

林久美子君 民主党の林久美子でございます。よろしくお願いいたします。

本日はパート労働法案についてお伺いをするわけでございますが、衆議院での議論などを拝見をしております、まだまだ少し課題というものがやはり残っているなというのが率直な印象でございます。特に、第八条の、通常の社員と同視すべき者の要件、とりわけ反復更新についてのより明確な基準がどうなるのであるか、あるいは社会通念上という概念を一体だれがどのように、どの責任において判断をするのか、さらにはパート労働者の方に挙証責任を負わせるということなどについても、できるだけより具体的にお話をお聞かせをいただきたいなというふうに思っております。

やはり、厚生労働省というところは労働行政をつかさどっているところであるわけでございますから、まじめに働いている人がちゃんと生活の糧を得て暮らしていくことができる、そして子供を持ちたいと思えば安心して子供を産み育てることができる、そういうベースをしっかりとつくっていくんだという、そういう前向きな姿勢も併せてお伺いをさせていただければというふうに思っております。よろしくお願いいたします。

それでは、早速なんです、まず第八条における社会通念上の概念についてお伺いをしたいと思います。

柳澤大臣は衆議院の委員会におきまして、この第八条にうたわれている「期間の定めのない労働契約には、反復して更新されることによって期間の定めのない労働契約と同視することが社会通念上相当と認められる期間の定めのある労働契約を含むものとする。」という部分につきまして、「ここで社会通念を私が決めてしまうというわけにはいかないんです。」と御答弁をされていらっしゃいます。その上で、「事業者から見て、これはもう期間のない定めだなと思えば、雇用管理上、そういうことをやっていく。」というふうにお述べになっていらっしゃいます。

ここでまず確認をさせていただきたいんですけれども、この社会通念上というものの判断は、あくまでもその事業者にゆだねられるんだという理解でよろしいのでしょうか。

政府参考人（大谷泰夫君） おっしゃるとおり、まず第一義的には事業主の判断が優先することと思えます。

林久美子君 まず第一義的に事業主の判断が優先をするということでもございましたけれども、それでは、衆議院の委員会においても更新回数あるいは期間についての質疑がございましたけれども、例えば三年で五回あるいは一年で十回、五年を三回、いろんなバージョンが当然あるわけでございますが、事業者によって期間の定めのない労働者と同視することが社会通念上相当であると認められる、いわゆる基準がその事業者個人によって違

ってもいいということなんでしょうか。大臣にお答えをいただきたいと思います。お願いいたします。

国務大臣（柳澤伯夫君） まず、差別的取扱いを禁止されるのは、結局その事業主なんですね。事業主が労働者を雇用されておりますので、雇用した労働者が、この新しい法律によってこれは通常の労働者と同一すべき労働条件でないといけないということをまず認識して、それで改めていただく、これがまず第一のアクションというか行為になるんだろうと思いますね。そして、それに対して、労働者の方が何らか、それが仮になかった場合に自分はそうのはずじゃないかというようなことで説明を求める、それに対して答えなきゃならない、こういうふうにいる展開していくんだろうと思うんですね。

その場合に、今度は社会通念上相当に当たるかどうかの判断基準でございますけれども、これは先ほどの円委員の御質問の中にもございましたように、多くの裁判例の積み重ねがあるということもあるようでございますので、この裁判例を踏まえつつ解釈、運用をしていくということになろうと思います。

そういうことですが、改正法の施行までの間に、行政としては、これらの裁判例を踏まえた判断の考え方というものを通達の上で整理して示すということになろうかと思えます。

林久美子君 判断基準の通達の内容については後ほど詳しくお伺いをいたしますが、今私がお伺いをいたしましたのは、この社会通念上相当という概念が事業者によって違ってもいいのかどうかということをお伺いをしたわけでございます。いいのか悪いのかで答えをいただきたいと思います。

政府参考人（大谷泰夫君） いいのか悪いのかということについては、それが主観的になって不適正な判断であってはいけないということはもちろんでありますけれども、ただ最初のスタートするところでは、事業主が今回の法律、もちろん周知した上での話でありますけれども、理解した上で、これはどう判断すべきかということを一回は御判断いただくということになります。

ただし、今回、この法律が成立してある程度普及した状態を考えますと、いろんな事業所でいろんな処遇というものができ、それからいろんな事例というのが蓄積していくと思われれます。そうしますと、その中でまた事業主の判断というものも言わば熟していくということがあると思いますので、そういった流れの中でも御理解賜りたいと思います。

林久美子君 これ、法、通れば四月一日からの施行になるわけですね。その段階、もうそこから動くわけですからね、現場は。だから、違ってもいいのか悪いのかということをもっとお伺いをしたいということでございまして、基準については後ほどしっかりとお伺いをいたしますので、今の段階、第一義的には事業者の判断にゆだねられるという前提が先

ほど御答弁でもあったわけですから、個々人、事業者によって違ってもいいという理解を私はしたんですけれども、それでもよいでしょうか。

政府参考人(大谷泰夫君) 法の施行までに過去の裁判例等整理して通達するとともに、いろんな機会を通して周知してまいりたいんで、その幅から余りはみ出た、あり得ないようなことは起こってはならないと考えますけれども、全くその幅がゼロというわけではありませんので、その周知に努めたいというのが前提でございます。

