

○山井委員 三十分質問をさせていただきます。

まず最初に、こういう審議の初日冒頭から、委員長職権で、異常な形で強行で審議がスタートすることを強く抗議したいと思っております。

午前中の審議を聞いても私はびっくりしましたが、大変問題だらけの法案ですね。一生派遣の人がふえる、均等待遇は確保されていない、キャリアアップはこれから議論する、雇用安定措置、安定しても最低賃金以下、そんなのは雇用安定措置と言わないじゃないですか。

私は、この与党の修正案をきょう配付しておりますが、三十三ページ、これを見たとき、かなり衝撃を受けました。どう書いてあるか。

「厚生労働大臣が、派遣法の運用に当たって、派遣就業は臨時的かつ一時的なものであることが原則であるとの派遣法の趣旨を考慮することを規定すること。」つまり、こういう修正案が出てくるということは、現在は考慮はされていないという法律になっておりますし、また、検討条項の中でも、今後、「新法施行後の通常の労働者及び派遣労働者の数の動向等の労働市場の状況を踏まえて、雇用慣行に悪影響を及ぼしているおそれがある場合には、新法の規定について速やかに検討を行う」。

これは本当に与党議員の方が、今の法律は心配だ、このまま通すと大変なことになると。これは前代未聞ですよ。与党の審査を通った閣法を、審議の前に与党が、このままで通したら大変なことになると、修正しないとだめだと。

そういう意味では、もう一回これは出し直すべきだということを強く言いたいと思いますし、また、昨日の理事懇でも、あさって総理入りの総括質疑をしたいとか、そんな話がありましたが、とんでもない。問題だらけ、審議も全く詰まっていないじゃないですか。

これは大前提として、今回の法改正によって、今後十年間で五十万人、百万人、派遣労働者がふえる可能性がありますよ。どうするんですか。

この間、多くの派遣労働者の話を私たち民主党は勉強会で聞かせていただきました。きょうも聞きます。例えば、十三年間働いてきた、一カ月前に契約打ち切りと言われた、私はこれから人生どうしたらいいんですか、涙ながらの話も聞きましたよ。さらに、実際、派遣労働者であるがゆえに、正社員よりも危険な仕事をさせられて病気になっちゃった、それで契約打ち切りになった。さらに、三カ月交代の派遣をして人生設計が立たない、結婚どころか恋愛もできない。こういう派遣を固定化する今回の法改正、頼むから阻止してくれと。安定雇用につきたい、正社員になりたい、待遇を改善してほしい、その趣旨に今回逆行しているんです。

今の長妻議員の質問の続きとして、ストレートに塩崎大臣にお聞きします。一生派遣の労働者は、今回の改正によってふえるんですか、減るんですか。

○塩崎国務大臣 これは、派遣がふえるかふえないかというのはさまざまな要件によって決まってくることであり、また、一義的には、やはり個人がどういう働き方を選ぶのか。ライフステージによって、いろいろまた与えられた要件というのはそれぞれ時点時点で違うわけでありますから、それぞれがやはりそれぞれの与えられた状況の中でどういうふうに働くかということを選択されるということなので、また、経済状況や、あるいは企業の方の方針もありましようから、ひとり働く側だけの都合ではなくて、いろいろな形で物事が決まってくるわけがあります。

今回の場合には、我々は、派遣というのは一時的、臨時的な働き方であり、また使い方でもあるという基本的な認識は何も変わらないわけでありまして、さらに、そこで、どういうふうにしたら働く人たちが、そのままでもし派遣でいきたいというならば、どうやってその立場を守っていくのか、地位を強化していくのか……（山井委員「答えてください。一生派遣はふえるのか減るのか。委員長、注意してください」と呼ぶ）

○渡辺委員長 今答弁中ですから、ちょっと聞いてください。

○塩崎国務大臣 そして、もし、キャリアアップしたい、正社員になりたいということであるならば、できる限りそれをやれるような条件を整える。

あとは、皆さん方がどう選ぶか、そして企業がどうやるか、そして経済がどうなるかによって結果は決まってくることでございますので……（山井委員「委員長、いいです。委員長」と呼ぶ）

