。

○坂口政府参考人 具体的な法令違反の態様については政令で定めるということでございますので、完全に固まったという御理解ではなかつたかもしれませんが、先ほども申し上げたような枠組みの中では、先ほど申し上げたような枠組みの中でやはり公労使三者の方でまず一步こういう仕組をつくつていこうということで報告を出していただいたということで承知をしております。

○井坂委員 これは、まず一步といったって、ゼロ件のものはまず一步にすらならないんじゃないかと私は思います。

最後に、大臣にこの件をお伺いしたいと思いますが、いろいろやり方はあると思うんです。労働局長勧告まで対象範囲を拡大する、あるいは、例一の方でやつていくような、何回か繰り返したら不受理の対象にするとか、いろいろやり方はあると思いますので、適用対象がゼロないし数件みたいな意味のない制度にだけはしない、本当に実効性のある、適用対象もきちんと実在するような制度にする、そこまではこの場で明言していただけないか、今後の政令の話でありますけれども。

○塩崎国務大臣 おっしゃるように、実効性がないものは意味がないので、実効性があるために法律以外で何ができるのか、議論を労政審の中で

しっかりやつてもらいたいと思いますし、今お話がありましたように、データはやはりふんだんに出して御判断をいただくしかないんだらうというふうに思いますので、実効性あるようにということとは明確に伝えながら議論をお願いしたいというふうに思います。

○井坂委員 もう一件、今度は優良中小企業の認定制度についてお伺いをいたします。

認定の要件の中で、新卒者の定着率とかあるいは育児休業の取得実績、こういったものを必須要件とするようなことが書かれております。

私が懸念しますのは、まさに前段で議論した、中小企業というのは採用の人数も少ないですから、たまたま一人採用したのが実家の都合でやめてしまった、こういうことが一件あるだけで、その企業は実は若者雇用優良企業であるべきところなのに、たまたま一人入れて一人やめちゃつただけで優良企業認定を受けられなくなる、あるいは、ここ何年も若者を採用していないような企業はそもそも対象に入らなくなる、いろいろなゆがんだことが起こりそうな懸念を持っております。

優良なのに必須項目のデータのとり方一つで優良企業と認定されなくなってしまうおそれがあるのではという私の懸念に対して、大臣の御見解をお伺いしたいと思います。

○塩崎国務大臣 先生の御懸念については、もちろんわかるところがあるわけですが、認定基準の選定に当たっては、特に、規模の小さい中小企業でございますので、これに対する配慮をどうするかというのがなかなか難しい。その中で、今、不当にネガティブに評価をされるケースが出てきてしまうんじゃないかということで、認定されないという結果になったのでは意味がない、こういう御指摘だろうというふうに思います。

確かにそういう面もあるかとは思いますが、けれども、法案が成立した後でこの議論を労政審ですらうらう際に、中小企業その他の企業の経営の実態等も踏まえた上で、しかし、法律の中でうたわ

とはやはり必要であるわけでありませうので、それがたまたまの統計的なとり方でなつていくということをお考えのかということとは、ないことはないとは思いますが、やはりしっかりと、誰が見ても実績があるという形でお示しをいただけるような基準をどうつくるのかということをお伺いいたします。

○井坂委員 この部分は、まさに前段でお話をした職場情報の提供制度でやつておられた工夫をこ

すなわち、いろいろなゆがんだ情報の場合によつては出てきませうけれども、どの情報を使うかがある程度企業側がアラカルト方式で取捨選択できるというふうにしておく。あれもこれも数字が悪い、こういう企業は当然認定されませんが、たまたま何か離職率だけ高くなつてしまつたような企業は、離職率の数字だけは外して、ほかの四項目は十分基準に達しているから認定します、こういう、まさに、全く同じ発想で、職場情報提供でアラカルトにしているのと同じ発想で、私は、こ

こもアラカルト方式にしないと、本来認定されるべき優良な企業がおかしい、あるいは不運な理由で認定されないということになると思ひますから、ぜひ御検討いただきたいというふうに思います。次に、ジョブカードについてお伺いをいたします。

私、例の同一労働同一賃金法などのときでも、ジョブ型雇用、またジョブ型採用ということにこだわつていろいろ質疑を重ねてまいりましたが、

まず、参考人にお伺いをいたしますが、このジョブカード、現在どの程度普及をしているのか、また、主にどのような場面で使われているのか、現状をお伺いいたします。

○宮川政府参考人 お答えいたします。

ジョブカードは、平成二十一年に創設されて以来、現在、平成二十七年六月末現在で百三十一万八千人強の取得者数となっております。このうち約九割の百二十万三千人強が職業訓練受講関係ということで、約一割が一般求職者となっております。職業訓練時のジョブカードを活用したキャリアコンサルティングによりまして、職業訓練の必要性の明確化ですとか、職業訓練受講者の職業意識の向上あるいは訓練効果の向上などに寄与しているものと考えております。

○井坂委員 主に職業訓練の場面で使われることが大半であって、採用あるいは応募、そういったところで使われる場面はまだ少ないということ、参考人、よろしいでしょうか。

○宮川政府参考人 委員御指摘のとおりでございます。

○井坂委員 私は、このジョブカードも、今回大幅に見直しをされる、主に使い勝手をよくする、求職者側から見た使い勝手をよくするという方向だというふうに思いますが、ぜひこれがやはり採用の場でも積極的に使われるように持つてほしいというふうに思っています。

以前から、ジョブ型の採用について、そういうことをする企業に何らかのインセンティブの制度が必要だということを訴えてまいりましたが、大臣にお伺いいたします。

採用する企業側がジョブカードを使ってジョブ型採用を行う、そのことに何らかのインセンティブがある、こういう制度についてのどのような取り組みをされていくのか、お伺いをいたします。

○塩崎国務大臣 もともとこのジョブカードというのは、第一次安倍内閣のときに構想して、その当時は、福祉から雇用へということで、生活保護から、きつと就労をして、みずからの足でちゃんと立っていけるようにということでありましたが、今、残念ながら、職業訓練の際に多く使われている、肝心の就職の際には余り使われていないというのは、大変残念なことでございます。

そういう意味で、これからこれを改善していくということ、ジョブカードを普及していくためには、受ける側の企業の、つまり求人側のインセンティブが必要であるわけでございますので、今回の改正によりまして、ジョブカードを応募書類として活用しやすい様式に見直すということで就職の成就に資するということを目指す。

それから、本年度から、ジョブカードを活用し労働者の職業能力を評価する仕組みを導入した企業に対する助成制度というのを創設いたしました。

これは、ジョブカードを活用し計画的に実施する職業能力評価制度等を就業規則等に規定して導入をし、従業員に対して実施した事業主に一定額を助成する。制度導入助成額で五十万円、それから実施・育成助成額を一人当たり五十万円ということで、中小企業には、少しモデストな金額でございますけれども、それぞれ半分ということでスタートをしていくわけでございます。

いずれにしても、企業の方がジョブカードを見ながら採用を決めるということがもともと私たちが期待をしたことであり、もちろん、そのためには、職業能力をつけるということで、企業が協力もして、OJTを含めていろいろやっていただくということに我々は期待をしていたところでございます。

○井坂委員 時間が参りました。

私は、本法改正は、つくろうとしておられる制度の方向性については非常によいというふうに思っております。

ただ、きょう議論をさせていただいたように、実際の実効性ということに関しては幾つか疑問があります。

新卒者が怖くて使えないような仕組みでありますとか、あるいは大卒者の一割しか事実上カバーできないような仕組みでありますとか、あるいは適用対象の企業が存在しないような仕組み、こういったものはやはり改めていただいて、本来の目的である、若者が間違つてブラック企業に入らな

いように、その結果がしつかり出せる制度にしたい、法律にしたい、と、そのことを最後にお願ひ申し上げまして、本日の質疑を終わりにいたします。

ありがとうございました。

○渡辺委員長 次に、足立康史君。

○足立委員 維新の党の足立康史でございます。

きょうは、法案の審議ということで厚生労働省に当然お伺いをするわけですが、経済産業省の前田審議官にもお越しをいただいています。ありがとうございます。

人生で、就職ももちろん大事ですが、結婚も大事ですので、きょうはそれと一言結婚サービスについて触れようかなと思ひまして、内閣府の少子化担当かなと思ひましたら、よく考えたら私の親元の経産省でして、前田審議官、ありがとうございます。

誰しも人生の長い職業生活で頭が上がりません。先輩というものはいるものでありますが、前田審議官には大変お頭が上がりませんが、きょうは大審議官にお越しをいただいでちよつと失敗したな、こう思っているところでございます。

きょうは四十五分時間をいただいていますので、最後では申しわけないので、できるだけ早くたどり着きたいと思ひますが、まず、ちよつと順番を変えさせていただいて、今、井坂委員も含めていろいろありました求人者の不受理の話、これから先に入らせていただいで進めてまいりたいと思ひます。

まず、ちよつと復習というか、もう出ていると思ひますが、求人者の不受理の理由となる法律違反を定めて、これからスキームをつくっていかれるということですが、参考人で結構ですが、これはどういう形の内容になりそうか、簡単に御紹介ください。