林久美子君 じゃ、周知に努めた上で、その幅を出なければ事業者の個々人の、それぞれに違って、多少違っていいという理解でいいのかなというふうに思います。

衆議院の委員会において我が党の山井議員と交わされた議論の中で、差別禁止規定の期間のない定めにかかるかどうかということで、三年間を十回更新した場合は、柳澤大臣は、社会通念上、期間の定めのない労働契約だというふうに判断される蓋然性は非常に高いと思いますと御答弁をされていらっしゃいます。

しかし一方で、今ほどお話をさせていただきましたように、事業者によって、一義的な判断がやはりその事業主にあるということであれば、例えば高校を卒業して六十五歳ぐらいまで働くとして、五十年弱あるわけですね。その中で、じゃその三年間の契約を十回して三十年勤めましたと。しかしながら、事業主によっては、いや、うちの会社は三十年間までは結構勤められる方多いけれども、次の契約しない方が多いんだよとか、あるいは、いや、うちの会社は大体三十五年間ぐらいが妥当な線で、それ以上はないのだとか。

そういう意味では、かなりその期間の定めのない労働者としての社会通念上相当であるかどうかという概念にはやはり一定の幅が生まれるのではないかなというふうに私は考えるわけですね。実際、第八条には、「当該事業所における慣行その他の事情からみて、」という文言もやはり入っております。そういう意味では、それぞれの事業所の慣行なり企業風土なり、これまでの労働形態なんかを踏まえての御判断ということになるわけでしょうけれども。

じゃ、例えば、先ほど具体的な例を申し上げましたけれども、三年間の更新をうちは大體、じゃ十二回ぐらいはするけれども、そこからはもう更新しないわけだから、これはうちの会社では社会通念上期間の定めのない労働者には当たらないんだよということであったとしても、これは一義的に事業者の判断にゆだねられるということであれば、これはこの判断も大臣は是ということ認められるということによろしいのでしょうか。

国務大臣(柳澤伯夫君) 反復して更新されることによって期間の定めのない労働契約と同じだと見るべきだと、こういうことが社会通念上相当だという、そういう契約のことを今論じているわけですね。

この前の衆議院の委員会での質問は、三年の契約を十回更新するようなものは、じゃそ

の点でどうなのかという御質問があったので、これは、それはもう可能性、蓋然性としては、期間の定めのない契約と同一視されるというのを社会通念上言えるんじゃないかなろうかということをお願いしたわけですね。

それを具体的に、じゃどういうふうに考えるかということですが、これから新規に就職した人についてそういう問題が起こるとのことじゃなくて、例えば三十年ということになると、二十五年とかあるいは二十七年過ぎのときに問題になるんだと思うんですよ。今まで九回更新されてきたと、次に更新される、十回もあり得るかもしれません、十回ということが議論になりましたのでね。そういうときのことで、それが回数ほかに、ほかの労働者の更新状況だとか、あるいは期待される言動だとかということで、そういう要素もあるので蓋然性とか可能性という言葉を使ったわけですけども。そういうことであれば、期間だけのことでいえば、やっぱり三十年近くも、三年の更新ではあるんだけど、回数を繰り返して更新されてきたと、こういうようなことであれば、それは、社会通念上やっぱりこれは期間の定めのない契約ということになる可能性、蓋然性が高いんじゃないでしょうかということをお願いしたということでございます。

林久美子君 ということは、先ほど私が申し上げましたような、例えば、じゃ三年で一回で、いやそこから更新することの方が少ないから、これは期間の定めのない雇用契約には当たらないんだというようなことは好ましくないというような多分御理解なんですよ。ということですよ、期間だけでいえば、三十年間も勤めていればということですよ。大臣、よろしいですかね。

ということであれば、やはり一定の基準というものが、やはりこれは法が施行されて、それを踏まえて事業者が運用していくわけですね。それは、その事業者だけでなく、そこには常に働いている人たちがいるわけですね。より安心してしっかりと能力を発揮いただいて、やりがいを感じながら、そしてしっかりと給与の面でも保障されながら働いていただけるのが一番ベストなわけでございますけれども、そのときに、先ほど御答弁もいただきましたけれども、やはり一定の判断材料となる、物差しという言い方がいいんでしょうか、基準という言い方がいいのでしょうか、分かりませんが、やはりそういうものというのは必要であると思います。

先ほど通達を出しますというお話がございましたけれども、通達の内容を教えていただきたいと思いますが、何についてお述べになられるのか、それは大体何項目ぐらいにわたって通達をなさるのか、具体的にお答えをいただきたいと思います。

政府参考人（大谷泰夫君） 通達の内容の細部にまでこの場で言及するのはなかなか難しいと思いますけれども、盛り込みたいと、盛り込むことを想定している項目をちょっと申し上げますと、これは更新回数のその以外の判断要素でありますけれども、こういう考慮されるものとしましては、その業務内容の恒常性、臨時性、あるいは正社員との同一性、

それから次のポイントとして、労働者の契約上の地位の基幹性、基幹性というのは幹部の幹ですね、基幹性あるいは臨時性、また、継続雇用を期待させる言動等当事者の主観的な態様、また、更新手続の厳格性、さらに、他の労働者の更新状況、こういったものが判例でも蓄積があると承知しておりますので、こういったことを踏まえて、通達等でより分かりやすく周知してまいりたいと考えております。