○渡辺委員長 ちょっと待ってください。答弁中ですから聞いていてください。

○塩崎国務大臣 単純に、ふえるとか減るとかいうようなことを事前的に申し上げるようなことでは私はないと思っています。

○山井委員 ということは、大臣、これで一生派遣の労働者がふえるかふえないかわからない、そういう趣旨かと理解をしました。

先ほども長妻さんの質問の中でもありましたが、例えば、私も手元に持っておりますが、十月二十七日、大手の人材派遣業者のニュースリリースのチラシがございます。どう書いてあるかという、本臨時国会で審議される見通しの労働者派遣法改正案というものの、この状況において当社は、事務職派遣領域において常用型派遣事業を本格展開いたしますということなんです。つまり、二〇一七年三月末までに、この事業を通じて五千人。五千人、二〇一七年三月末までに事務職派遣、常用型派遣をふやしますと。無期雇用の派遣をふやす方向で、法改正をにらんで一生派遣をふやす方向でもう動き出しているじゃないですか。

塩崎大臣、こういう実態があるのに、責任者が一生派遣がふえるかふえないかわからないというんですか。答弁してください。

○塩崎国務大臣 先生は今、常用型というふうに書いておられるという話でございましたが、常用型の中には、当然のことながら、無期雇用型と有期雇用型と両方あるわけでございます。したがって、先生が今おっしゃっているのは、一生派遣とおっしゃっているのは多分無期雇用の方のことをおっしゃっていると思うので、これは有期雇用と両方の話だということをもっと申し上げなきゃいけないと思うんですね。

先ほどの質問に戻ることにまいりますけれども、正規雇用がふえるのか、あるいはずっと派遣がふえていくのかという御質問でありましたが、経済要因が変わらないで、そしてまた派遣を希望される方の増減等の他の要因も考慮しなければ、私どもとしては、今回の法改正事項には正社員化の推進のための措置それからキャリアアップ措置があることから、方向性としては私は正規雇用がふえる方向になっていると考えている、これは以前にも申し上げたところでございます。

実際には、正規雇用の数については、景気、雇用、それから失業情勢等の影響を当然のことながら受けるわけでありまして、一概にその増減について予測することは難しいということだと思います。

○山井委員 非常に無責任だと思いますね。

やはり国会というのは、この法案でどれだけ多くの人の人生に悪影響が及ぶかもしれないということを心配するのが政治じゃないですか。それを、これだけの規制緩和を出してどうなるかわからない、そんな無責任な法案は出し直してください。

例えば、きょうの配付資料の一ページにありますように、ドイツの例。ドイツはどうなったんですか。二〇〇四年に、それまであった二年の派遣上限期間を撤廃した、三十八万人だった派遣労働者が、二〇一一年、七年間で八十八万人に倍以上にふえているじゃないですか。今回と同じ派遣上限期間の撤廃をやったら、それだけふえているんです。

私がびっくりしたのは、こういう状況を厚生労働省は把握していますかと聞いたら、何と、配付資料の六ページ、この状況は「当方では把握しておりません」。そんなことも知らずにこの法改正を出しているんですか。

ドイツは、これでワーキングプアや、さらに、派遣は奴隷労働のようであるというような報道までなされて、若者の貧困が深刻な状況になって、昨年末に連立合意で、十八カ月、一年半にもう一回上限を決めるとしたんですよ。それによって、このグラフにもありますように、もう一度派遣労働者は減り出したんですよ。

規制は緩和したら派遣労働者がふえる、強化したら減る、これは当たり前の話。この十八カ月に再度ドイツが短くしたのも知っていますかと聞いたら、厚生労働省の回答は、九ページ、これも厚生労働省、「当方では把握しておりません」。気楽でいいですね、本当に。

これだけ派遣法の緩和で派遣労働者がふえて大問題になって、再改正が行われようとしている。にもかかわらず、その失敗に学ばない法改正を出して、塩崎大臣、先ほど、派遣労働者はふえるかふえないか一概にはわからな

いということでしたが、このドイツの例を見ても、日本では、派遣労働者は今回の規制緩和でふえないんですか。  
○塩崎国務大臣 ぜひ今回の法案の中身をもう少しお尋ねいただくとありがたいと思いますし、説明をさせていただくと、結論でふえる減るの話だけではないというふうに思いますので、お願いを申し上げたいというふうに思うんです。

先生が先ほどお触れになったドイツのケースですが、シュレーダーのときのいわゆるハartz改革。この以前からドイツにおける派遣労働者数は増加傾向にあったと承知をしております、なお、このハartz改革における労働者派遣制度の改正は、国内の高い失業率等を背景に、雇用機会の拡大を目的として変更されたものであって、こうした事情は日本の状況とはやや異なる状況でもございまして、ドイツがこうだからといって日本がこうなるということは必ずしも言えないのかなというふうに思っているところでございます。