○坂口政府参考人 お答えいたします。

求人者の不受理につきましては、今回の法案で、使い捨てが疑われるような企業に若者が就職することを防ぐためということで、若者の適職選択が

可能となるように、労働関係法令違反を繰り返すなどの求人者からの新卒求人についてハローワークにおいて受理しないという仕組みを設けるということでございます。

具体的には、先ほど少し申し上げましたけれども、求人者の不受理の対象となる法律違反でございますけれども、労政審で御議論していただいた中で、最終的には、先ほど申し上げたとおり、法令違反の対象は政令で、具体的な手続については省令で定める予定でございます。

全体としておまとめいただいた状態とすると、先ほど大きく二つと申し上げましたけれども、一つは労働基準関係法令違反のケースで、一定の労働基準関係法令違反が繰り返される場合ということで、審議会でも御議論いただいた中で、賃金や労働時間あるいは労働条件明示、年少者の保護などの規定について、過去一年間に二回以上、同一事項に違反していることが確認された場合ということで、これについては、先ほど申し上げませんでしたけれども、当然、残念ながら、多々そういった事業所はあるということでございます。

それから、二つ目の状態が、先ほど井坂委員のところでも御議論になりましたけれども、雇用均等関係法令において、男女雇用機会均等法あるいは育児・介護休業法といったことが想定されるわけでございますけれども、具体的には、セクシュアルハラスメント、セクハラであったり、あるいは妊娠、出産等を理由とします不利益取り扱いという規定が当該法令にございますので、その法律の規定に基づく勧告に従わず公表された場合といったものが現在想定されているということでございます。

○足立委員 細部はこれから整備されるのだと思いますが、例えば、先ほど企業名の公表の話がありました。企業名が公表されているものはもう即不受理ですか。また、それは違うのか。ちよつとそこだけ確認を。

○坂口政府参考人 基準関係法令違反について

は、過去一年間に二回以上ということで申し上げましたが、企業名が公表されているということは、先ほど申し上げたような、勧告がされてからさらに従わなかったということで公表されたということでございますので、法律で公表に至ったそのときに対応するというところでございます。

○足立委員 先ほど大臣から、均等法も一つ出たんだと。これは、きょうですね。早速ちよつと確認しましたが、確かにきょう報道発表されています。

すると、この法律が施行されると、きょう公表された、これは病院のようですが、この病院はハローワークに求人がもう受理されない、こういうことです。医療機関でそこまでいくのがあったことに若干驚きがありますが、この病院は、病院です。医療サービスを提供していくに当たって当然のやりくりが必要ですが、これはハローワークは受理しない、こういうことになるわけですね、この法律が施行されれば。

○坂口政府参考人 この法律そのものは当然今御審議していただいております、施行自身は、不受理の関係であったりというような部分については施行は来年の三月一日を予定しておりますので、それまでのタイムラグがあるということでございますが、先ほど申し上げましたような形で一定のそういう公表措置に至ったというケースにつきましても、これも先ほど申し上げましたように、省令で具体的な手続であったり、あるいは午前中大臣の方から、違反が是正されてから半年程度ということで御答弁を申し上げましたけれども、そういう期間についても審議会でも御議論をした上で施行になるわけでございますけれども、そういう期間については不受理をするということでございます。

○足立委員 この委員会では、どちらかという、悪い企業があるんだからその企業にできるだけ若者が行かないようにする、これが法律の趣旨ですから、例えば、ハローワークだけじゃなくてほかでもそれを使うように、そういう議論が井

坂委員からありました。

一方で、私は労働関係法令違反というのはちよつと勉強不足というが、先ほども御紹介があったように、均等法や育英法、これらについては企業名の公表までいったものがなくて、きょう均等法であったということですが、いわゆる労働基準法はそれなりにあります。労働基準法に係る法令違反の件数、これをちよつとあらましを御紹介ください。

○岡崎政府参考人 済みません、今、資料を持ってきておりませんが、基本的に、労働基準監督官が企業に臨検監督をした場合、七、八割の企業で何らかの労働基準法の違反は指摘しております。

ただ、今回、条項を絞るとかいろいろなことがありますが、ちよつと対象になるかどうかは別として、労働基準法違反については相当数の企業で見られるということでございます。

○足立委員 要すれば、きょう私がこの法律案について御質問している基本的な趣旨は、ベースとなっている、今回のスキームがよりどころとしている労働関係法令違反というものが、世の中の本当に悪い人々を適切に、悪いと、要はちゃんとくくり出していることが大前提だと思っております。

ところが、今数字はないということですが、ちよつと間違っていたら言っていたらいいと思いますが、二十六年で千三十六件の書類送検があつて、そのうち、告訴、告発から始まっている、そういう件は八百七十二件だというような御紹介がありました。今まさに岡崎局長が御紹介をくださったように、監督署が入ると、大体八割は違反しているわけですね。もちろん、その入るところというのは、いわゆる垂れ込みとか、いろいろこういうことがあつて入るわけですね。

端的に言うと、また自虐ネタではありますが、私の事務所も去年はちよつとがたがたして、皆さんにもお騒がせをしました。これも、法令違反があつたかどうかはともかくとして、反省すべきこ

とはあつて、例えば離職率ですね。大臣、ちよつとおつき合いただきたいと思いますが、離職率。

我が事務所、一つの事業所ですね。私の事業所、去年の離職率は八割です。またこれはまずいですかね。大丈夫ですね。しかし、事務所のマネジメントをしっかりとして整えて、年が明けて、ことは〇%です。パートさんで事情があつてやめられた方はお一人いらっしゃいます。それから、一人、秘書が市議員選挙に当選してあれたという。それ以外は一切人の出入りが、ちよつと事務所を今膨らませていきますので採用はありますが、離職はありません。

これは名譽のために、我が事務所、頑張つて働いてくださっているスタッフの方がいらつしやいますので、一応申し上げておくと、去年は、もう繰り返しませんが、高い離職率。ことはゼロ%です。

しかし、今のこういうことでいくと、私の事務所は恐らく、もし私たちが普通の企業だったらハローワークで不受理になつちゃうわけです。だから、結構これはインパクトが大きくて、もつともつこの制度を、一回ではとか……(山本副大臣「離職率ではない」と呼ぶ)ぜひ山本副大臣、ちよつとコメントをお願いします。

○山本副大臣 今、離職率で不受理になるという御発言がございましたので、離職率ではなりません。

○足立委員 わかりました。

そういうことでは、ぜひ告訴、告発も丁寧に扱っていただきたいと思います。

局長、ぜひその辺、恐らく、書類送検されたものの中でフォークスを当てるものは、例えば告訴、告発をベースにしたものを全部入れると結構大変なことになりますので、そこをちよつと取り扱ひの見通しがあれば教えてください。

○岡崎政府参考人 先生御指摘のように、送検している案件の中には二種類ございます。一つは、労働基準監督官が現認して違反を見つ

ける、あるいは情報があつて行つて見つける。そういう意味で、監督官、監督署がみずから発意してやるというもの。

もう一つは、今先生がおっしゃいましたように、告訴、告発案件でございます。告訴案件につきましては、刑事訴訟法上、捜査の上必ず検察庁に送るということになっております。したがいまして、監督署の判断として、それで違反があつたということを送る場合もあれば、嫌疑が薄いという場合にも送るということがございます。

したがいまして、例えば、送検案件についても、監督署の発意でやつたものについては基本的に全部公表しておりますが、告訴案件については、いろいろなものがあるということで基本的な公表等の対象にもしていない、こういう違いがございます。

○足立委員 今局長から、大変重要な御答弁というが、私にとつて重要な御答弁がありました。まさにそういうことだと思ひます。

労働基準法というのは大変きつというか厳しい法律ですが、では、そのエンフォースメントがどうなっているかという、世の中でのいわゆるブラックな事業所があつて、それをきつちり網をかけてエンフォースメントできているかという、そんなことはないわけですね。逆に、垂れ込まれて、そんなに悪くないんだけど、いろいろ恨みを買つて告訴されるということは十分にあるわけで、今、局長の御答弁は、そういうことでしかりと見てやつていくんだというお話であります。

そういう意味で、私は、今回の制度は、労働基準法、労働関係法令違反の処分を受けた企業、こういうものについてハローワークの不受理をするわけですから、大変大きなインパクトのある制度であつて、必ずしも、もつともつこの制度が網が広がるようにやらないというだけで論点ではなくて、逆に、本来網をかぶせるべきではない方にそういうことがかぶさらないように、不当にかぶさらないようにしていくという配慮も

当然要る。事前に事務方から伺っている上でも、そういったことを十分労働基準局はわかっているから、十分配慮してやっていかれていくことと承知をしています。

また、せっかくの機会で、今国会で労働基準法について議論をする機会はないかもしれないけれども、もう一言申し上げますが、さっきの垂れ込みとか、いろいろあります。労働基準監督署が一体どこにチェックに入っていくのか。私が幾らこの場でいろいろ国会議員が問題があると言っても、絶対入らないですよ。国会議員の事務所に入ったことは……。もうやめておいた方がいいですね、これぐらいでやめておきます。