林久美子君 今お話しをいただいた内容ですと六項目ですかね、お示しをいただけたのかなと思います。通達でございますから法的な拘束力があるわけではもちろんないわけでございますけれども、この中で継続雇用を期待させる言動があったかどうかという部分などについては非常に言った言わないの世界になってしまうわけで、やはりそこら辺をきちんと、じゃ、どうやって担保を取っていくのかということも、これは事業主ももちろんそうですが、働いている者も、働く側も相当しっかりと押さえていかないと水掛け論になってしまう。

だから、やはり通達の内容につきましても、更新回数だけじゃありませんよと、そのほかにもいろんな判例が積み重なっていく中でこういう判断基準があるんですよということでは、もちろんそれも御理解をするところでございますけれども、やはり分かりやすく、そこに余り主観性が入らないような、やはり客観性を一定、きちっと保ったようなものをメインにお示しをいただく方がよいのではないかなということを申し上げたいというふうに思います。

そもそもパート労働法で、午前中はフルタイムの方が対象に入っていないというような議論もあったわけですがけれども、この法案の、じゃ、原理原則はどこにあるのだろうかということを考えますと、やはり同一価値労働同一賃金なのかなと思うわけです。しかし、衆議院での議論を、議事録を拝読をさせていただいておりますと、これ、同一労働同一賃金という言葉と同一価値労働同一賃金という言葉が混在をいたしております。

私は、この価値という言葉が付くのと付かないのでは随分と意味合いが違ってくると考えておりますし、今回の対象となるいわゆる三要件ですね、職務内容、人材活用の仕組み、あるいは、あともう一つですね、職務内容と、人材活用の仕組みと、無期か反復更新かというその期間の話ですね。この中で、同一価値労働同一賃金といった場合は、職務内容の同一性を問うということについては非常に納得のいく内容でございますけれども、その二つの要件、残り二つのものについては、価値という部分でいくと、本当にそこに妥当性があるのかなという印象をぬぐい去ることができません。

まずはちょっと確認をさせていただきたいんですが、同一価値労働同一賃金なのか、同一労働同一賃金なのか、どちらが正しいのでしょうか。

政府参考人（大谷泰夫君） 衆議院の議事でもこの点についていろいろお尋ねがあったわけでありましてけれども、この同一価値労働同一賃金、あるいは同一労働同一賃金、この

二つの用語について、私どもの法律の中でそれを書き分けているわけではないので、この法文の中にこの違いを語っているわけではございません。

今回の法案では、この二つについて、そうなる何か異同があるかということにつきましては、実際にはその考え方を差別禁止という考え方に整理して要件を定めて、言わばそういう考え方を実定法上つくとこういう書きぶりになるというふうに表現したものでありますから、その両者の異同を法律で表現したわけではありませんが、その考え方をちょっと申し上げさせていただきますと、我が国におきましては、企業における正社員の賃金その他の待遇が、その一時点の職務だけではなくて長期の人材活用等を前提として設定されている場合が多いと。これを踏まえますと、賃金を同一にすべき同一労働というのは何であるかということについては、現時点では、職務が同じであるということだけではなくて、勤続の見込みといった長期的な期待の問題、あるいは転勤、配転等への対応の可否、こういった拘束性の問題、こういったことも含めて考えていくのが現在の姿であろうと。

そうなりますと、これを法制化しまして、言わば差別してはいけない、通常の社員と同一視すべき対象はどうかということになりますと、それは、さっき申しましたみたいに、結果的にはこの同一価値労働同一賃金の原則に沿っているわけでありまして、同一価値労働あるいは同一労働について、この法文の言わば表現においては実は差がない、同じ考え方でもう整理されているということでもあります。

林久美子君 同一価値労働同一賃金も同一労働同一賃金も同じ意味であるという御答弁でございました。

しかし、もう釈迦に説法で恐縮でございますが、ILOの百号条約二条一項では、すべての構成国は同一価値の労働に対する云々というふうな表現をしております、さらに、条約勧告適用専門委員会では、同一価値の労働という概念が同一労働又は類似の労働よりも広い概念であることを指摘している。要するに、国際的には価値という言葉を非常に重視をして使っているわけですね。それが、いや、そんなに違うという意味ではなくて、全く、多分あれですね、同一価値労働のその価値の中には三要件が含まれるということであるとは思いますが、やはりしっかりと労働行政をつかさどる立場でいらっしゃるわけですから、もうちょっとその辺は慎重にしっかりと考えて表現もしていただければというふうに思います。

では、次に、拳証責任についてお伺いをしたいと思います。

これは、衆議院の委員会で我が党のこれは筒井委員が伺わせていただいていたんですが、もう少し詳しく聞かせていただきたいと思えます。

例えば、使用者側が第八条に違反していることを認めないで、最終的に、これは非常に望ましい形ではありませんが、裁判という形になってしまったときに、その申請、要求をされる方からの証明が必要となるというふうな御答弁を衆議院ではなさっていらっしゃいます。こうした場合、つまりはパート労働者の側が拳証責任を負うということになるわけ

です。

しかし、パート労働者の方は自分の待遇などについての説明を受けることはあるわけですが、そこで同じ職務内容あるいは人材活用、期間の定め、雇用期間のような話になったときに、その人たちの雇用の条件なり環境なり、そうしたものを証明するというのは極めて難しいのではないかというふうに考えます。

