

○山井委員 四人の公述人の方々、大変貴重なお話をお聞かせいただきまして、ありがとうございます。特に、格差問題、子供の貧困の問題、地方創生、子ども・子育て支援、非常に多岐にわたって重要な御指摘をいただきました。

私からは、主に雇用労働分野について、高橋公述人を中心に質問をさせていただきたいと思います。

今回、残業代ゼロ制度、高度プロフェッショナル制度、そして一部営業職に裁量労働制を拡大するという労働時間法制の見直し、いわゆる残業代ゼロ法案について労働政策審議会で議論が行われました。

私も、この労政審、毎回傍聴をさせていただきました。残念ながら、経営側、労働側、公益委員、三者構成の中で、最後の最後まで議論がまとまらず、労働側が大反対をする中で、その反対を押し切って、労働時間法制の見直しの法案の要綱まで決められてしまったということで、私もその姿を傍聴しながら非常に残念な思いをしました。

その中で、改めて、労働側としてはどのような反対理由を出されたのか、そのことをお述べいただければと思います。

○高橋公述人 御質問ありがとうございます。

おっしゃられるように、高度プロフェッショナル制度が導入されるということについては、連合は強く反対をしてきました。

もし仮に導入するとした場合には、深夜業の回数規制をすべきであると主張したり、休息时间、勤務時間規制ですね、インターバルや労働時間の量的上限規制を入れろとか、あるいは、絶対休日規制は選択的措置ではなく、これらを重畳的に講じるべきだということを常に主張してきました。

しかしながら、労政審の中では、深夜業の回数の規制は盛り込まれましたけれども、先ほど言いましたような健康・福祉確保措置を重畳的に適用すべきといったような主張は残念ながら通りませんでした。

さらに、休息时间、勤務間インターバル規制や、それから労働時間の量的上限規制において、一定の時間数については、法案成立後に改めて審議会で検討の上、省令で規定するとされております。ですので、現時点では、こういった中の量的な数字は全く議論をされていないというようなところでございます。勤務時間のインターバルやあるいは労働時間の上限に係る具体的な数値いかなんでは、過労死等を防止するどころか、逆に過労死をふやしてしまうことにもなりかねないというふうに考えております。

また、裁量労働制の見直しについてもですが、非常に問題が大きいというふうに思っております。

高度プロフェッショナル制度については、例えば年収とか、一定、幅がありますよね。ありますが、これが、企画業務型裁量労働制の新たな枠組みの適用労働者ということでは年収の要件がありません。ですので、新たに追加された法人顧客への課題解決型提案営業業務の範囲に関して、法定指針で対象業務の範囲の詳細を具体的に示すとはしてはいますが、その指針の書きぶりによっては、その範囲が拡大、広がってしまうんじゃないか、そういった疑念が拭えないというところで反対をしてきました。

○山井委員 今のことに関連して、昨年六月二十日、超党派、全ての政党が賛成ということで、過労死防止法というものが成立をいたしました。年間百人以上の方々、過労死でお亡くなりになっておられ、また、こういう職場の労働環境関係でお亡くなりになっている方は約二千人ともいわれる中で、過労死をなくすということの国の責務、これについて全ての政党、全ての国会議員が賛成の意を示したわけでありまして。

にもかかわらず、今回、残業代をなくす、休日手当をなくす、こういう法改正が考えられているということは、今、高橋公述人のおっしゃったように、過労死防止法に反するのではないかと非常に心配をしております。

さらに、高度プロフェッショナル制度だけではなくて、今おっしゃった裁量労働制の一部営業職への拡大の方は年収要件がありませんから、年収が二百万円でも三百万円でも四百万円でも、まあ残業代込みなのかもしれませんが、事実上、残業代という形では出なくなってしまうわけですね。

それで、高橋公述人にお伺いしたいんですが、例えば、営業に裁量労働制、残業代ゼロというのは、私は非常に心配をしているんですが、要は、裁量労働制に移行して、営業のノルマは一・五倍にします、それでいて残業代はもうつきませんということになったら、これは本当に長時間労働、過労死というものがふえかねないんじゃない

