

○渡辺委員長 次に、山井和則君。

○山井委員 山井です。四十分質問をさせていただきます。

まず最初に、昨日、理事会に提出されたこの一〇・一虚偽ペーパーのおわびなるものでありますけれども、これについては、大量の派遣労働者が失業する、そういうとんでもない不正確なことを書いている、そのことに関する明確な謝罪もない。

さらに、何よりも私が驚きましたのは、けさの答弁でも、二月二十三日にこのペーパーがおかしいということ塩崎大臣が気づいてからも、これを配付した先には一切、大量の派遣労働者が失業するというのは間違っていましたという取り消しの説明は全くしていない。

本当に、間違っているとわかりながら、虚偽のペーパーを配って、その虚偽が発覚したにもかかわらず、間違っていますよという説明をこの時点においても行っていない。私は審議の前提が崩れていると思います。

ぜひ、その間違った内容のペーパーを配った人に謝罪をして、間違っていました、この法案が通らないと大量の派遣労働者が失業しますなんということはありませんということ、まず配った相手に謝罪して、説明して回っていただきたい。その後でないと審議には入れないと思います。当然だと思います。

さらに、この件について私は今まで三回ぐらい質問していますが、このことについて、局長が、ペーパーを配付したか記憶にないと言っていて、次回には、記憶がよみがえってまいりましたと言っていて、配付したと言った。その質問時間もぜひ返していただきたいと思いますので、ぜひともそのための一般質疑も補充をしていただきたいと思います。もうこのことは、本当に時間がもったいないので、これ以上は言いません。

さらに、けさ足立先生の方からも、同一労働同一賃金推進法、均等待遇を推進する法案、足立先生によりますと井坂法案を昨日提出したわけでありまして。これについても、世界の常識は、均等待遇という前提のもとで臨時的、一時的に派遣労働をやっていくというのが、EU、フランス、ドイツ、韓国、世界の常識です。にもかかわらず、本法案では、均等待遇、同一労働同一賃金という前提がないまま一生派遣に拡大する、世界最悪の法改正、世界に類を見ない法改正であります。

それで、このことについて、一つ、これも指摘だけしておきます。

先ほど井坂議員が、ちょっと個別名を出して恐縮ですが、自民党の大岡先生の質問のことをおっしゃっていました。ここに議事録がございまして。大岡先生は悪くないんです、答弁のことを言っているだけですから。

五月十五日、大岡先生は、「既存の二十六業務につきまして、多くの合法的な契約は、いわば建物でいえば既存不適格ということで、新法が遡及適用されることなく、派遣期間の上限が適用されないということになります、そのとおりでよろしいのでしょうか。」と。つまり、専門二十六業務でも、今まで期間制限がなかった方はこれからも期間制限がなくいいんですかということ質問したら、坂口政府参考人は、御指摘のように、「派遣期間の上限なく派遣される方もあり得るということとございまして。」というふうに、否定していないんですね。

別にこれは大岡先生の質問は悪くないんですよ。答弁がいかにも、そのとおりですという答弁になっちゃっているわけです。

これは、四十万人の方が三年後に解雇されるのか、されないのかという、四十万人の方の人生がかかっている議事録の割には、井坂先生がおっしゃるように、普通に聞けば真逆に聞こえるんです。大丈夫ですよ、三年後、首を切られませんかよという、この答弁も理事会で精査をしていただきたいと思います。

委員長をお願いします。

○渡辺委員長 理事会で協議いたします。

○山井委員 それともう一つ、本会議で井坂議員の質問に対して、これも議事録が出てきておりますが、この雇用安定化措置で本当に正社員がふえるのかという質問に対して、キャリアアップ助成金などの拡充とか、キャリアアップ助成金で正社員をふやすということを答弁しておられます。

きょうの配付資料の十四ページを見てください。確かに、キャリアアップ助成金、特に有期から正規、あるいは無期から正規に、五十万、四十万、三十万出すのに加えて、派遣労働者が正規になったら三十万円上乗せになるん

です。

問題は、予算獲得のために、積算で何人分で予算要求しているかということなんです。塩崎大臣、ここにペーパーがありますが、派遣労働者を正社員にするための、この三十万円上乘せのキャリアアップ助成金、大体何人の予想で予算要求しているんですか。