繰り返しますが、労働基準法というのはすごく重たい法律なんです。この法律のために苦労されている若い方、青少年もいらつしやるが、一方で、この法律の運用のために、言えは不当に倒産を余儀なくされたベンチャー企業だつてあるわけです。まあ、あるかどうか、私はそういう方の意見も聞いて、要は、いろいろあつたので、いろいろメールが来ます、あるいは話を聞いてくれと来られます。すると、やはりそういう会社結構あるわけですね。

だから、私は、今国会に労働基準法改正案がもし上がつてくれればこういう議論をしたいと思つて準備をしているわけですが、審議入りするかさまだはつきりしないという状況です、この法案に絡めてきようは言及をさせていただいたということでもあります。

前田審議官にお越しいただいているので、ちよつと就職情報サイトの話をしておきたいと思ひます。

まず、厚生労働省に、就職情報サイトの事業者を初めて法律上位置づけて、これは行政指導の枠組みができると私は端的に思っています、どうしてこういう就職情報サイト事業者を法律上位置づけたのか、御紹介ください。

○坂口政府参考人 お答え申し上げます。まずもって、今回、いろいろ少子高齢化の中

で、それから若者を取り巻く状況の中で、若者雇用促進法という、これまでになかった法律の枠組みをつくるという大きなきっかけがあつたということが土台にあるわけでございます。

加えて、就職情報サイト、これは民間の募集情報の提供事業者ということでございますけれども、私もそうですけれども、従前は、就職活動のときには企業にはがきで応募をして、それである分厚い冊子というような形で、そういう就職活動であつたわけでございますけれども、昨今の学生さんたちの就職活動というのを見ると、非常に広く一般にそういう就職サイトにエントリーをしていろいろな情報を収集してというような就職活動、まさにそういう現状、実態というところになつておるといふことでございます。

今回、大きな枠組みの中で、若者雇用促進法ということについて審議会でも御議論いただく中で、こういった就職サイトという役割の重要性がやはり急増してきているということであり、このようにした事業者が若者の雇用問題の中でどういう役割を果たしていただくということが非常に大きな問題だろうというところで御議論がなされ、今回、この法案の中で、就職情報サイトを含む募集情報提供事業者の方を、まさに青少年の、若者の雇用にかかわる関係者の一人、重要な一つということと位置づけた上で、施策に効果的に対応してもらつたということと位置づけたということでございます。

○足立委員 今部長から御紹介があつたような法律の枠組みが今回提案をされているわけですが、私はそれを拝見して、正直どうかと。どうかというものは、よくわからなかつたですね。

これは、ああ、なるほど、いいことだ、こういう分野は今部長が御紹介されたように大変重要になつてきているので、行政指導の枠組みがある程度できていくことはいいことだと思ふが、非常にネット上で自由に活動されているマーケットなわけで、そこに厚生労働省がある種手をかけていくということがいいことか悪いことか、ううんと

思つたときに、では、普通それは比較できる分野があるかなと思つたときに、人生で二大分岐点、大事な点だと言われているのがやはり就職と結婚だと思ふんですね。

ただわるようですが、毎回私ここに立たせていただくときに、若干、結婚サービスについては、少子化とかいろいろな中で注目されているし、例えば少子化大臣が予算をつけたら、動きがあるわけですね。そういう中で、いわゆる就職情報サイト事業者の話は今あるわけですが、では、結婚情報サイト事業者、これについてはどうなっているのか、何か行政的な枠組みがあるのかなというところと、きょう前田審議官にお越しいただいたわけでありました。

そういった意味で、私は、厚生労働省が法律をつくるんだから経産省も法律をつくるべきだという結論を持つていられるわけでもないし、経産省がやつていないんだから厚労省はやるなというわけでもないんですが、経産省のお立場として、結婚サービス、特に今は結婚情報サイト事業者ですね、これについて行政的な観点でどう見ていらつしやるか、御紹介をいただければと思います。

○前田政府参考人 お答え申し上げます。大変恐縮でございます。

結婚相手紹介サービス事業は、消費者保護の観点から、景品表示法であるとか例の特定商取引法の一般的な法規制の対象にはなる。従来よりも少し苦情があつたりとか相談事もあつたということなので、平成二十年の協議会におきまして、これはまずいぞということで、結婚相手紹介サービス業の認証のガイドラインをつくつております。それを今やる運用してきておりますけれども、今御指摘のサイトというところを取り上げた場合、そのサイトそのものについて特段規制を行うということもは現在ございません。

ということでございますので、私どもは、特に消費者保護の観点も含めまして、おっしゃる人生二大の大事なことに、このガイドラインの運用の中で、健全な産業の発展をしてまいりたい

というふうに思っております。

○足立委員 今御紹介いただいたように、私はその認証ガイドラインの話も余り詳しくは承知をしていませんが、そういうことを定められて取り組んでいらつしやるということは、ある意味では、経産省としては一定の行政的なアプローチをしてこられていふことだと思ひます。

一方で、厚労省は、厚労省もこれまでも行政的なアプローチをしてこられていたわけですが、法律の枠組みをつくつて、基本指針をつくつてやられる。経産省は、法的な枠組みを持つていらつしやしません。しかし、今回、改めて就職情報サイト事業者について法律上位置づけなければならぬのかということですが、もう一回、部長、結婚サービスはしていないけれども、やはり就職情報サイトは特に今回の国会で枠組みをつくつておくんだと。あえて今御答弁を聞かれた上で、改めて御説明いただければと思います。

○坂口政府参考人 この就職情報サイトの問題も、いわゆる求人者等に対しての職業安定法等々の規制が付加されるというような形で法律改正では今回はないということでございます。

今、足立先生の方からも、事業主指針等についてというお話がございましたけれども、今回の若者雇用促進法の中では、先ほど来御質問等も出ておりましたが、求人への不受理であつたり、あるいは情報の提供というようなことがございますけれども、今回、就職情報サイト等の民間の募集情報提供事業者については、まさに、一定のこういう若者の雇用にかかわる関係者の一人ということと、しっかり位置づけた上で、具体的には、先ほど申し上げたような事業主指針等の中で、その業務運営に關して、ではどういったことを配慮していただく必要があるのかと。

先ほど申し上げましたような、このところの学生の就職活動の中での役割の重要性ということに鑑み、一定のそういう配慮であつたり、一定の学生さんとかかわりでの相談や苦情への対応というふうなことも含めて、どういった対応を配慮

していただく必要があるかというように中を
ういった指針の中で規定をさせていただく中で、
一定の役割を果たしていただくということを明ら
かにしたいということでございます。

○足立委員 あと一言。

私らが拝見をしていますが、今、私、並べまし
けれども、就職と結婚、これは両方重要だけれ
ども、明らかに行政の関与は違いますね。

要は、就職については、職業紹介、就職のマ
ツキングについてはハローワークがまさにあつて、
公共職業安定所と今でも言うのかな、ハローワ
ークがあるわけです。その行政体系の中で、今こ
ういう御紹介もあつた。一方で、結婚サービスに
ついては、公共結婚情報紹介所があるのかどう
かわかりませんが、最近では多少自治体に関与を
始めています、少なくともそれは大きく取り扱
いが違

こういうことが、今私が質問をしている就職
報サイト事業者の位置づけに係る行政のアプ
ロチの違いに関連していると考えたらいいの
か、いや、それはちょっと関係ないよという
ことか、どつちでしょうか。

〔委員長退席、高島委員長代理着席〕

○坂口政府参考人 私、先ほどの御質問、御
答弁のやりとりを聞いている範囲ということで、
結婚の関連の状況についての行政の対応とい
うに不勉強なものでなかなか比較を申し上げ
るのが難しいんですけれども、ただ、事雇用
あるいは就職ということについては、今、足
立委員の方から御指摘あつたように、職業安
定法なり雇用対策法という法律の枠組みの中
で、ハローワークであつたり民間の職業紹介
事業者という一定の役割、一定のどういたし
てもらう必要があるという枠組みがございま
すので、そういう就職にかかわる関係者とい
う意味では、募集情報、就職情報の提供事
業者も関係者の一人であるということも全
体の枠組みの中で考えているということと
委員御指摘のとおりかと思ひます。

○足立委員 ありがとうございます。

本件は以上になりますが、前田審議官、私
は、就職情報に加えて、結婚情報サービス
もあるいは結婚サービスも大変重要だと思
つていますので、ぜひまた適切にお取り扱
いをいただきたいと思ひます。ぜひよろし
くお願いします。もうお時間があ
れでしから結構です。ありがとうございます。

では次に、話を戻させていただきます、さ
っきの労働関係法令違反の関連で、もう一
つちょっと通告をさせていただいているのが
ブラック企業なんです、ブラック企業。

私も、一連のこと以来ブラック事務所と
よく言われるものですから、こたわりがあ
るんですが、ブラック企業とかいうのは、た
しか、このブラック企業とかいう言い方
を提唱されたとか、新書でいろいろ出版さ
れて、厚労省ともやりとりがある、今野
さんという方だったかな、私もお話を伺
つたことがあります、正直、私は個人的に
、おっしゃっていることに実は余り賛同で
きなかつたんですね、今野さんがおし
やっていることに。