○山井委員 無責任な答弁ですね。

普通、この状況を見たら、日本でも今回の規制緩和で派遣労働者がふえて、今、均等待遇は全く保障されていませんから、低賃金でいつ切られるかもしれない。そして、一生派遣の労働者がふえる。後ほど我が党議員が質問しますが、育児休業をとれている割合、正社員四三%、派遣四%。十分の一ですよ。結婚されている割合も、無期の直接雇用比べて約半分。こういう働き方をふやしていいんですか。

塩崎大臣は予算委員会で、枝野幹事長の質問に対して、十九ページにあります、「今回の法改正は、他の経済要因が変わらない場合に、派遣をふやす方向に向かう中身であるのか、それとも派遣を減らす方向の中身であるのか。」と聞かれて、赤線を引きましたが、「正規雇用がふえる」と。

ドイツでは派遣がふえているのに、塩崎大臣は全国の国民に対して、この改正で正規雇用がふえるということをおっしゃった。これは虚偽答弁じゃないですか。本当に正規雇用がふえるんですか、この改革で。

○塩崎国務大臣 この委員会での答弁の、「正規雇用がふえるという方向になる」と私が申し上げたのは、先ほど申し上げたとおり、他の経済要因が変わらないで、そしてまた派遣を希望される方の増減等の他の要素も考慮しなければ、今回の法改正事項には正社員化の推進のための措置やキャリアアップの措置が入っているわけでございますので、方向性としては正規雇用がふえる方向になる提案だということをお願いしているわけでございます。

結果としてどうなるかというのは、何度も申し上げているとおり、さまざまな事象の、言ってみれば与えられた要件の中で働く方々も選ぶことでもあり、また企業の側も選ぶことでもありますから、そして経済情勢がどうなるかによって結果としてはどうなるかというのはわからないので、むしろ私どもとしては、正社員化の推進のための措置とかあるいはキャリアアップの今までにない政策をぜひ御理解賜って、これをさらに、もし御議論があるならば、よくしていただくことを御議論いただくことが、この国会としてお願いをできればなというふうに思っているところでございます。

○山井委員 わからないという答弁でも無責任だと思うけれども、正社員をふやす方向だとまで言ったら、私はこれは国民をだます話だと思いますよ。

実際、中根議員もおっしゃっているように、現場では五千人の常用型派遣をふやす、これはどういうことかという、今まで正社員を求人していたのを、来年四月、この法案が通ったら、派遣で使いませんかという形で今もう動いているわけですよ。

おまけに、長妻議員も指摘された昨年の規制改革の配付資料、厚生労働省の配付資料、これは私ほうそがあると思いますよ。

十四ページ、ドイツでは、対象業務の派遣期間の制限なしとなっていて、わざと見えにくいように小さい字で、二〇一一年の改正で労働者派遣は一時的であることを規定、つまり、なしじゃなくて、あるんじゃないですか、二〇一一年に。にもかかわらず、なしだというわざとうその資料を配って、この時点で、一時的にするということが最高裁判決でドイツで決まっているわけじゃないですか。そこまでして、なぜ、ドイツの事例をほっぽらかして規制緩和をしようとするのか。

それで、塩崎大臣に一つ確認したいんですが、派遣会社で無期雇用だった場合、それも塩崎大臣がおっしゃる正社員に含まれているんですか。あくまでもそれは私は派遣労働者だと思いますが。そうですね。大臣、後ろで聞いている場合じゃないでしょう。そんなこともわからないんですか、大臣が。そんなものもわからないんです

か。

○塩崎国務大臣 当然、派遣会社の無期雇用でありますから、派遣の方であります。

○山井委員 確認しますが、正社員じゃないということによろしいですね。

○塩崎国務大臣 無期雇用というのは、無期に雇用されて定年まで行くわけですから、御本人によっては、それは正社員の認識をされている方がおられるかも知りませんが、我々はそれを、あえてやはり派遣で働いていらっしゃる方というふうに考えます。

○山井委員 今おっしゃったように、幾ら無期雇用でも、派遣は派遣なわけです。

そこで、二十四ページ、実は、今回、正社員になれる雇用安定化措置があるとおっしゃっているんですが、何とこれは、昨年六月十四日、厚労省の研究会で、こういう雇用安定化措置がいいですよと人材派遣協会が提案した内容そのものが今回の法案になっているんですね。労働者が求めているんじゃないんですよ。