か。営業のノルマというのは幾らでも簡単にふやせますから、営業という職種に裁量労働制を拡大する危険性、このことについて高橋公述人はいかが思われますでしょうか。

〔平沢委員長代理退席、委員長着席〕

○高橋公述人 ありがとうございます。

営業ということになると、成果というかノルマということになって、労働時間ということよりもノルマ、成果の方が重要になってくるというような観点になると思うんですね。そうしたときに、何をもってはかるのかということが非常に厳しくなってくるのかなと思います。

今でも、営業だけではないんですけども、フルタイムの労働者の年間の総実労働時間は依然として二千時間を超えているというところがあると思いますし、それから、特に、先ほどのこともありましたけれども、子育ての世代、三十代については二〇%が週六十時間以上といったようなところで、長時間労働が解決されていないというような状況でございます。

しかしながら、営業とかあるいは高度プロフェッショナルとなったときに、その時間ですら守られなくなるわけですから、それで成果でということになりますと、私たちが今まで労働するといったことの一番の基本は時間が基準であるということと労働基準法が成り立っているわけですが、それを超えてしまうということになりますと、何をもって成果ではかるのかということと、それから、先ほど言われましたような過労死が非常にふえるのではないかとということと、もう一つは、少子化の一因にもなるのではないかとこのように思っております。

長時間労働は、今までのデータの中でもありますように、過労やメンタルヘルスといった問題だけではなく、仕事と家庭の調和、まさしくワーク・ライフ・バランスといったこともきちんと保障されなくなるのではないかなというふうに思います。

そこで、先ほど言いましたような、私たちとしては何としてもそこに歯どめをかけなければいけないということでは、労働時間の量的な上限規制をきちっとつけるべきだということや、休憩時間、インターバル規制をつけるべきだということをしかり提起してまいったところでもあります。

それから、先ほど山井議員が言われましたように、昨年、超党派で、この国会の中で、過労死をしかり防止する対策推進法というのができたわけですので、これは私たちは非常に喜んだわけでございます。このもとに、これからこの効果がどうなのかということをしかり分析していきながら、その対策をどうするのかというところをしかりやらなくちゃいけないのが、今の私たちの労働規制に関する考えの土壌にあります。

○山井委員 ありがとうございます。

確かに、長時間労働や過労の問題というのは非常に深刻になっておりまして、私も今、個人的に、過労によってうつ症状になられて休職をされている、仕事を休んでおられる方の相談に乗っているんですが、結局、一度過労で体調を壊してしまうと、骨折したというんだったら骨折が治ったら復帰できるんですけども、メンタルな疾病になってしまいますと、なかなか立ち直りができなくなって、一歩間違えると、本当にこれは一生御苦労されることになってしまうんですね。

そういう意味では、労働者の健康、雇用を守るということは、結果的に、その方が御病気になるられて、労働生産性が、あるいは経済成長につながるはずがないわけですから、こういう労働時間法制的緩和というのは非常に問題があると思っております。

次に、無藤公述人にお伺いしたいと思います。先ほど、子ども・子育て支援ということで、ヘックマン教授、ノーベル経済学賞を受賞されまして、就学前の子供の教育、環境、しつけが一生を左右すると、非常に重要な御指摘をいただきました。

そこで、例えば一人親家庭ですとかそういう貧困な家庭というのは、五歳までにもっとさまざまな、よい教育、よい保育、よい食べ物等々を提供せねばならないというふうなことをヘックマン教授もおっしゃっているわけですが、子ども・子育ての中の、特にそういう貧困家庭、一人親家庭の、経済的、社会的に厳しい御家庭のお子さん方の支援、こういうことについて、無藤公述人、何か御意見はございますでしょうか。

○無藤公述人 まさに貧困世帯の問題、あるいは貧困を含めての家庭環境の格差の問題でありますけれども、非常に重要な問題であり、それに対して保育、幼児教育ができることはたくさんあるというふうに思います。三つ

ほど挙げられると思います。

一つは、まず、安心してお子さんを預けられる。貧困世帯であればあるほど、もちろん生活保護等もあると思いますが、働く必要がある場合も多いわけです。そういう意味では、働きながら安心して預けられる場をきちんと確保する、これが待機児童解消として一つ重要な役目だというふうに思います。

例えば、既に不幸な事件もありましたけれども、極めて貧困な中で、正規の保育所に預けられなくて著しく質の悪いところに預けた場合の問題が出ておりますけれども、そういうことをなくす、これが第一であります。