そうした中で、一昨年でしたか、昨年ですね、男女雇用機会均等法も改正をされまして、今年四月一日からは妊娠中の女性労働者及び出産後一年を経過しない女性労働者に対してなされた解雇は無効とすると、ただし、事業主が当該解雇が前項に規定する事由を理由とする解雇でないことを証明したときにはこの限りでないということで、雇用機会均等法の方では事業主に挙証責任を負わせているわけでございます。

これ、雇用機会均等法ではなぜ事業主の方に挙証責任を負わせたんでしょうか。

政府参考人(大谷泰夫君) 現行の男女雇用機会均等法の第九条第四項におきましては、妊娠中及び出産後一年を経過しない女性労働者に対してなされた解雇については、事業主が妊娠等を理由とする解雇ではないことを立証しない限り無効になると、こういうふうになっております。御指摘のとおりであります。

この均等法の改正の前は、女性労働者は妊娠等を理由とする解雇を無効とするためには訴訟を提起して無効を主張しなければならなかったわけでありましたが、訴訟となりますと妊娠中あるいは出産後の女性労働者にとって負担が非常に大きいということから、これは特にこの法において保護する必要性が高いというふうに考えられて、こういった改正に至ったというふうに承知しております。そういうことで、その男女雇用機会均等法についてはそういう特別な理由があったというふうに理解しております。

林久美子君 今、訴訟になると女性労働者への負担が大きいだというお話がございました。そうした状況にある女性労働者がある意味では保護する対象だととらえていらっしゃると思うんですが、今回のパート労働法の改正も、もう今や基幹的な役割も担っているそのパート労働の皆さんをしっかりと均衡待遇をしていこうということでの法律の改正であったと思います。

だとすれば、当然、今のお話を聞けば、より一層事業主の方に挙証責任を負わさないでパート労働者の負担というのは大きいのではないのでしょうか。いかがでしょうか。

政府参考人(大谷泰夫君) 今御説明申し上げましたように、女性労働者ではありませんけれども、特に妊娠中あるいは出産後のその女性労働者の負担の大きさにかんがみて、この法律のときにはそういう改正が行われたということであろうかと思えます。

今回の法律でそこをどのようにしたかということで、妊娠あるいは出産後の女性と同列の扱いにしたかということになりますと、そこはやはり一定の違いがあったというふうに

考えるわけでありませけれども、今回の改正につきましては、従来との比較で考えますと、これは、過去の裁判等で大変いろいろ労働者の方々、御苦労あったということは承知しておりますけれども、過去の例では、パート労働者に対する差別が民法第九十条の公序良俗違反であるということを立証しなければならなかった。そうなりますと、その事業所において、抽象的な、同一労働同一賃金の原則が存在していることを、公序、公の秩序としてこれ立証するということを負わされていたわけで、これは極めて難しかったわけでございます。

今回、パート労働法におきましては、その非常に抽象的に、立証することが難しかった内容につきまして、いわゆる職務内容、それから人材活用の仕組み、それから契約の期間についての三要件を満たすということを立証すれば、それを具体的に立証すれば、現行に比べては訴訟におけるその立証責任の負担が相当程度これは軽減されているんじゃないかというふうに考え、一定の前進があったというふうに一つは考えるわけであります。

それから、一般の考え方としまして、先ほどの、妊娠中あるいは出産後のことにつきましては一さき特別な理由を申し上げましたけれども、実際に労使の間で差別的取扱いに関する紛争が生じたと、それでパート労働者が訴訟を提起するという場合には、やはりその訴えを提起した側の労働者において、まずはこの改正法に定める要件を一義的にやっぱり説明いただくということでありまして、これは、こういった雇用労働法の考え方から見てもこれは一般的な扱いではなからうかというふうに考えております。

林久美子君 一般的な考え方という御答弁でございましたけれども、やはり私は、それこそいろいろ質疑を拝見をしていますと、事業主の方に説明を求めることはできると。しかしながら、それが納得、いわゆる求めた側が納得できるものをしっかりと示さなくちゃいけないということではないという内容の御答弁もあったかと思えます。

そうした中で、非常に緩いわけですね、説明の責任もですね、緩いわけですね。これとこれとこれとこれについてしっかりと、こういう基準で示しなさいというフォーマットもない、基準もないわけですね。それで、いやいや、不満があるのであれば、不満を持った側が裁判を提起をするのだからそちら側が証明をしなさいというのは、余りにも、雇用機会均等法と比べても、私は、やはりパート労働者側の思いに立った仕組みにはなっていないということを感じております。

で、これ、裁判になってしまうという話と併せまして、今回も都道府県の労働局への紛争の関与の実効性を高めるという話がございます。事業主とパート労働者の間に紛争が生じた場合について、厚労省の方は、都道府県労働局に相談すれば、労働局はちゃんと関与をしてやるから大丈夫だというような御答弁をされているわけですが、まず伺いたいんですが、これ、今法律に書かれましたけれども、これまでも一応できることはできたわけですね。過去五年間でこのパート労働法に基づく都道府県労働局の指導や勧告がなされたのは何件あるのか教えてください。