○山本副大臣 平成二十七年度予算におきましては、派遣労働者を含む非正規雇用労働者を正規雇用に転換する事業主に対する助成金として、積算上は、支給対象人数は約二万五千六百人、約百三十億円を計上しております。

その中で、御存じでおっしゃっていると思いますが、予算額には派遣労働者分として内訳をつくっているわけではございませんけれども、積算上は、派遣労働者分として約三千三百人、約二十四億円を計上しております。

ただ、これは派遣労働者分の上限となるわけではございませんで、キャリアアップ助成金全体の予算の約二百二十一億円の中で、そこがふえてくれば、三千三百人以上のものも必要な支出というものをを行うことができる形にさせていただいております。

○山井委員 びっくりしましたね。正社員化、正社員化と言いながら、予算獲得は三千二百七十五人。百二十六万人いるんですよ。百二十六万人のうちで、三十万人ぐらい正社員にしたいと考えているのかと思ったら、三千二百七十五人。〇・二%、五百人に一人じゃないですか。五百人に一人。つまり、言っていることとやっていることが違うじゃないですか。

それで、お聞きをしたいと思いますのですが、もう一つ私が驚きましたのは、前回、無期雇用の派遣労働者を正社員として求人広告していいのかという質問をしました。先ほど大西議員も質問されましたが、それに対して、ケース・バイ・ケースとおっしゃったんですね、前回の答弁で。

塩崎大臣、明確にお答えください。

ケース・バイ・ケースということは、無期雇用の派遣労働者の求人広告で、どういう場合は職業安定法四十二条の誤解を招かない広告に当たるのか当たらないのか。ケース・バイ・ケース、どういうケースが正社員の求人広告はだめ、どういうケースはオーケー、その説明をしてください。

○塩崎国務大臣 何度も申し上げますけれども、労働関係法令上、正社員という確立した定義というのは存在をしません。常用型派遣の方の中には、派遣会社に無期雇用されている方もおられて、このような方については、その会社の中などで正社員という呼称が使われている場合もあり得るということは何度も申し上げております。

ただし、このような場合であっても、職業安定法によって、働く方の募集を行う者が雇用形態を明示する場合には、応募者に誤解が生じないよう努めなければならないというふうに定められているわけでございます。

誤解が生じるようなケースとしては、例えば、正社員として募集をして、就業場所を配属先等としているなど、明示している労働条件などから派遣労働者として働くことがわからないケースが考えられるわけでございます。

労働関係法令上の正社員がないために、職業安定法第四十二条の規定に違反するか否かの判断はなかなか難しいわけですが、一般的に正社員の中に無期派遣労働者は含まれないと理解をされていると考えられることに加え、実際にわかりにくいとの声もいただいているところでございますので、実際にどのような点が誤解を生じさせやすいのかなどについては、これは早急に検討して、問題点を明らかにした上で解決策を考えたい、このように考えているところでございます。

○山井委員 これは、もしかしたら皆さん、ちょっとわかりにくかったかもしれませんが、今、すごい答弁をされたわけです。

この八ページにありますように、既に人材派遣会社は、「正社員（派遣）」という求人広告を出しているんです。「正社員（派遣）」ですよ。意味わかりますか。それで、「正社員（無期雇用派遣労働者）」となっているんです。

塩崎大臣に確認します。

昨日、答弁書というか、私が一週間前に書面で聞いたことに対してペーパーが返ってきています。そのペーパーがこちらにございますから、今の答弁どおりですので、確認をしますが、こう答弁されたんですね。無期雇用で正社員とだめな場合は、明示されている労働条件等から派遣労働者として働くことがわからない、つまり、派遣労働者とわからずに正社員とだけ書いていたら、これは職業安定法四十二条違反。

塩崎大臣、お聞きします。ということは、ちゃんと派遣ですよと書いてあったら、正社員として求人広告、無期

の場合はしていいということですか。

○塩崎国务大臣 これは、先ほど私が答弁申し上げたのとほぼ同様のことを答弁書ではお返ししたというふうに思います。

ですから、それは、全く誤解を生じるようなケースというのはだめだということを申し上げているのであって、それで、今申し上げているように、もともと職業安定法には、応募者に誤解が生じないように努めなければならないというふうに書いてあるわけですので、誤解を招くことが間違いないようなケースはだめだということを行っているので、ケース・バイ・ケースと言っているのは、だめだということを、今、答弁書でも同時にお答えをした明らかなケースを返したわけですので。