でも、厚労省は、今野さんがブラック企
業云々ということを書かれていろいろ世
の中に取り上げられる中で、厚労省自身
が今野さんと連携をしてブラック企業とい
うことをおっしゃっているのかおし
やらないのかわかりませんが、厚労省も
一定の取り上げ方をされる中でより
プレークしていったように、私は、不確
かですが理解しています。

きょうは、正確に、厚労省はこの
ブラック企業というものの定義をどう考
えているのか、それから、現状とそれ
への対応、簡単に結構です、教えてくだ
さい。

○岡崎政府参考人 ブラック企業ある
いはブラックバイト、ブラックという
言葉については、人それぞれいろいろ
捉え方があるというふうに思ひ
ます。したがって、これを定義して使
うのは必ずしも適当ではないと思ひ
ます。

ただ、一方では、過重な長時間労働
があつたりというふうなことで、や
はり社会的にも問題にす

べきような事例もある。したがって、例
えば、賃金不払い残業とか過重な労働
が疑われるようなところには重点監督
でありますとか、あるいは、ことし
から、月百時間を超えるような残業
が行われていると認められるような
企業への監督とか、いろいろなことを
やっています。

したがって、ブラックということではな
く、やはりそれぞれの状況を捉えて、
必要な、あるいは是正が必要な部
分についてはしっかりと対応してい
く、こういう形でやっていると
思ひます。

○足立委員 ありがとうございます。

厚労省として、必ずしもブラック企
業とかいうことについては適切な、要
は一意に定まるような定義もない
ので、それは正式には取り上げてい
ない、こういうことだと理解をしま
した。

大変重要なことで、私は苦勞して
いる方ですから、ぜひ、きょう私が
質問していることは、自分の経験も
踏まえて、正確に、労働関係法令
のしかるべき整備と、むしろ、と
ても大事なことは、そのエンフォ
ースメントをしつかりやる。逆に
言うところ、エンフォースメントで
きないような法令はむしろ、適当
ではない、こう思っていることを改
めて申し上げておきたいと思ひ
ます。

関連で、通告の下の方へ行きます
が、いわゆる認定マーク、認定を
してそれを世の中に見せていく、こ
ういう取り組みはほかの労働政策
でもよく行われていることなか
ら、まず御紹介ください。

○坂口政府参考人 若者の関係に
ついては、現在も宣言事業という
ような形で枠組みもあるわけ
でございすけれども、事、今委員
の方からございしました類似の
認定制度ということになります
れば、現在、事業主による従業
員の子育て支援の取り組みを促
すというところ、くるみ認定制
度

というものがございす。

これは、仕事と子育ての両立支援
に關して一定の基準を満たした企
業を認定するというところで、
企業のイメージの向上、あるいは
従業員の採用、定着の効果を期
待するというところで行われて
いる制度というものがございま
す。

○足立委員 逆に言うと、それだけ
ということだと思ひますので、必
ずしも労働行政においてポピュ
ラーな手法ではないと思ひます。

そういう中で、今回の法案の中で、
基準に適合する事業主の認定を行
う。要すれば、中小事業者が手
を挙げるんですね。手を挙げて、
我々は青少年を大事にしている企
業だからマークを頂戴ということ
で、いろいろところでそれをPR
するということですが、私は、こ
れも、本当にそういう企業があ
るんだつたらみんなマークをつ
けてあげるべきで、でも、たまた
ま手を挙げた、中小企業者の方
は忙しいですから、何百万とい
う中小企業者がある中で、厚
労省に手を挙げてマークを頂戴
という中小企業者が幾らあるの
かと思ひます。

逆に、私は、青少年が就職先、
中小企業を選ぶ際のマーケット、
いわゆる労働市場をゆがめるだ
けじゃないかと思ひます。要す
れば、一部の事業者を取り上げ
てもしそれをPRするのであれば、
それは、それこそ前田審議官が
物づくりの世界ですつとやってこ
られた表彰制度、表彰すれば
いいんですよ。ところが、何
か振りかぶつてこの法律に、
基準に適合する事業主の認定
を行うと。

これはマーケットをゆがめま
せんか。

○坂口政府参考人 まずもって、
限られた方しか手を挙げない
というふうなことになるように
思ひます。いろいろな方に知
ってもらつて、そういう手を
挙げる、制度を知らないとい
うことにもならないわけであ
るから、まずそういう環境を
行政としてはしっかりとつ
くっていくことが大事だろ
うと思ひます。今回の発想は、
中小企業の就職あるいは人材の

確保という意味では、求人倍率という意味でも、例えば三百人未満の従業員のところであれば四倍のような求人倍率ですけれども、一千人を超えるようなところだったらもう一倍を切つてというようなことで、やはり相当、中小の企業で若者を雇用しようという形、その採用であつたり育成ということに積極的に取り組もうという中小の企業でも、なかなかその知名度等の関係から若者の採用に課題があるという現状がある中で、そういった中で一生懸命やっておられる中小企業についてのバックアップということで私どもとしてはこの制度を設けたということを考えております。

マーケットのゆがみというよりは、私どもとしますと、若者の採用、育成に積極的に取り組まれる、しっかりと実力のある中小企業を支援していくという発想でこの制度を設けたいということでございます。

○足立委員 余りもう突っ込みませんが、しかし、部長、これはどれだけの企業に手を挙げてもらつて認定するのかわかりませんが、多くの中小企業は頑張つてやっているわけですね。それで、多くの中小企業が若い方にも来てもらいたい。別に、おかしな企業は多くはないですよ。そういう中で、私は、やはりこの制度はどうもその目的と手段が分違ふのかなというところは御指摘をしておきたいと思ひます。

それから、もう時間がなくなつてきたので、あと残り、キャリアコンサルタント、それから技能検定、この話をちよつとしておきたいと思ひます。

まず、私は、この法律案、いろいろありますが、井坂委員もおっしゃつたように、この法律案全体として方向は間違つていないと思ひます。ただ、今申し上げたように、労働市場というのに対してのアプローチが、私が大臣だったとか言いませんが、塩崎大臣もしつかり見ていただいていると思ひますが、私だったらこういうアプローチはしないかなということが若干まざつてくる気はします。

一方で、キャリアコンサルタントの法定化、これは結構おもしろい施策だと思ひます。キャリア形成が大変重要になつていゝ中で、キャリアコンサルタントと銘打つて活動されている方が非常に多い中で、一定の枠組みをつくる、守秘義務も課するということですかね。

私は大変いい制度だと思ひます。合理性はある、こう思ひますが、一応、これは余り質問は出ていないかもしませんが、このキャリアコンサルタントの法定化の必要性、簡単に結構ですから御紹介ください。

○宮川政府参考人 キャリアコンサルタントの法定化について御説明申し上げます。

キャリアコンサルタントと申しますのは、職業選択ですとかキャリアプランの設計あるいは能力開発に関する専門的な助言を行う者として、それを業として行う者の資格として今回考えているところでございます。

若者を初めとする労働者の適職選択と主体的な職業能力開発を通じて生産性の向上、これは非常に不可欠だと考えておりますが、他方、労働者個人にとつてみると、みずから主体的にキャリアプランを設計したいと希望を持つ方が多いものの、具体的な取り組みに当たつては何を行えばよいのか悩みを持たれる方が多い状況でございます。こういう際に専門家による相談、助言、指導ということが重要となつております。

このため、キャリアコンサルタントを法定化し、更新制などにより資質の確保、あるいは今先生御指摘のような、さまざまな施策を投じていゝキャリアコンサルタントの養成を図つていゝまして、守秘義務等の制度も整備されたキャリアコンサルタントが労働者のキャリア形成に役立つ助言を行うことを通じまして、我が国におきまゝ全体の生産性の向上ということにも寄与していきたいと考えているところでございます。

○足立委員 ありがとうございます。ぜひ頑張つて取り組んでいただきたいと思います。それから、技能検定ですが、今回、いろいろな

内容を定めるレベルが政令から厚生労働省令に変わるというふうな理解をしていますが、これはどうしてでしょうか。

○宮川政府参考人 お答えいたします。

技能検定の対象職種を、今回、政令から厚生労働省令に改めたわけでございます。

技能検定は、職業能力開発の目標設定や動機づけとなる実践的な能力評価制度の構築ということで昭和三十四年以来行つておりますが、産業界のニーズですとかあるいは社会経済情勢の変化に即応した新設、改廃等の見直しを行つていく必要がございます。

このため、技能検定制度の整備を行います今回の法改正にあわせまして、より一層機動的に職種の見直しが行われますよう、技能検定の対象職種を省令委任に改めることとしたところでございます。

〔高島委員長代理退席、委員長着席〕

○足立委員 前田審議官、ちよつと、もういいですとか言いながら振つて申しわけないんですけれども、技能検定、よく御存じの分野だと思ひますが、要すれば、今までは政令だったんですね。今までは政令だった。だから、経済産業省にも関係省庁にも協議が当然行きます。

技能検定の対象分野というのはさまざまな役所が基本的には絡んでいゝのはさざまな役所としてこれは厚生労働省令でいいのかなと思つていたんですが、今局長から御紹介いただいたように、スピーディーにいろいろ見直していきたいということでありまして、一方で、技能検定のその内容は、厚生労働省だけでちゃんとできるのかなというふうには私はちよつと不安に思つたんです。