政府参考人（大谷泰夫君） パートタイム労働法に基づきます指導の過去の経緯でありますけれども、例えば十七年度のケースで申しますと、報告徴収を行ったケースが二千七百九十四件ありましたけれども、うち助言を行ったというケースが千二百二十八件でありまして、そのうち千二百七件は助言で終了をしておるといふことで、指導、勧告にまで至ったというケースは報告されておられません。

林久美子君 それは、今お話しいただいたのは十七年度のお話かと思うんですが、手元の資料によりますと、十三年度、十四年度、十五年度、十六年度、十七年度、過去五年間指導や勧告が行われたのはゼロ件です。つまり、何が申し上げたいかという、今でもできるのに、法律に格上げをされたわけですがけれども、機能していないということなわけですね。今回は、労働局が関与することによって状況等を聴取し、新たな資料を得られるんだと、きちっと勧告もしていくんだということもおっしゃっているわけですがけれども、まずこれは本当に、過去五年間、今でもできるのにこういう実績の中で、本当にこれ法律に書いたということだけでしっかりとその部分が機能するのでしょうか。

政府参考人（大谷泰夫君） 御指摘のように、ここ数年間の経緯では助言にとどまっていた、ほとんどすべてがそういうわけでありましてけれども、今回、関係者にお集まりいただいて法律改正をずっと審議していく中で、これまでの指針中心だったものを義務化したり、あるいは努力義務化して法律の規範性を高めてきたという、今回、法律でその規範性は相当程度高まったということがもちろんあるわけでありましてけれども、特に現在のこういうパート労働者の処遇を改善しなければならないというこれは強い要請を受けまして、私どもも今回の法律について紛争解決のシステムを簡易化し、また紛争調整委員会のルールも変えたわけでありましてけれども、これ、それぞれの事例をより分かりやすく、これは事業主あるいは労働者にももちろん説明しますが、もちろん都道府県の労働局の雇用均等室の職員にも研修等を行いまして資質を高めて、労使からの相談や紛争解決があれば実効ある対処ができるようにこれは努めてまいりたいと考えております。

林久美子君 思いはすごくよく理解ができるんですね。ただ、私はこれ、やっぱり仕組みの問題というのもあるんじゃないかなと正直感じています。これまでは指針止まりだったのでという部分というのがあるのかもしれないけれども、これ、紛争が起きたときに労働局がかかわられるときに、やはり客観的な判断材料、これ新たな資料を得られるという表現をされていますけれども、それをそろえて判断をされるわけですね。じゃ、具体的にこのときに得られる資料というのはどういう資料を想定をしたらっしゃるのでしょうか。

政府参考人（大谷泰夫君） これ、相談に応じる際にいろんなこれは確かに資料が必要になるわけでありまして、一概になかなか申しにくい面はありますけれども、ある程度想定されるものを申しますと、当該事業所におけるパート労働者の雇用管理に関する制度や実態を示す資料、より具体的に言いますと、例えば就業規則であるとか、あるいは賃金表、あるいは職務分担表、こういったものを労働局の雇用均等室の方でこれは入手して、両者の相談に応じるということが起き得るのではないかと思います。

林久美子君 やはり、その具体的なものを資料を入手してというお話でございましたが、じゃその資料を入手できるかできないかというのはだれの判断に掛かっているのでしょうか。

政府参考人（大谷泰夫君） これは、相談を受けました際にその労働局の方で要請するわけありますから、その両者の話し合いを進める上でこういうものが必要だということについてその労働局が判断すれば、まず事業主に求めるということになると思います。

林久美子君 まずは事業主に求めるということであれば、最終的にそうした判断材料となる資料を出す出さないの判断は事業主にゆだねられるということによろしいのでしょうか。

政府参考人（大谷泰夫君） 求めに応じていただくことが原則とは思いますが、強制力があるわけではございません。

林久美子君 事業主の判断によって出す出さないが決まると、強制力があるわけではないというお話でございました。じゃ、当然ペナルティーもないということですよ。

政府参考人（大谷泰夫君） ペナルティー、いわゆる罰則の適用といったものはございません。

林久美子君 つまり、しっかりと実効性を上げようと思ったときに、多分皆さん本当に、どうやったらパートで働いていらっしゃる皆さんが安心して働けるようになるのかという思いでやはり法案を作って提案をなさっていらっしゃるんだと思います。

しかしながら、申し上げたいのは、やはり余りにもその実効性という部分について、本当に大丈夫だろうかという思いが私の中からは消えないということでございます。ある意味ではその事業主の良識にゆだねているところが非常に多くて、さはさりながら、これまでに比べると、一つ一つの基準を厳しくしたり、より一層格上げをされたりという努力はもちろん見て取れるわけですが、どうせやるんだったら、もっとしっかりと実効性

が上がるのところまで私は踏み込んでいただきたかったということを御指摘をさせていただきたいというふうに思います。

今、この文書の入手について、事業主が拒んでもペナルティーはありませんというお話でございましたが、この今回のパート労働法の改正の中で唯一過料が科されている部分というのがございます。これは、第六条で、いわゆる労働基準法で文書交付を義務付けたり、明示を義務化をして、違反した場合は過料を科すということをされているわけですが、現行の法律では今努力義務になっていたかと思えます。