先ほどお配りをされたものとか、個別のケースについては、私どもとしては……（山井委員「答えてください、質問に。委員長、もう一回質問します」と呼ぶ）

○渡辺委員長 山井和則君。

○山井委員 塩崎大臣、私は平易に聞いているんです。

つまり、明示している労働条件等から派遣労働者として働くことがわからなかったらだめということとは、派遣労働者です、これは無期の派遣労働者ですと明記してあったら、正社員として求人広告を出していいということですか。

○塩崎国务大臣 何度も申し上げますけれども、今、極めて部分的におっしゃったわけですが、それは、先ほどの契約などで、行ってみたら全然違うとかそういうこともあるので、ケース・バイ・ケースということをお願いしているのです、ですからこそ、先ほど御答弁申し上げたように、早急に検討して、問題点を明らかにした上で解決策を考えたいということをお願いしている。

その部分をすごいことを答弁したと言っていたのかと思ったら、ちょっと違うかもわからないなと思って、少し違うかなということなんです、私どもとしては、問題提起はしかと受けとめて、今、このような形で実際にどのような点が誤解を生じさせやすいのかということについてしっかりと検討しよう、それも早急にやろうということをお願いしているわけでありまして。

これは、私どもとしても、我々が考えている正社員の中に派遣は入らないということは、これも繰り返し申し上げて、キャリアアップ助成金も、ですから派遣は入らないということも明快に申し上げてきているわけでありまして、私どもが考えている、そして望ましい正社員の中に派遣は入っていないということは繰り返し申し上げております。

ですから、ここまではっきり、我々のスタンスはそうですから、あとは法解釈の問題で、ケース・バイ・ケースでどう考えるのかということなので、大事なことは、政策誘導としてどっちに行こうとしているのかというのが私はとても大事だと思いますが、グレーゾーンで御懸念が示されているわけでありまして、早急に検討して問題点を明らかにして、どのような場合に誤解を生じさせやすいのかということを検討したいということをお願いしているわけですので。

○山井委員 早急とおっしゃっていますが、これはもう法案審議を始めようとおっしゃっているわけですから、あしたの理事懇までに出していただきたいと思えます。

なぜならば、私は、これは昨年の秋から厚生労働省に言っていますし、三月にも予算委員会で、既に塩崎大臣に二カ月前にも質問していますから、きのうきょうの話じゃないんです。半年前から厚生労働省には言っていますから、このことは。

委員長、あしたの理事懇までにこれを出してもらえますようにお取り計らいください。委員長に言っています、今はまず。まず委員長に。

○渡辺委員長 まず、ちょっと大臣、答えてください。（山井委員「まず委員長が答えてください。まず委員長」と呼ぶ）

それは、まず大臣に言ってください。（山井委員「理事会で協議しますと言った方がいいですよ。委員長に要望しているんです」と呼ぶ）

あしたまでという、そういった一つの期限を決めていくことは基本的に難しいんですが、理事会で協議をいた

します。

○山井委員 わかりました。

塩崎大臣、これはささいな問題じゃないですよ。つまり、今回の法案では、雇用安定化措置で、派遣会社が雇う無期雇用に誘導すると言っているんですよ。その誘導する人たちは、今の塩崎大臣の答弁でいえば、求人広告では正社員と求人していいということになるんですよ。おかしいじゃないですか。

塩崎大臣、もう一回明瞭に聞きます。無期雇用の派遣労働者で正社員として求人広告してもいい場合があるんですか、ないんですか。

私は、全くだめだと思います。なぜならば、求人広告においては、派遣労働者ではなくて直接雇用でないと、正社員という求人広告は使うべきではないと私は考えますし、今までもそうだったと思います。それが社会的通念だと思います。塩崎大臣、いかがですか。

○塩崎国務大臣 先ほど申し上げたように、今、正規社員ですか、無期派遣と書いてある場合はいいかとおっしゃっていますけれども、それだけしか出さない募集というのはないわけでありまして、ですから、それはトータルで考えて、ケース・バイ・ケースだということを申し上げているわけです。