もう一つは、家庭環境が十分でないからこそ、それを補う幼稚園、保育園の教育なんだと思います。

そういう意味では、幼稚園、保育園等の環境、また、そこで保育する先生方の資質、能力が上がれば、家庭環境の不利を補うことができる。家庭環境の不利というのは、幼児期は直接出てきませんけれども、それが基盤となって、小学校、特に高学年の学力、あるいは非行その他の問題にあらわれてくるわけです。そういう意味では、幼児期にしっかりとその後の成長の土台をつくる、それがすぐれた幼児教育の役割だと思います。

三番目は、幼児教育の無償化であります。

先ほど申し上げましたけれども、極めて低所得の方に対する無償化は来年度から始まりますけれども、例えば年収四百万程度だとして、十分かといえば十分ではないところもあるわけですね、家族数にもよるとは思いますけれども。

そういう意味では、やはり無償化の幅を広げて、安心して子供を産み、安心して子供を育てられる環境にする必要がある。それが結果的に貧困による格差を軽減することにつながる、このように思います。

○山井委員 ありがとうございます。

それでは最後に、労働者派遣法について高橋公述人にお伺いしたいと思います。

昨年の国会で、維新の柿沢先生や井坂先生を中心につくられた同一労働同一賃金法という均等待遇の法案、民主党も一緒になって提出をさせていただきました。きょうも格差の議論がございましたが、やはり、今回の労働者派遣法の最大の問題点は、均等待遇なきままに派遣を拡大する、こういうことでないかと思います。

さらに、先日、厚生労働省の労働者派遣法担当課長が、派遣労働は物扱いだった、今回の法改正でようやく人間扱いになるんだという問題発言をされました。

そこでお伺いしたいと思います。ヨーロッパでは均等待遇が派遣においても当然でありますのに、その均等待遇という前提なくして派遣を拡大する問題点について、そして、それに関連して、今回の労働者派遣法の改正によって、厚生労働省の担当課長いわく物扱いだった派遣労働が人間扱いに本当になるのか、そのことについて御意見をいただければと思います。

○高橋公述人 ありがとうございます。

派遣法の改正については、この間、二回廃案になったというようなところで、廃案になったというところでは、やはりもっと慎重にやるべきじゃないかというのもありながら、私たちとしては、これは問題のある法案だからというので、本当に安堵していたところなんです。

といいますのも、今、山井先生がおっしゃいましたように、労働者派遣法というのは、そもそも世界的にいけば、二つの約束事といいますか条件をきちんと満たしているというのが普通であります。一つは、あくまでも派遣は臨時的、一時的であるということと、もう一つは、均等待遇であるということ。この二つの考え方というのが、もうほとんどの国、いわゆる派遣労働がある国は、その考え方が当たり前であるというようなところでございます。例えばドイツでは、こういったところに違反した場合には、かなりの罰則規定があるというようなところにもなっております。

そういったのが普通といったときに、今回は、文言は入るというようなこともちょっと聞きました。けれども、今の専門の二十六業種以外を含め全ての業務で実質的にこの派遣の期間制限を撤廃するということになりますので、今、三年というところでインターバルを置くようになっておりますけれども、これがこの法の改正によれば、同じ部署であれば、人を変えればそこは派遣でいい、そしてまた、派遣の人を、部署を変えればその人はまた派遣のままずっとというところであれば、まさしく派遣が普通になっていくといいますか、派遣を望んでいる人にとってはそれはいいのかもしれませんが、私たちのデータの中では、不本意の派遣ということとはた

くさん出ています。そういった中では、幾らたっても正社員に転換できないというようなところになるかなと、大変危惧をしているところでございます。

ですので、せめて、この派遣法の中では、世界標準と言われる、臨時的、一時的な労働であるということと均等待遇というこの二つの条件は、きちりと中に盛り込んでいただきたいというふうに思っております。

それから、課長のは、ちょっと、私たちはそれを聞きまして、それはやはり課長も、課長もというか、名指しではありませんけれども、そういったことを言われるというぐらい、この派遣法は問題であるとみずから言われたのではないかなというふうにも受け取れます。

以上でございます。

○山井委員 どうも大変ありがとうございました。終わります。