まず、局長、これは厚生労働省令で大丈夫ですか。

○宮川政府参考人 対象職種の選定に当たりましては、当然のことながら、関係団体、関係省庁とも連携を密にして、その内容等については連携を図つていくということは、政令から厚生労働省令

に変わったとしても同様だと考えております。

○足立委員 ぜひ御協議をいただいた方がいいかなと思ひます。

前田審議官に振ろうかなと思ひましたが、要すれば、もう事前に協議されていゝものね。各省庁全て、厚生労働省令でいゝとなつていゝ。共同省令でもよかつたのではないかと私個人は思ひますが、しかし、非常に複雑になつていゝ世の中ですから、ここで何かまた役所の縦割りでがたがたするよりは、厚生労働省令に一本化して機動的に動く。ただ、今、宮川局長から御紹介をいただいたように、これまで同様、しっかりと関係省庁の意見を聞いて技能検定の枠組みを整備していかれることをお願いしておきたいと思ひます。

もう終わりますが、最後に、今回の法令は勤労青少年福祉法がベースになつていゝ。これは、大分違うというか、当時と大分状況が違うし、法案の本身も相当抜本的に変わつていゝ。これはもう既に質問で出たかもしませんが、新法でもよかつたという意見もあると思ひますが、改めて、大臣、勤労青少年福祉法の改正法とした理由、端的に御紹介を。大臣じゃなくてもいいですよ。部長、どうぞ。

○坂口政府参考人 今委員の方からありましたように、今回の法律は、勤労青少年福祉法の改正法という形で御提案を申し上げさせていただいております。

この勤労青少年福祉法というのは昭和四十五年に制定された法律でございます。いわば地方から中学卒、高校卒の若者たちが都会にも就職で出てくるというような時代の背景のもとに、現行法では、例えば勤労青少年ホームの整備でありましたり、そういった勤労青少年の余暇の活動の充実といったような施策が、職業紹介に係る施策と相まつてこの法律の中には盛り込まれていゝものがございます。

ですけれども、最近の若者を取り巻く状況というの、既に御承知のとおり、非常にまだまだ離職率が高いということであつたり、あるいは不本

意での非正規の問題であったり、先ほど申し上げたような、就職をめぐるいろいろな若者を取り巻く環境の変化というようなこともございますので、そういった、充実して職業生活を送るといふような意味での若者の福祉の増進ということでは共通はしておるんですけれども、こういった土台がある法律をもとに、先ほど申し上げましたような変化に対応する法律ということで衣がえをさせていただくということで御提案をさせていただいております。

○足立委員 以上で終わりますが、この勤労青少年福祉法が制定された昭和四十五年とおっしゃいましたか、当時、やはり、政治情勢を見ても、一九五五年に保守合同で成立をした自民党政治が、非常に労働運動なんかも激しくて、日本の政治全体が場合によっては左傾化しかねないような状況の中で、実は、この法律、従前の法律が制定された当時に大きな役割を果たされたのが山本副大臣の公明党であると一応申し上げておきたいと思っております。

一方、今また日本の自民党政治も大きな、大事な局面になっていきますので、これから維新が、特に大阪の維新が重要な役割を果たしていくということを申し上げて、私の質問を終わりたいと思っております。

ありがとうございます。

○渡辺委員長 次に、堀内照文君。

○堀内(照)委員 日本共産党の堀内照文です。

この間、我が党は、ブラック企業をなくせ、若者が人間らしく働ける雇用の実現をと、参議院にブラック企業規制法案を提出するなど取り組んできました。私も地元兵庫で、そうした若い世代の皆さんの声を受けて、兵庫労働局などへ告発や要請に足を運んだりもしてまいりました。

いわゆるブラック企業に対しては、国民的な批判も起り、社会問題となる中で、厚労省も調査や対策に乗り出してきたところだと思います。今度の法案は、そうした国民の声が反映した前向きなものだと受けとめています。これをどう実効性

あるものにし、法の目的が達せられるものにするのか、そういう角度から質問したいと思えます。既にるる出されていることも、重なる問題も多いわけですが、改めて私から確認をさせていただきたいということで、質問させていただきます。

法案では、まず第一に、新卒者の募集を行う企業に対して、職場情報について幅広い情報提供を努力義務化する。応募者等から求めがあった場合は、三類型、募集、採用に関する状況、労働時間等に関する状況、職業能力の開発、向上に関する状況、この三類型ごとに一つ以上の情報提供を義務化しました。

この点、議論になっていきますけれども、情報提供を求めた応募者が不利益な扱いを受けないのかということや、情報提供の申し出について必ずしも求めている情報が提供されるわけではないという問題もあると思います。指針等で不利益な取り扱いをしないことを盛り込むということもありましたけれども、どこまで実効性があるのかということがあると思います。せっかく法律で規定をしても、新卒者にとって本当に必要な情報提供がされるかどうか見込みがないわけであります。

まず第一に聞きたいのは、なぜ職場情報の提供を努力義務にとどめ、応募者から求められたときだけ義務としたのかということであります。

○坂口政府参考人 お答え申し上げます。

若者の適職選択の支援ということで、就労に係る情報、実態が若者に提供されるということは、これは非常に重要な取り組みだということで、この法案の設定に当たっての労働政策審議会の中でも公労使一致した御議論であったわけでございます。

そういった中で、先ほど認定企業のことでもございましたけれども、中小企業の方々も含めて、こういった企業規模にかかわらず若者の適職選択へのアプローチをしていただくということがやはり重要だろうということがございました。

そういった中で、中小企業にも配慮しますれば、やはり、先ほど別の委員のところでも申し上げ

げましたけれども、一人採用した中小企業で急にその方が自己都合で離職するというような場合であっても、例えば離職率というようなものを義務づけていると、その数字だけは一〇〇％というような形で、そういった数字だけがひとり歩きして、なかなか本来の実態が伝わりにくいというような議論もあったということもございします。

いろいろな形でできるだけ情報開示をさせていただくという取り組みが重要ということで、私どももさらにいろいろな取り組みを工夫してまいりたいと思っておりますけれども、議員の方からの御質問で、なぜということに対しては、そういった御議論の経過の中で今回の提案させていただいている内容ということでございます。

○堀内(照)委員 規模等は、後でちょっと述べたいと思うんですが、検討すればいいと思うんですが、労政審の中で、若者のニーズと企業の負担の両面を勘案するということもあったと思うんですね。

それで、企業の負担ということで少しお聞きしたいんですが、二〇一五年春、この春卒業の新卒向け求人票から、過去三年間の採用者数と離職者数の記入欄が設けられていると思いますけれども、その記入状況はどうなっているのでしょうか。

○坂口政府参考人 お答えいたします。

今委員の方から御指摘ございましたように、学生の適職選択に資するためということで、ハローワークの求人票について、過去三年間の採用者数それから離職者数を記入するというにさせていたところでございます。

この件につきましては、ハローワークの方で、窓口等でも非常に企業の方に御理解を求めるといふことをさせていただいて、現在、こちらが記入されている求人については九割を超えているというところで承知しております。

○堀内(照)委員 ですから、ほとんどの事業者が離職率については記入をしているわけでありま

大臣に伺いたいと思います。

既に就職四季報などで記入欄が設けられているような、今の採用者数と離職者数ですとか、平均勤続年数、有給休暇取得率、平均残業時間、こういった基本的な職場情報については、今企業の規模等を言われましたので、従業員三百人以上の規模の企業については提供を義務づける、そういうことをやはりやるべきではないか。少なくとも、今後、実施状況を見て、求めにやらずとも情報を提供していく、そういうやり方を検討すべきではないかと思えますけれども、いかがでしょうか。

○塩崎国務大臣 若者の適職選択を支援するために、企業の規模にかかわらず、労働条件に加えて、企業の就業実態に係る情報が積極的に提供される環境づくりが重要であるということで、今回このような形で御提案申し上げているわけであり

ます。

この決まった経緯、努力義務それから義務づけについては今話があったとおりでございますけれども、若者の適職選択を支援するためには、企業の自主的な情報提供を促進することがやはり重要です。このことから、求めがなくともホームページ等での積極的な情報提供が適当であること等を法律に基づく事業主等の指針に盛り込んで、ハローワークを通じて企業に働きかけを行うことなどを検討していく必要があるというふうに考えております。

今、一定以上の規模の企業に義務づけるべきではないかということ、あるいは、少なくとも今後施行の状況を見つて義務化を検討すべしということでありまして、やはり職場情報の提供が積極的に行われ、若者が希望する情報を安心して入手できるような、具体的な方策について検討を進めていかねければならないというふうに思っているところでございます。

○堀内(照)委員 ぜひ若者の希望に沿うような方向での検討をお願いしたいと思います。学生が不利益にならないような具体的な手だて

という点では、これは参議院でも議論になっていましたけれども、ハローワークや学校を通して、いわば個々の学生を特定することなく、学生の求めに応じて職場情報を提供させるということは可能だということ、これは確認をしておきたいと思うんですが。