ですけれども、実際にわかりにくいという声もやはり多いし、何度も言いますけれども、我々は、正規雇用という我々がイメージしているものに派遣は入ってきませんということを申し上げているので、それははっきり、キャリアアップ助成金も派遣は対象としないということを明快に繰り返し繰り返し申し上げているわけです。

ですけれども、それでもいろいろ誤解を、だって、そもそも正社員という言葉に定義がないわけですから、いろいろな人がいろいろな形で使っているわけです。それを一人一人追いかけていって、それは間違っていますよと言うわけにはいかないの、そこで、しかし、そうはいつても、公共政策として問題があって、誤解を招く、あるいは実際にわかりにくいという御指摘があるということなので、実際にどのような点が誤解を生じさせやすいのかなどについては、早急に検討して、問題点を明らかにした上で解決策を考えたいということを申し上げているところでございます。

○山井委員 これは、検討というか、既にそういう広告を出ているんですよ。応募している人もいるんですよ。おまけに、万が一この法案が通って無期雇用に誘導するようになれば、この無期派遣労働者で正社員の求人広告はこれからどっとふえますよ。オーケーならば、ふえますよ。だめだったら、ふえませんが。ですから、明確に答弁していただきたいんです、塩崎大臣。

これはもう既に始まっているんですから、そういう広告が。今既にある、無期派遣労働者は正社員として求人広告している。またそれを、次から次へと新たな派遣会社もそういう求人広告をしようとしている。

ですから、塩崎大臣、お答えいただきたいんです。それはオーケーなんですか、だめなんですか。明快に。

○塩崎国務大臣 何度も申し上げているように、職業安定法四十二条に照らしてみても誤解を招くかどうかの判断は、ケース・バイ・ケースで、全体を見て考えるということでもあります。

先ほど申し上げたように、その一方で、正社員という、我々政府としての、厚生労働省としての向かうべき方向は明快にしながら、今のような問題についてのお声はしっかりと受けとめながら、早急に、どこがどのような点で誤解を招きやすいのかということをよく考えて、問題点を明らかにして、もし問題があるならばやはり解決するために我々としても解決策を考えよう、こういうことを申し上げているわけでもあります。

○山井委員 ダブルスタンダードで、おかしいですよ。明確に派遣労働者は正社員じゃないと言いながら、何で求人広告で派遣を正社員と書くのがだめだと答弁できないんですか。おかしいじゃないですか。全く理解できません。

求人広告というのは、若者や人の人生にかかわるんですよ。正社員と思ったら安定していると思うじゃないですか。それを、派遣労働だったら安定していないじゃないですか。

実際、リーマン・ショックのときに無期雇用の派遣労働者がどうなったか。実際、七七%は解雇になっているんですよ。無期雇用といっても、派遣の場合は、ちょっと経済不安になったら七七%解雇で、全然安定していないんですよ。

にもかかわらず、無期の派遣だからといって、正社員という求人広告を今も野放しにされていますよね、半年

前から私が提案しているにもかかわらず。ということは、結局、それを認めているということに既になってしまっているんですよ。

おまけに、正社員化する正社員化すると言いながら、この無期の派遣労働者を正社員として求人することを容認するのであれば、この法案の目指すべきところ、つまり、雇用安定化措置で派遣元に無期雇用してもらい、その方々を、派遣社員なのに正社員と呼ぶということになるわけですよ。とんでもない話ですよ。あくまでも正社員は直接雇用ですよ。

塩崎大臣、正社員は私は直接雇用だと思います。なぜ求人広告だけ正社員は直接雇用でなくていいんですか。なぜですか。塩崎大臣、教えてください。

○塩崎国務大臣 何度も申し上げますけれども、労働関係法令上、正社員の定義はございません。

したがって、法律論として今申し上げているのは、トータルで誤解を本当に招くのかどうかということの解釈が職業安定法第四十二条に照らしてみても当てはまるかどうかということが問題であって、これは、私どもとしては、ケース・バイ・ケースで、トータルに一つ一つのケースを判断していかなければならないということをお願いしているわけでありまして。

○山井委員 これは仮定の話をしているんじゃないんですよ。実際、そういう求人広告が以前からあるということをやっているのに、何も動かないじゃないですか。

さらに、このテーマについては、根本的な厚生労働省の方針転換になってしまうわけですよ。派遣労働者を求人広告で正社員として認めるということは、事実上、派遣正社員、何でも正社員、名ばかり正社員ということに、これははっきり言ってなりますよ。誤解を招きます。