この法案、いろいろ努力義務や義務規定がある中で、ここだけに過料が科されているわけですが、実際、今でもできているし、やっているところもあるという現状の中で、今既にこのパート労働者採用時の労働条件の明示を文書によってしている事業所の割合は何%でしょうか。

政府参考人（大谷泰夫君） 労働条件の明示を行っている事業所の割合につきまして、これ平成十七年に二十一世紀職業財団が実施しましたパートタイム労働者実態調査によりますと、主に就業規則を交付しているというものが三・八%、また主に労働条件通知書、労働契約書等、書面を交付しているというものが八三・七%でありまして、両方合わせまして、文書により明示している割合は八七・五%というふうに承知しております。

林久美子君 八七・五%という数を高いと見るのか低いと見るのかというのはいろいろあるかと思いますが、それこそ社会通念上、八割を超える数字というのはまずまずの数字なのではないかなというふうに思います。残りの、今やっていないところをしっかりとやってもらおうというのはもちろんなんですが、今ここまで水準が一定来ていると、いろいろな努力規定や義務規定を付けている中で、一番その水準が高いところに来ているものについて今回、過料を科しているわけですね。

伺いたいんですけども、じゃ何でこの規定にだけ過料を科して、ほかの義務規定、いろいろ教育訓練とかもありますけれども、これに違反した場合に過料を科するという措置をとられなかったのか、お伺いをしたいと思います。

政府参考人（大谷泰夫君） 今、現実にどれくらい履行されているかという数字の八七%というのがございましたが、そういった意味で、ある程度法で強制するときは一挙にその過料や罰則等を付けまして大量な違法状態を短期間につくり出す、これはなかなか立法上も望ましいことではないということもありますから、その八七%の履行がされているというのは一つの判断材料であったかとは思いますが、より質的な議論を申し上げますと、ある義務規定に違反したということに対してこの過料というペナルティーを果たしますには、その義務が履行されているか否か、こういった事実がだれにとってもこれ簡易に判断できる規定であるということが必要であるというふうに考えております。こういった意味で、

この三要件について文書交付をしましたかというこの判断というのは極めて明快なこれは判断ができる要素でありますから、これもそういうペナルティーである罰則、過料になじむ項目だったということも言えるわけであります。

それ以外の、今回、均衡待遇を求める様々な規定があるわけでありましてけれども、これは、要は均衡を取ることについて、その確保について事業主に対しまして具体的な雇用管理の見直しをこれは求めるものであります。その見直しの内容につきましては、基本的に労使間でこれは交渉の余地があるものでありまして、これは罰則によって制裁を果たすことで、そのいわゆる行政、そういうことによりますよりも、むしろ行政指導によってその待遇の改善を図っていくということの方が、より各現場現場で実効性を確保できるのではないかとこのように考えたところであります。

しかしながら、さっき、助言にとどまっていたという過去の経緯に疑問をいただきましたけれども、今回、こういった制度改革を踏まえまして、都道府県の労働局長による、これは必要があれば指導、助言、勧告というところをこれはしっかり行うということで実効性の担保もしてまいりたいというふうに考えます。

林久美子君 大量に違反者が出て困るし、さらには外形的に判断がしやすいというところで、この部分に過料を科されたということでございましたけれども、今おっしゃいましたけれども、いかに実効性を担保するのかというのが正に法案のかぎなんだと思います。

今でも、この三要件を設けたことで、かなりハードルが高くなっていると。すべてのパート労働者のうちの四、五%に当たるだろうと、あるいは本当にいるんだろうかという声さえ今聞かれているわけでございますけれども、そうした中で、テクニカル的に、ここに過料規定を設けるんだとしたらここだというような部分も、まあ法律を作るときというのはあるのかもしれませんが、それよりも、いかに実効性を担保するのかと。本当に、本当にこれ実効性を上げようと思ったら、外形的に判断がしやすかろうがしにくかろうが、きちっと上げたいところにはやはり科していても私は間違いではないと思っているんですね。ですから、それ以外の方法で実効性を担保されるということでございましたので、何とか、より一歩でも二歩でもちゃんと前に進んで、パートの方たちが救われるように努力をいただきたいとお願いを申し上げます。

では、次に、助成金についてお伺いをいたします。

このパート労働法を実行するときには、働いていらっしゃる方、そして雇用している事業主という二者がもちろんあるわけですが、やはりその取組をこれから進めていただかなくてはいけないわけですね。そのときに、短時間労働者均衡処遇推進助成金というのを新たに設けられると。これは、中小企業事業主団体向けと事業主向けと二種類ありますよと。この中の中小企業事業主団体向けのものに関して、まず内容として、正社員とパートタイム労働者との均衡処遇を推進するための制度導入について、傘下企業に対する中小企業診断士等による個別指導等の支援事業を二年間にわたり実施した場合という

ふうになっております。

まず、これなぜ二年間なのかという合理的な理由をお伺いをしたいと思います。

政府参考人（大谷泰夫君） 今回の法律改正に合わせて新設いたしますこの今御指摘の助成金についてでありますけれども、この支給の前提となる事業の実施期間は二年としているわけですが、その考え方は、一つは、ある団体がその傘下の企業において雇用されているパート労働者の均衡待遇の確保を支援しようとする場合に、一つはその傘下の企業におけるパート労働者の雇用管理の実態をまず調査する必要があると。また、その当該の調査結果を分析して、傘下企業においてそのパート労働者の均衡待遇を確保するための課題を把握した上で、コンサルタントを派遣するなどして個々の今度は企業における就業規則の見直しなどを支援する、こういった手順が想定されるところであります。