○坂口政府参考人 お答えいたします。

先ほど申し上げたような、情報提供ということでございますので、やはり求めを行った方が特定できないという中で企業に対して義務がかかるというところは困難ということで整理をしております。

そういうことでございますので、直接的にはやはり匿名での情報の提供ということは難しいというところでございますが、やはり学生が負担のない形で情報を得ることが重要ということについては、そういった点についてはそのとおりかと思えますので、求めがなくとも積極的に情報提供をしていただくように、企業に、ホームページ等での公表というように、指針で定める等として、しっかり促してまいりたいと考えております。

○堀内(照)委員 参議院の審議の中で、これは四月十六日の民主党の石橋議員の質問の中で、無料職業紹介、学校の関係もその関係だと思えますけれども、そういった職業紹介事業者であったりハローワークが介在する場合ということも法律の立て付けとして考えております。

委員御指摘のようなハローワークとか職業紹介事業者が求人を受け付けて、それで、その間に立つてハローワーク等から情報提供の求めを行うというケースにつきましては、学生からの問合せを受けて求めを行うということも考えられるわけですが、その場合には学生を特定するという点については想定していないというところでございます。

今の答弁との関係ではどうなるんでしょうか。

○坂口政府参考人 お答え申し上げます。

今ちょっと答弁が手元にないんですけれども、今読み上げていただいたように、ハローワークや

学校等の職業紹介事業者が求人を出していたという点では、これは参議院でも議論になっていて、御答弁させていただいたかと記憶をしておるんですが、今回の改正法の十四条に、これも同じような構成で、求人者の方への対応ということの規定を盛り込んでおります。一項には、求人者の方が一定のハローワークあるいは職業紹介事業者に対してこういう情報を提供するように努めなければならぬということと同時に、公共職業安定所、ハローワークあるいは職業紹介事業者に申し込みをした求人者は、その申し込みをしたハローワークもしくは紹介事業者の求めに応じ、青少年雇用情報を提供しなければならないという規定がございます。

私は、この規定を、介在するという趣旨で、ハローワークや学校等の職業紹介事業者が求人を出していただくという場合については、ハローワーク等がその中に入りますので、そういったことでは、学生の特定を不要として職場情報の提供の求めができることとなるという趣旨で申し上げたということでございます。

○堀内(照)委員 確認しておきたいと思えます。それからもう一点、議論になっております労働関係法令違反の求人者からの新卒求人を不受理とすることについてであります。なぜ新卒求人のみなのかということでありまして、法令違反を繰り返す企業の求人者不受理は、新卒だけではなくて全てに適用すべきではないか、これが一点であります。

一方で、厚労省は、指針等において、少なくとも卒業後三年は新卒として応募できるようにしております。今度の法案の枠組みでは、この新卒扱いになる既卒者へは不受理企業が紹介されるようなことになるのかどうか。

この二点、お伺いしたいと思えます。

○坂口政府参考人 まず一点目の方でございますが、ハローワークでは、職業安定法に基づいて、求人者の金件受理という原則があるところでございますけれども、今回、労働政策審議会でも御議論

いただいた中では、やはり新卒時のトラブルというのはその後の職業生活に長期的な影響を及ぼすことが大きいということ、それから、新卒者については、就職関連情報に対しての判断能力という意味で、経験が浅いことで未熟な面もあるだろうということ、いろいろ求人の問題についての問題の介在ということについては、他の委員も御指摘があったように、一般の方も含めてという問題点はあるにせよ、やはり、今回御議論をいただいた中で、特に新卒時の求人者の質ということを確保する必要性が高いという御議論が強かったということでございます。

そういった意味で、全体のバランス、負担感ということも含めてでございますけれども、労働関係法令違反を繰り返す求人者からの不受理という対応については、新卒向けの求人に限ったという御結論が出たということでございます。

今、堀内先生の方からも御指摘がありましたように、リーマン・ショックの後等もいろいろ若者を取り巻く雇用情勢が厳しくなったという中で、既卒者の方についても一定の新卒求人者としていただくようにということで私もいろいろ御依頼等をお願いしているということでございまして、今回の枠組みにつきましては、今申し上げましたような形で、不受理については新卒求人者のみを対象ということでございます。

その点につきましては、やはり、既卒者等が学卒求人にもっと応募できるような環境をしっかりと広げていくということによって、求人者不受理の枠組みということの効果が既卒者の方にも及びますように、私どもとしても努力をまいりたいと考えております。

○堀内(照)委員 なかなかそれでは若者雇用対策ということにならないというふうに思うんですね。

私の知人で、福祉系大学を卒業したある女性は、大手外食チェーンが展開する介護事業に介護

職として就職を決めました。しかし、研修と称して居酒屋で就労させられる。深夜労働は当たり前。昼間も研修だとして拘束されます。夜まで働いて、店そのままだと退社をさせられました。そういった彼女の場合、次に職を探そうとしても新卒扱いになりません。そういう情報が届かないということになるわけです。

大臣に伺いたいと思えます。

法令違反があり、新卒求人者不受理となつた事業所については、事業所名を公表すべきじゃないかと思えます。せめて、一般求人、ハローワークで紹介する際にも、そういう事業所であるということがわかるようにする、求職者に説明する必要があるかと思うんですが、いかがでしょうか。

○塩崎国務大臣 先ほど来から、求人者不受理の事業所名をわかるように説明すべきだということで今お話をいただきましたが、当該企業が求人者不受理の対象になつた事実を一律に公表することについては、改善取り組みの中にかかわらず公表された場合の影響なども考慮を必要があることから、対応することはなかなか難しいのかなというふうに考えているところでございます。

○堀内(照)委員 これも先ほど、民間のところはどう扱うかという井坂さんとの議論もあつて、それは求人者の自己申告だということもありましたけれども、なかなか実効性というのがこれで本当にいくのかなと思うわけでありまして、やはり実効あるものにするためには事業所名の公表などが重要だと指摘をしておきたいと思えます。

もう一点だけしたいのは、ジョブカードの問題であります。

この間、産業競争力会議や「日本再興戦略」改訂二〇一四などで見直しがつたわれ、キャリアアップニングや職業能力証明のツールとして、求職活動、職業能力開発などの各場面で一層の活用を行

うとされております。

資料で、きょうは、そのジョブカードの普及についてのペーパーと、あと特に、職業能力証明、訓練成果・実務成果の、OJT用と、そして実際の職務経験の評価用の資料をつけておきました。このジョブカード、具体的にどういうふうに使われるのか、目的とあわせてお答えいただきたいと思います。

○宮川政府参考人 お答えいたします。

新たなジョブカード制度につきましては、個人のキャリアアップや円滑な就職等を促進するため、一つは生涯を通じてキャリアアップニング、それからもう一つは職業能力証明、この機能を担うツールとして活用することを目的とするものでございまして、これによりまして、生涯を通じて労働者がみずからのキャリアプランを作成し、これらに基づきまして職業能力開発を行うよう活用すること、あるいは、職業訓練あるいは企業での実務経験等における成果に対する評価、これをさまざまな場面で、例えば応募書類等において活用することを想定しております。

○堀内(照)委員 資料の一枚目にもあるんですが、これは私は問題だと懸念しますが、求職活動にも大いにこれを活用しようということなんです。二枚目以降のシートが活用されるわけですが、個人評価だけではなく、企業評価も書かれるようになっていくわけですね。これは一体誰が書くんでしょうか。

○宮川政府参考人 お答えいたします。

実務経験の評価のための職業能力証明、訓練成果あるいは実務成果のシートなどにつきましては、在職労働者が自己評価を記入し、また、当該労働者の評価担当者が評価を行い、それぞれ記入することとしております。

なお、自己評価と評価結果に差があるなど評価結果に異議がある場合は、評価者の上司等の評価責任者が確認した上で、当該シートの記載について調整を行うこととしております。

○堀内(照)委員 その評価担当者というのは、当

該労働者の身近にいる人なんですか。その職場の上司に当たる人なんですか。具体的にどういう人なんですか。

○宮川政府参考人 お答えいたします。

さまざまな形があるかと思いますが、今先生御指摘の上司というのが一つの典型例ではないかと思えます。

○堀内(照)委員 いわば職場の上司の恣意的な評価が固定する。今、生涯と言われたように、これが一生ついてくるわけですね。評価に客観性が保てるのか。

これも先ほど議論がありました、ちよつと確認したいのは、客観性といった場合に、基準というふうなきょうの議論の中でお答えになったんですが、その基準というのは、このOJT用のペーパーにある「職務遂行のための基準」、細かく並んでいる、これに当たるんでしょうか。

○宮川政府参考人 具体的にはその企業企業の現場現場によつて違うと思いますが、その内容の基準に当てはまるかどうかというのをそれぞれチェックしていただくという形になります。

○堀内(照)委員 これを読みますと、仕事に対する自身の目的意識や思いを持つて取り組んでいるかどうかですとか、次の課題を見据えながら、手がけている仕事に全力で取り組んでいるかどうかとか、どうやって客観性を保つのか、ちよつとよくわからない点もあるわけですね。本当にこれだけののかと思えます。