具体的に言います。塩崎大臣、派遣先企業への直接雇用の支援、今回の法案では、三年間が終わったら、派遣先に直接雇用、正社員にしてもらえませんかと頼むんですけども、頼んで雇ってもらえると思われませんか。正社員にしたかったら、頼まなくてもその派遣先は雇いますよ、それは。一言お願いするだけだと何の実効性もない。

おまけに、長妻議員も言いましたが、他の派遣先を紹介する、これなんて派遣会社の本来業務じゃないですか。紹介するのが当たり前じゃないですか。しないような派遣会社なんかないですよ、これがビジネスなんだから。塩崎大臣、これで正社員がふえると考えておられるんですか。

○塩崎国務大臣 先生も御存じでおっしゃっているんだろうと思いますけれども、この雇用安定措置というのは今まではなかったわけですね。これを初めて派遣元に義務づけるということでありまして。

もう一つ、さっき、人材派遣の協会からの要望どおりだというふうにおっしゃいましたけれども、これは、彼らは当然のことながらいろいろな要望をするわけです。その中で、たまたま我々も考えていることと同じものもありますけれども、そうじゃないものもたくさん入っているわけであって、我々は言われたとおりやるような話では全くないということはちょっと言っておかないといけないというふうに思いました。

その上で、先ほど、直接雇用の依頼に応じるわけないだろう、こういうお話でありますけれども、百回やったら百回全部そうかという、それは必ずしもそうじゃないと思うんです。

ただ、おっしゃるように、直接雇用の依頼をして採っていただけないというときには、実は、二、三、四と、新たな就業機会の提供、つまり、派遣先を別なところを紹介する、あるいは派遣元での無期雇用をする、無期雇用ということはさっき申し上げたとおりのことでありまして、それから、その他安定した雇用の継続が確実に図られると認められる措置、このいずれかを直接雇用が実現しないときには講じないといけないということを義務づけているわけでありまして、これまでの派遣のお立場の方々にとってはやはり今までよりも安定するというのを考えていけるのではないかなというふうに思ったからこそ、こういう提案をさせていただいているということです。

ですから、一生派遣というようなことでいくことでは全くなくて、こういうようなことをさまざま派遣元は努力をしないとけないということを今回御提案申し上げているわけでございます。

○山井委員 全く実効性がないです、これは。全く実効性がない。これで安定雇用になると考えるならば、甘過ぎて話にもなりません。

さらに、おっしゃったキャリアアップ、私の配付資料の六ページを見てください。

私もびっくりしたのは、厚生労働省に文書質問をいたしました、私はこう聞いたんですね。例えば、経理担当の派遣労働者が経理についての教育訓練を希望し、あるいは、英語、パソコンを駆使する派遣労働者がそれぞれ英語、パソコンなどの教育訓練を希望し、年に一時間あるいは半年に一時間、それぞれ経理、英語やパソコンの教育訓練を提供した場合は、派遣元は今回の法案の義務を果たしたことになるのか、なり得るのか。これについては、場合によっては義務を果たしたと判断できると。

年一時間でもキャリアアップの講習を、あるいは教育訓練をすれば、年一時間でも義務を果たしたということになる場合があるんですか、塩崎大臣。

○塩崎国務大臣 キャリアアップ措置についてのお尋ねでございますけれども、今回、この法案では、派遣労働

者のキャリアアップに向けた雇用主責任を強化するために、派遣会社に対して計画的な教育訓練等の実施を新たに義務づけるということにしております。

派遣会社が策定をいたしました教育訓練計画が法の趣旨に沿ったものであるかどうかは、派遣労働者のキャリアアップに資するかどうかを個別の事案ごとに労働局で判断をするということになっていまして、派遣元が策定した教育訓練計画が派遣労働者のキャリアアップに本当に資するののかというのは、今申し上げたように個別に見ますけれども、派遣会社や派遣労働者の状況によって、一概にはやはり言えないと思います。