そういった意味で、これだけの事業を一年で達成するというだけではこれは短過ぎるであろうということで、初年度は恐らく調査及び分析にウエートがあり、二年目に傘下企業への具体的な支援を行うと、こういったふうになるだろうというふうに想定しまして二年間にわたる事業を助成対象としたということでございます。

林久美子君 一年目は大体調査で、二年目が事業ということかと思いますが、今のところ、大体初年度は何団体ぐらいを想定していらっしゃるのでしょうか。

政府参考人（大谷泰夫君） 初年度は十五団体を想定しております。

林久美子君 初年度は十五団体を想定していらっしゃるということでございましたが、じゃ肝心の助成額についてでございますが、各年度の目標達成度合い等に応じ年一千万円を上限というふうになっております。これは何を指標にした達成度なのかと。項目はどういうもので、だれがどのように達成度を評価されるのかを教えてくださいたいと思います。

政府参考人（大谷泰夫君） この法律改正に合わせて新設します中小企業事業主団体向けの助成金でありますけれども、今お話ありましたように、団体による目標達成度合いに応じて支給することとしているわけですが、この目標達成度の具体的な指標であります。現時点で考えておりますのは以下のような考え方です。

一つは、事業の初年度は現状調査、課題把握の年度でありますから、その計画上の調査対象予定企業数に対する実際に調査が行われ、均衡待遇確保に関する具体的な課題が把握された企業の数の割合。それから、二年目でありますけれども、具体的な取組の年度であるということから、その団体傘下の企業数に対する均衡待遇確保のための取組を行った企業の割合、こういったものをそれぞれの年度の目標達成指標とすることにして考えております。

また、その各年度における目標が達成されなかった場合には、これは助成金は不支給あるいは減額するという事も念頭に置いております。

林久美子君 かなり厳しくチェックもしながら支給をしていかれるということであろうかというふうに思います。

やはり、税金なわけですから、やはりだれでもいいから、十五団体というお話でしたが、出すのではなくて、初年度ということも考えまして、やはり本当にもうやる気のあるところで一生懸命、そこにいるパートの方たちと一生懸命頑張っていきたいんだというようなところにきちっと使っていけるように、そういう意味ではだからきちっとチェックをされるということで非常にいいわけですが、そこに今パート労働者の方たちがいるわけですから、その方たちが救われるようお願いをしたいというふうに思います。

今この支給機関なんですが、財団法人二十一世紀職業財団が支給機関となっております。この財団は、いろいろとこれまでもパート労働者に関して助成金を出してきた団体でもございます。短時間労働者雇用管理改善等助成金、事業主団体短時間労働者雇用管理改善等助成金、そして中小企業短時間労働者雇用管理改善等助成金、この三種類を伺っております。過去から支給をされているのは後段御紹介をいたしました二つの助成金だったんですが、そのうち中小企業短時間労働者雇用管理改善等助成金の平成十七年度の支給実績、執行率を教えてくださいたいと思います。

政府参考人（大谷泰夫君） 今御指摘のありました中小企業短時間労働者雇用管理改善等助成金、個別企業向けのこの助成金の支給額と執行率でありますけれども、平成十七年で見ますと、支給額が〇・四億円、執行率が五七%でございます。

林久美子君 過去、これ十四年度からの資料をいただいたんですが、十四年度が執行率が五五・三%、十五年度が七〇・三%、十六年度が七四・一、そして十七年度が今御紹介がありましたように約五七%ということでございます。

これ、ほかの助成金ではもちろん一〇〇%を超えている執行率のものも当然あるわけですが、要はきちっとこれ、執行率が低いものというのは原因は何なのかということなんだと思うんですね。これは利用者側のニーズに合っていないか、あるいは知られていないかなのではないかなと思うんですが、この助成金の執行率がいわゆる六割に満たない、その辺の理由はどのようにお考えでいらっしゃいますでしょうか。

政府参考人（大谷泰夫君） その五七%という数字、直接細かく分析したわけではありませんが、これは今御指摘ありましたように、パートタイムの労働者に対する個別企業のいわゆる取組、熱意といったもの、あるいは景気の動向といったものも一定の限界、制約があったということも想像できますし、一方、団体の周知なりの努力が至らなかった

という両面があるかというふうに思います。

こういった内容を見直しまして、これは平成十八年には見直しを行いまして若干の改善を見ておりますけれども、今回こういった法律改正を行いましたことから、中小企業団体向けの助成金の制度の見直しも併せてこれ行うわけでありまして、そういうことについて、この助成金の活用につきましては、ホームページによる周知であるとか、それから各種の会議あるいは会合でのリーフレット等資料の配付を行うことはもちろんでありますけれども、この法律改正を背景として事業主団体のパート労働法に対する関心も高まっているというふうに考えられますことから、経済団体に対する助成金制度の説明もこれは丁寧に私どもも行い、また団体の方からも、二十一世紀職業財団からも取り組んでいただくというふうに考えております。