求職の際、このジョブカードの電子化した情報から個人みずからが選択して必要な情報を抽出し、履歴書や職務経歴書に必要な職業能力証明の関係情報を追加、添付して求人企業等に応募書類として提出するんだというわけですが、これは個人が選べるというものの、出したいくない情報の開示を迫られる危険がやはりあると思うんですね、そのリスクはないというふうに言えるんでしょうか。

○宮川政府参考人 お答えいたします。

ジョブカードは、労働者の個人が、経験した職

務内容とか、免許、資格、学習歴、訓練歴を記入した上で、必要に応じて中立性の確保されたキャリアコンサルティングを受け、明らかにした本人の課題などを踏まえキャリアプランを作成、蓄積し、生涯を通じてのみずからの職業生活及び職業能力証明という形で行うことを主眼としたツールでございます。

一方で、労働者の実際の作業を日常的に見ている企業においても、その雇用する労働者の実務経験の評価を行うことができるようになり、企業の実情や労働者の必要に応じて活用いただくことも重要と考えております。

先生御指摘の、ジョブカードの活用方法の際に個人が取捨選択するというところでございまして、これはまさに個人が取捨選択するものでございまして、情報の提出は強制されるものではなく、現時点で御懸念のような事態は想定しておりませんが、ただ、御懸念の事態のようなものが起こらないように、ジョブカードセンターや公共職業安定所を通じて周知啓発により、適正な制度の運用を徹底していきたいと思っております。

○堀内(照)委員 想定していないということ自体が本当に驚きなんですけれども、これを普及させようというわけでしょう。普及が進めば進むほど、こういうものがあるというのが当然の前提として就職活動が進められるわけであって、企業側にしたなら、どうしてこの情報がないんだと。要は、例えば、これは出したくないというものを、このシートを一枚抜くわけですよ。そうすると、職歴と比べてみればひどく不自然になるわけですよ。どうしてこの期間のこの企業に勤めていた間のカードがないのかということになるわけでありまして、それだけでも労働者にとって是非常な不利になるわけでありまして。

大臣に伺いたいと思えます。どの情報を出すのかみずから選べるとはいえず、出さないという時点でもう不利になってしまう。こうした情報を企業の選別の道具にするのはやはり若者のためにならないと私は思います。ジョブ

カードの、企業評価をやめるか、それとも原則非開示にするか、こうやってしないとやはり若者にとっては大変な不利益になる。キャリアアップのためのツールに限定して、求職情報には使わない、こういうふうにするべきではないかと思うんですが、いかがでしょうか。

○塩崎国務大臣 今回、このジョブカード、キャリア・パスポート構想研究会というところが報告書を出しておりますけれども、活用の形態とかの模式にしましては、今まで紙ですつと一つながりでできておりましたけれども、今度、電子化をして、それをパーツに分けて、例えばキャリアプランとか、職務経歴とか、免許、資格、あるいは学習・訓練歴、それから訓練、仕事ぶりの評価、こんなふうに分けてまいります。

先ほど来御説明申し上げているように、就職活動の際にジョブカードに記載された情報を企業に対して提出するかどうか、何を提出するか、これは労働者本人が選択をするもので、今のような形で選択をして、出したいくない情報まで出させられるというふうなおそれは、それをやることによつて、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。

○堀内(照)委員 これは開示が迫られなくとも、今言いましたように、このペーパーが、この期間が飛んでいる、ないというだけで、企業にとつたら、これはやはりなかなか出したいくない情報があるのかと類推するわけですね。そういう意味では、若者にとって大変不利なものにならざるを得ないというふうに思います。就職活動での活用はやはり控えるべきだということを重ねて要望しておきたいと思えます。

それで、残る時間、雇用問題ということでは、厚労省のお膝元で起こっている重大問題として、私はこの間、年金機構の和歌山、福島、大分の事務センターで業務委託、再委託をされていたという問題を取り上げてまいりました。この間、民主党の山井さんも取り上げているところであり

百十人の二月、三月分の賃金未払い分は、前回、山井さんの質疑の中で明らかにされたように、まずは立てかえ払い制度が適用される見通しであります。しかし、これでは、私は、未払いを起こした業者、そしてそういった悪徳業者を見抜けずに委託した機構や厚労省の責任を果たしたことはならないというふうに思います。

未払い賃金といっても、二月分と三月分とで少し事情が違うのではないかと私は思っています。機構は、委託先である共栄データセンターに三月分の委託料を支払っているんでしょいか。

○水島参考人 お答えをいたします。

機構といたしましては、平成二十七年三月分の業務委託費につきまして、共栄データセンターに對しまして、委託作業員に未払い賃金を支払う意思があるかどうか、かつ、確実に支払うことが担保できれば、委託費の支払いを検討する旨伝えてまいりました。しかしながら、回答期限を五月十一日に設定いたしておりましたが、それまでに回答を得られませんでした。

したがって、やむを得ず、私どもが所有しております違約金の債権と相殺をする旨通知をいたしましたところでございます。

○堀内(照)委員 大臣は、この間、山井さんの質問に、資本主義の国だから、法治国家だから、なかなか直接、機構や厚労省が労働者に支払うことはできないとされてきました。それは、理屈としてはそうだと思うんです。

しかし、三分分ていえば、そもそも給与の原資となる委託料を業者に払っていません。この委託料を使えば、業者に労働者の三分分の賃金を支払わせることができます。これは、もちろん法的に何も問題がないはずであります。もちろん、これは業者が支払うことを確約するというのが大前提でありますけれども、それは何も問題はありません。

○水島参考人 当機構におきましては、平成二十七年三月二十五日に共栄データセンターによる給与の未払いが判明をいたしました以降、同社に對

しまして再三にわたり電話連絡をすることに加えまして、四月二十四日には、業務委託契約に基づきまして訪問調査を行いました。未払い賃金の支払いを求めてきたところでございます。

また、五月八日でございますが、共栄データセンター本社を訪問いたしまして、同社が委託作業員への三分分の賃金を支払う意思があり、かつ、支払いが確認できれば、機構が委託費の支払いを検討する旨、先ほど申し上げましたとおり、五月十一日までに回答するよう求めたところでございます。

残念ながら回答がございませんでしたので、先ほど申し上げましたとおり、五月十二日に相殺の旨通知を發出したものでございます。

○堀内(照)委員 確認しておきたいと思うんですけれども、業者の支払う意思の確認がとればは当然委託料を払ってということ、いいんですか、それは。

○水島参考人 もちろん、当時、その意図を持って共栄データセンターにその旨通知をし、回答を求めたということでございます。

○堀内(照)委員 今の時点ではそういう方向はとらないということなんでしょうか。

私も伺っていましたけれども、なかなか連絡がつかないんだとおっしゃるんですが、直接訪問したのは実際には四日間ですね。

私は、本気でこれは追いかけているのかなと思うんです。会社に行つて、いないから待たせてもらおうと。待たせてもらおうと待たせて、機構が来ていると逃げている人にとつてみたら、いるのがわかっていたら来ないわけですね。KDCなんかも含めて関係者を本当に洗いざらい追いかけているのかといったら、そこまでしていないわけです。直接契約したのは共栄だからということ、本気になってそこを本当に追いかけているのかなと思うんですね。

そこはしっかりとやるべきだということを重ねて申し上げたいのと、さらに、機構が共栄データセンターに違約金を求めていると思います。これ

は今の時点で幾らぐらい見込んでいるんでしょいか。

○水島参考人 最終的に確定をいたしますのは九月末でございますが、現在、約一千五百万円弱が最終的に請求するべき違約金であると考えておりまして、五月十二日に發出しております文書、私どもからの文書では、一千四百八十九万四千五百六十五円が見込み額であるということで通知をいたしております。

○堀内(照)委員 共栄データセンターへ委託している委託料は、一月当たり約一千三百万円だと思えます。今の時点で、違約金は委託料の一月分をはるかに上回っております。

驚きましたのは、今理事長が少し言われました五月十二日付の文書というのは、いわゆる相殺通知なんですね。相殺というのは一体どういうことか。労働者の給料未払いを残したまま、その原資となる委託料を相殺して違約金を払わせようということなんでしょうか。労働者には賃金が渡らないけれども、機構はちゃんともらう、こんなことが本場に許されるのでしょうか。

○水島参考人 いわゆる政府機関の支払い遅延防止法というのがございます。それによりまして、五月十二日が一応支払い期限でございます。この時点で、支払いするか、あるいは相殺をするかということを決めたはしませんと、共栄データセンターに対して一定のフェーバーを与える懸念がございまして。そういう意味で相殺通知を發出させていたわけでございますが、現在、私どもも解釈をいたしましては、相殺する旨通知をしたということでございます。

○堀内(照)委員 労働者を泣かせたまま、自分の取り分だけはいくらももらうというわけにはいかないだろうというふうに思います。労働者の給料最優先、これは確認していただきたいと思うんですが。