実際、いろいろなホームページでは、正社員で安定していると思ったら、先ほど大西議員が質問したように、派遣先が見つかるまで給料が出なかったとか、正社員で安定していると思ったら、派遣先がなくなったら給料が出なかったとか、そういうトラブルは既に起こってしまっております。このことは引き続き議論したいと思っております。

その次に、二十六業務の専門業務の件ですが、きょうも配付資料でお配りをしておりますように、今回、この二十六業務の四十万人については、規制強化になっております。つまり、今まで無制限で、期間の定めなく働いていた人たちが、制限ありに、三年で解雇をされることとなります。そして、その方々は、期間の定めのない二十六業務の中で、有期の方は約四十万人です。この四十万人の方が、三年後には基本的に解雇されることとなります。

私、きのう、ある五十代の女性の方に会いました。その方は、きのうの昼、人材派遣会社から、あなたは今回の法律が通ったら三年後に解雇になりますということを通告されました。丁寧にその派遣会社は、三年後に上限が設定されるという法律には従わねばなりませんので、申しわけありませんが、法令遵守のためにあなたを三年後には解雇しますということをおっしゃったわけでありまして。

でも、おかしいと思いませんか。その方、パソコンとか専門業務で十五年間もシングルマザーとして働いてこられた。法改正がなければそのまま働き続けられる可能性も高いし、十五年ですからね、職場の友達もいっぱいいる。ところが、この法律が成立すれば、何で三年後に解雇されないかだめなんですか。その方は、私の十五年間を返してほしい、何で法改正で自分が解雇されないかだめなのかということをおっしゃっていただきました。

さらに、もうお一方、私は先日お目にかかりました。五十代の男性、精密機械の専門業務、十七年間働いておられた。その方も二十六業務で、今のままだとずっと、当分働き続けられる。でも、その方も、この法律が通れば三年後に解雇になります。

その方は丁寧に聞かれたそうです、正社員に雇ってもらえませんか。そうしたら、あなたの五十代の年齢では無理ですと断られた。そして、派遣元に直接雇用の依頼、無期雇用も依頼された。しかし、あなたの年齢ではだめですと断られた。それで、その方は親の介護もされていて、そして、精密機械の二十六業務というのはそんなそこらじゅうにある仕事じゃないから、新しい派遣先ということになれば大幅に賃金が下がるということになってしまふ。

塩崎大臣、私は思うんですが、四十万人の有期の専門業務の方々、先ほど大西議員が、S Eの方々、テレビ業界の方々もおっしゃいましたが、この方々が三年後に上限で解雇されてしまうというこの四十万人問題、これはこ

の法案の欠陥じゃないですか、欠陥。救済できるめどはあるんですか。

塩崎大臣、今私がお話ししたような五十代の専門業務の方々、三年後に解雇されるこの方々は、どういう救済をしてくださるんですか。

○塩崎国務大臣 まず、無期雇用の派遣で働く方については、今回の改正によって期間制限の対象外となるわけでありまして、同一の派遣先で働き続けることができることとなるわけでありまして。

個人単位の期間制限が課せられる有期雇用の方については、派遣期間の上限に達することによって雇いどめのリスクというものが今問題にされているわけでありまして、これらの方には、派遣会社に対して、派遣先に対する直接雇用の依頼等の雇用安定措置というのがまず義務づけられていること、それによってこのリスクを低減することがまず第一。

それから、労働契約法に基づいて、同一の使用者との間の有期労働契約が反復更新されて通算五年を超えたというようなときは、これは御存じのように、労働者の申し込みによって派遣において無期労働契約に転換ができて、その時点で期間制限の対象外となるということになることから、同一の派遣先で働き続けることが可能になるということでございます。

また、御案内のように、個人単位とそれから事業所単位の期間制限がございますので、先ほど申し上げたように、もちろん無期になることが一番近道ということではございまして、今のようなやり方もあって、そして、個人単位でありますれば、同一の組織単位じゃないところであれば継続することも可能だということもあることを申し添えておきたいと思えます。