いずれにしても、具体的な内容については、今後、この法案成立後に労働政策審議会で議論を深める予定であります。

ということでございますので、これからさらに、どうやったら有効な教育訓練ができるのかということを御議論いただくということになっておるわけでございます。

○山井委員 全く質問に答えないんだったら、質問時間を延ばさせてもらいますからね。

私は、年一時間の教育訓練でも今回の法案の教育訓練の義務を果たしたことになる場合があるんですかと聞いているんです。教えてください。

○塩崎国務大臣 一年に一遍とかいう極端な話はもう歴然としているわけでありましてけれども、どういう訓練をやるのかというのはやはり一概にはなかなか言えないことであって、その中身にもよりますし、何を月に一遍やるのか、週に一遍やるのか、年に一遍やるのか、それはいろいろだと思いますので、それぞれいろいろなことが考え得るわけでありまして、だからこそ、申し上げているように、これは労政審で、労働側、使用者側、そして中立側でしっかりと議論していただいてお決めをいただくということを今お願いを申し上げているわけでありまして。

○山井委員 欠陥法案じゃないですか。年に一時間でいいかどうかとも答えられない、それでどうして実効性があると言えるんですか。私たちは何を審議するんですか。一時間でいい場合があるのかないのか、一年に一日でいい場合があるのかないのか、教えてください。そうしないと審議できないじゃないですか。

○塩崎国務大臣 繰り返し申し上げますけれども、何を、どういうものをやるのかにもよっていろいろとケースはあり得ると思いますので、一年に一遍とか一月に一遍とかいうだけでは、中身を知らない限りはなかなか判断はつかないということだろうというふうに思います。

○山井委員 こんな法案、知りませんよ。何を審議したらいいんですか。一年に一時間でいいかもしれない。

では、塩崎大臣、一年に一時間で教育訓練になるんだったら、例えばどういうケースだったら、一年に一日、一年に一時間で教育訓練になると考えるんですか。実効性があると言っているのは塩崎大臣なんですから、説明してください。

○塩崎国務大臣 職業は千差万別でありますから、どういう教育訓練をやるのかはいろいろあって、それぞれの専門の分野で、それがどのくらいの教育訓練になり得るのか、どういう頻度でやるのがいいのかというのは、それはやはりそれぞれだと思っておりますね。

ですから、それを今何か例を挙げて言えといてもなかなか難しいと思いますし、まあ常識的な範囲で考えてみて、先ほど申し上げたように、労働局もちゃんとそれをやっているかどうかをチェックするわけでありまして、それを教育訓練として意味があるかどうかはまた労働局もきちっと厳しく見ていくということをしっかりやっていかなきゃいけないというふうに思っております。

○山井委員 待遇改善だとか正社員化するとかキャリアアップとか言いながら、年に一時間でいいののかわからない、大臣もわからない、そんなことでよく法案審議してくれと言えますね。こんな無責任な法案、私は聞いたことがありません。

あした理事懇がありますから、理事懇までに、年に一時間でいいのかわ、年に一回でいいのかわ、どういうものだったら最低限義務を果たしたことになるのかわ、資料を提出してください、塩崎大臣。

○塩崎国務大臣 単純化するの簡単でありますけれども、先生、やはりいろいろな職業があって、いろいろな訓練のやり方もあって、それを一年に一遍でいいとか悪いとかいうような、単純化した話ではなかなか難しいと思うんですね。

ですから、これはやはり労政審で議論していただいて中身を詰め切っていただいて、労働側の皆さん方も納得するものをつくろうじゃないかと申し上げているわけだし、ちゃんとした制度になったときには、労働局が必ずこの教育訓練の計画というのは見るわけですから、それを、先生や私たちが考えてみて常識的におかしなものをいいと言うわけがないので、先生と私と余り感覚は多分違ってないんだろと思うんです。

そういうことだと思いますので、具体的にできるかできないかとかいう今の御要望でありますけれども、なかなか一概に定量的なことを言うようなことは難しいというふうに思います。

○山井委員 これは審議の前提ですので、あしたの理事懇には政府から提出してもらえるように、委員長、お取り計らいをお願いします。

○渡辺委員長 これは理事会で協議をいたします。

○山井委員 これは、私もびっくりしたのは、結局、中身が空っぽじゃないですか。キャリアアップ、教育訓練、一年に一時間でいいのか、一年に一回でいいのか、常識で判断してください、それだったら国会は要らないじゃないですか。そんな法律案、聞いたことないですよ。そこがわからないから法案審議をするんじゃないんですか。やはりそこを詰めて、こういう教育訓練だったら不十分だ、もうちょっと厚くすべきじゃないか、それをするのが国会審議じゃないですか。

そういう教育訓練の中身が全く空っぽであるような法案というのは、私はこれは審議できないと思います。ぜひ出し直していただきたい。

以上のことを申し述べて、私の質問を終わります。