林久美子君 様々なお取り組みをくださるということでございますけれども、やはりせっかく制度をつくっても使われなかったら意味がないわけですね。だから、しっかりとやっぱりニーズを把握する努力をしないではいけないし、周知をするための努力がやはり求められるんだと思います。今回このパート労働法というものがメディアでもかなり取り上げられたりもして、一定認知されているのではないかというようなお考えもあるやに伺っておりますけれども、そういう他力本願的なことではなくて、労働行政をつかさどっているんだという、やっぱりその気概を持ってそういう取組をしっかりとさせていただきたいというふうに思います。

と申し上げますのも、既にこのパート労働法、こうやって議論をしていると、何だかみんな知っているような、自分の周りの人も知っているような気になるんですが、実は意外と知られてないわけですね。パートタイム労働法や指針の周知状況というのを以前調べていらっしゃるかと思うんですが、内容までよく知っているという方は一六%なんですね。ということは、あと残り八四%の人は全く知らないとかよく知らないとか何となくしか分からないみたいな世界なわけですね。そういう認知度のものを幾ら一生懸命変えても、知られなかったら現場は変わらないわけですので、今回のこの改正の内容についても、労働に対する気概についても思いについても、しっかりと認知をしてもらう努力をしていただきたいというふうに思います。

大臣、これまでも当然このパート労働法なり厚生労働省さんの取組を知ってもらおうという努力をしてこられたと思うんですが、新たに今回、改正をされるということで、どういうふうに更に周知徹底を図っていかれるのか、これ現状一六%しか知られていないこの広報啓発の在り方とどこをどう変えるのか、お伺いをしたいと思います。

国務大臣（柳澤伯夫君） 今度のパート労働改正法は、平成五年制定以降言わば初めてのものでございまして、その内容も、均衡待遇の確保や正社員への転換の促進などについて義務を課すというような内容になっておりまして、私どもとしてはかなり大幅な見直し

を内容とするものである、このように考えているところでございます。

したがって、このような改正法の内容につきましては、委員御指摘のように、労使双方に対する十分な周知というものがあって初めてその効果が発揮されるということは間違いのないところでございます。

私どもとしては、改正法が成立した暁におきましては、厚生労働省とこの地方労働局におきましてあらゆる機会をとらえて周知、広報を図るということはもちろん、厚生労働省の広報手段だけではなくて政府広報なども動員をいたしまして周知を図っていくということ、それからまた、都道府県、市町村などの地方公共団体にも協力をお願いすると、それからまた、何よりも具体的問題といたしましては、ハローワークの窓口を通じて、ハローワークに事業主さんが求人に来られたり、あるいは一般の労働者の方々が求職に来られたりというようなことがありますので、そこでの広報あるいは周知徹底ということを図っていく、こういうようなあらゆる角度からの努力を傾けてまいりたいと、このように考えております。

林久美子君 あらゆる角度からの努力を傾けたいということではございましたけれども、これまでの取組と、これから後、どこをどう変えられるのかという点がちょっと非常に不確かだったなということも感じるんですが、ただもう時間もございませんので、最後にちょっと申し上げたいと思います。

今世間では、働けど働けどという、非常にワーキングプアという言葉がよく使われます。この質問の冒頭から申し上げておりますように、そもそも、厚生労働省さんを始め、この労働行政をつかさどっている者のその責任とか役割というのは一体どこにあるのかと。そもそも、このワーキングプアという言葉が生まれていること自体、私はもうこれは行政の失敗であるというふうに思います。

ちゃんと一生懸命まじめに暮らして働いていけばちゃんと生活の糧が得られるんだと。事業主の方も働いているみんなをちゃんと食べさせていくんだと。働いている人もまじめにコツコツやっていたら、ちゃんと結婚もできて、子供も持ちたかったら持てて、安心して年を重ねていくことができるんだと。そのベースをつくるのが私はやはり厚生労働省のお仕事であると思います。もちろん、私たち議員もそのために努力をさせていただきますけれども、そもそもその行政の役割というのは私はそこにあるんじゃないのかなと。

だからこそ、こうやって形だけの法改正にとどめることなくしっかりと実効性のあるものにしていただきたいし、もう一つ申し上げれば、このごくごく限られた四、五%しかないと言われているパート労働法だけ変えたところで、そういう意味では何にもならないと思うわけですね。労働市場全体でとらえて、やはり多様な働き方になって、いろんな価値観が出てきて、いろんな選択がある時代だからこそ、このパートのところだけじゃなくて、派遣の方の問題、嘱託の方の問題、アルバイトの方の問題、もちろん正社員の方の問題、労働市場全体でもうちょっととらえて議論していかなくちゃいけないんじゃないのか

なと思います。もちろん、このパート労働法に価値が全くないということを申し上げるつもりはございません。しかしながら、もっと全体的に市場全体として私はとらえるべきだということを申し上げたいと思います。

それから、午前中の議論で、円委員の御質問の中で、ほかの法律についても早急に取り組んでまいりたいということもおっしゃってありました。その言葉を信じてしっかりと、どういう就労形態にあっても、どういう立場に置かれていても、ちゃんとまじめに生きていけば食べていけるし、家庭生活も維持もできるし、安心して年を重ねていくことができると。そういう基盤をつくっていくためにこれからも御努力をいただきたいということをお願いを申し上げまして、私の質問とさせていただきます。

ありがとうございました。