○水島参考人 これは法的な詰めを十分行わなければならぬというふうに思っておりますが、基本的な考え方はおっしゃるとおりだというふう

に思います。

○堀内(照)委員 問いを一間だけ飛ばします。六月、七月の質疑でも取り上げました委託先への指揮命令の問題であります。

七月の質疑の際、請負者のどういう役職の人への指揮命令していたのかということを私は問いましたが、理事長からの答弁は、「業務責任者としての役職があった」ということで、これは確たる答えではないと私は当時言いましたけれども、実際そうだと思うんですね。それで、請負の一労働者に対して発注者が直接指揮命令していたとすると、偽装請負になるわけですね。

改めてお聞きします。

昨年十月からことし三月末までのこの期間、和歌山事務センターにおける請負で働く労働者に対する指揮命令について、どの人を通じて行っていたのか、責任者としてどういう役職にどの方が配置されていたのか、お答えいただきたいと思えます。

○水島参考人 お答えをいたします。

当該業務の実施に当たりましては、業務委託契約上、本契約の履行や事務センターとの連絡調整のために事業所ごとに一名以上の事業所責任者を選任すること、また、事業所責任者が複数選任された場合、そのうち一名を統括事業所責任者とするということの規定をいたしております。

和歌山事務センターの場合でございますが、平成二十六年十月一日の業務開始時におきまして、統括事業所責任者一名、事業所責任者一名が登録されております。その後、二十七年三月九日でございますが、統括事業所責任者が退職したことに伴いまして、これまでの事業所責任者が統括事業所責任者となり、別の事業所責任者一名が新たに登録されたところでございます。

当該契約は請負契約でございますので、機構が事業所責任者の選任に關与することはできません。受託事業者の判断により選任され、機構に登録されたものと承知をいたしております。

○堀内(照)委員 これは私、きのう電話で年金局

から直接、年金局を通して機構のお答えを伺って、それから当事者の方にも確認をさせていたいただきました。

事業所責任者に当初ついた方に伺いますと、確かに三月九日付で前任者が退職されて、自分は統括事業所責任者になったんだ、しかし、自分の後の事業所責任者に、新たな人がついたら今理事長お答えになりましたけれども、誰がついたのかなど。全然記憶がないんですね。だから、本当に名ばかりじゃないのかというふうに思うわけです。

この業務というのは、共同処理業務と入力業務と二つあるというふうに思います。

これもきのう電話で当初やりとりしたとき、事業所責任者についての方は入力業務の仕事についていたわけですね。ところが、本来、統括事業所責任者がいるはずなのに、自分のエリアを超える共同処理業務についても、とにかく指揮命令は私のところにあつたんだという話でした。そのことも電話で、ちよつと話が違ふよということて言いますと、後ほどまた電話がかかってきまして、この役割、統括事業所責任者は主に共同処理で、事業所責任者は主に入力業務、主というところがついてるので、またがつても構わないんだという話だったんですね。

そういう分担をされているんですか。事業所責任者というのは、私の認識では、入力業務を担当する方で、本来、共同処理について指揮があつてはならない人だと思ふわけですけども、主にということ、範囲を超えて共同処理についても指揮されている問題はない、そういう認識なんではないか。

○水島参考人 責任者として登録をされた方に対して機構として指示をするということについては、業務の区分はないのではないかとというふうに承知をいたしております。

○堀内(照)委員 つまり、共同処理についてもやっていたということですね。私はこれはおかしいと思うんですね。

手元に私、この事業所責任者についての方が、雇用はKDCでしたから、KDCが発行する雇用条件通知書というのをいただきました、それを見ますと、業務の内容、日本年金機構と歌山事務センターにおける入力現場のチーフとしての指揮管理業務と明確に書いてあるんですね。共同処理については何も書いてません。もう一つは、日本年金機構と歌山事務センターにおける入力チームのコスト管理サポート業務。この二つだけなんです。明らかに範囲を超えてやっているんじゃないですか。

○水島参考人 同じお答えになりますが、基本的には、その契約書については私は承知をいたしておりませんが、責任者として登録された者に対して機構としては指示を行うということでございます。

○堀内(照)委員 一体どういう指示になるかというふうに思ふんですね、それだと。

○水島参考人 同じお答えになりますが、両業務について責任者として届けられているわけでございますので、それに対して指示を行っているというところでございます。

この事業所責任者についての方は入力業務のフロアで働いていたわけですね。だから、機構から共同処理について指揮命令を受けても、入力業務のことなら、確かに自分のフロアですのでよく管理もできると思ふます。共同処理は自分のいるフロアじゃないわけですね。

労働局なんかのホームページを見ますと、形式だけ責任者型、これが偽装請負の典型的な例として紹介されています。現場には形式的に責任者を置いていますが、その責任者は発注者の指示を個々の労働者に伝えるだけで、発注者が指示しているのと実態は同じです。

そうすると、一体どういうふうな指揮命令を受けて処理をするのか。管理監督なんかできていたんでしょか。ただ機構からの指揮命令を伝えるというところになつていたんでしょか。

入力業務しか責任を負えない人が共同処理のことを言われても、もう伝えるだけしかなくなるじゃないですか。そんなあり方で本当にいいのか、私はこれが問われていると思ふます。

○水島参考人 統括責任者でございますので……(堀内(照)委員)事業所責任者にそういう共同処理のことも言われていた」と呼ぶ)

この場で何度も指摘してきましたけれども、大事な個人情報扱うこの業務で外部委託するということとは、本当に私は無理があるというふうに思ふわけですね。このたびは、経過の中で直接雇用となつております。本来はそれがあるべき姿だと私は思ふます。

○渡辺委員長 委員長長の許可を得て発言してください。

和歌山事務センターについては次の十月以降も今委託業者が見つからないということで、やはりこれは大変な矛盾があるからだと思います。しかし、

○水島参考人 後で、いわゆるAという方がやめて、Bの人が統括責任者になつて、Cの人が新たに任命された。それで、その届け出があつて、Bの方に對して、Bの方が統括責任者になつたわけですね、その方に対して指示を行っているというところでございます。

し、なお、私が担当者に聞きますと、外部委託先をとにかく探しているんですね。何でもそこまで外部委託なんですかと聞くと、閣議決定があるからだというんですね。もうこの閣議決定は無理がある、私は、見直すということも考えなければならぬと思ふますけれども、いかがでしょうか。

○堀内(照)委員 平成二十年の七月に閣議決定が行われて、年金機構の当面の業務運営に関する基本計画というのが決まっているわけでありまして、けれども、これに基づいて、業務の効率化、コストの削減の見地から業務の外部委託を進めているというのを私も繰り返し御説明をしております。

年金機構の業務の委託につきましては、日本年金機構法第三十一条第二項におきまして、委託を受けた業務に従事する者や過去に従事していた者には守秘義務が課されており、それに違反した場合には罰則が科されることになっているわけでありまして、

さらに、機構が実際に業務を委託するに当たっては、法令等に則し、その事業所が個人情報の適正な管理ができる事業所として認められているかを把握した上で委託先を選定しているものというふうに承知をしているわけでありまして、この基本計画自体を見直すということは考えておられないわけでございます。ですから、問題は、機構が委託先のしつかりした選定を行っていくということが何よりも大事であつて、見抜き力をしっかりとって適切な選定をするように機構に対して指導をしてまいりたいというふうに思つております。

○堀内(照)委員 大臣、私の言った趣旨を多分全然つかんでおられないんだと思ふます。再委託はもうろん問題ですよ。しかし、私が今問題にしているのは、当該事業所で、委託だろうが再委託だろうが、その相手に対して機構自身がやっていることが偽装請負に当たるんじゃないかということの問題にしているわけでありまして、きょうはブラック企業根絶など若者雇用対策が盛り込まれた法案の審議で、その一方で、厚労省の

お膝元でこんなあり方が許されていいはずがありません。恒常的な業務についてはやはり委託はやめるという方向で抜本的に見直すことを強く求めていきたいと思っています。

ましてや、機構の担当者が、やりとりする中で、今後どうするんですかと聞きますと、派遣もあり得るとぼろっとおっしゃったんですね。今、派遣法審議を参議院でやっていますけれども、期間制限が事実上なくなれば、むしろ、制限なし、しかも直接指揮命令できる、この方が使い勝手がいいという本音がぼろっと出たのかなと思いますけれども、それを考えても、派遣法も含めて、この若者雇用対策の真逆の法案だと私は思いますので、廃案しかないということも含めて申し述べて、質問を終わりたいと思います。

○渡辺委員長 以上で本案に対する質疑は終局いたしました。

○渡辺委員長 これより討論に入るのでありますが、その申し出がありませんので、直ちに採決に入ります。

内閣提出、参議院送付、勤労青少年福祉法等の一部を改正する法律案について採決いたします。本案に賛成の諸君の起立を求めます。

〔賛成者起立〕

○渡辺委員長 起立総員。よって、本案は原案のとおり可決すべきものと決しました。

お諮りいたします。

ただいま議決いたしました法律案に関する委員会報告書の作成につきましては、委員長に御一任願いたいと存じますが、御異議ありませんか。

〔異議なしと呼ぶ者あり〕

○渡辺委員長 御異議なしと認めます。よって、そのように決しました。

〔報告書は附録に掲載〕

○渡辺委員長 次回は、公報をもってお知らせす

ることとし、本日は、これにて散会いたします。
午後四時六分散会