○山井委員 塩崎大臣の答弁は机上の空論なんです。みんな、三年後、路頭に迷うのではないかと、本当に人生の不安に苦しんでおられるんです。

先ほど言った五十代の女性の方もシングルマザーですよ、お子さんを育てておられる。十五年間ずっと働いてきたところを、新しい派遣先というのは、今まで十五年間働いてきたから今の賃金であるのであって、五十代で新しい派遣先に初めましてと行ったら、賃金も待遇も大幅に下がるんです。

だから、塩崎大臣、私が聞いているのは、既にこの方々は、残念ながら、正社員も無理、派遣元の無期雇用も無理ですと言われているんです、五十代だから。そういう人はどうなるんですか。

○塩崎国務大臣 これは阿部先生のときにも申し上げましたけれども、もともと安定的な雇用であったかどうかということも、今取り上げられた雇用のサンプルは、例はあると思うんです。

先ほど申し上げたように、この二十六業種の業務の中でも、派遣契約期間というのが極めて短い、反復契約をしているということを申し上げました。ですから、もともと、期間制限がないところだけを見て安定的だとお考えになるところも、実は必ずしもそうではないことが十分あって、先ほど申し上げたように、二十六業種全体でいくと三カ月以内というのが四三%強ですから、かなり、三カ月でずっと派遣契約を更新しないとイケないということがあって、いつそれは切られるかもわからないということも同時にリスクとしてございますので、そういうこともあわせ考えてみていかなければいけないというふうに私どもは思っております。

○山井委員 確かに、有期の専門業務といっても、雇用が永遠に安定しているかどうかはわかりません。でも、一つ言えるのは、今回、法改正になれば、確実に三年後に切られるということなんです。だから、この方々は、何を余計なことしてくれるのと言うわけですよ。法律さえなかったら、あと三年、五年、働き続けられる可能性もあるんです。

さらに、今回のこの法案というのは、労働政策審議会で、連合からもこの部分に関しては反対意見がついておりました。つまり、労働政策審議会で反対意見がついているにもかかわらず、しっかりと労働側の合意も得ずに法案を出してくるから、いざ法案審議になったら、四十万人の有期の専門業務の方々が路頭に迷うかもしれない。

私は、こんなことは法案審議の段階で議論するどころの話じゃないと思えますよ。こういう根本的な問題は、労働政策審議会で労働側ともしっかりと協議をして、反対意見がつかないようにして、そして、こなれたものを国会に出してくるといのが今までの日本の労働政策のよき伝統だったんじゃないんですか。

これは、でも、塩崎大臣、この四十万人の中で、正社員にもなれない、無期雇用にもなれない、こういう方々、つまり非常に厳しい状況になる方は、四十万人のうち何万人ぐらいだと思ってこの法案を提出されたんですか。

塩崎大臣、お答えください。

○塩崎国務大臣 それは先生、四十万人が、どういう扱いになる方がどのくらいおられるかということのを正確に予想せいと言われても、それはなかなかできないことで、生きた経済でございますし、そこは、無期にどれだけられるのかとか、そういうこともあるわけですけれども、我々としてはやはり道をつけておく、あとは、それぞれ、雇う側と働く側がどういう話し合いをして決まるのかということがあって初めて結果が出ることでございますので、私どもとしては、今申し上げたような道をつけるということが我々としての政策責任ではないかというふうに思っております。

○山井委員 塩崎大臣、この法案で直撃を受ける四十万人の方々の人生がかかっているんですよ。何万人がどうなるかはわからないと。わからない法案なんか出さないでくださいよ。

五十代の方、正社員にはそう簡単になれませんよ。無期雇用も派遣元では無理ですよ、はっきり言いまして。そういう方々にとっては不利益変更じゃないですか。そういう不利益変更の方が何人出るのかもわからない。失業するかもしれない。日雇い派遣になるかも知れない。わからないのに法案を出しているんですか。余りにも派遣労働者に対してそれは冷たいんじゃないですか。失礼じゃないですか。

塩崎大臣、ほかの聞き方をしましょう。今までの日本の歴史上の労働法案の中で、その法案によって解雇をすることになる、解雇される方が万単位で発生する、そんな法案、過去、日本の歴史上ありましたか。

○塩崎国務大臣 私どもは、そういうことになるということを想定しておりませんので、比較のしようがないと思います。

○山井委員 ちょっと待ってください。今、おかしい答弁をされたんじゃないですか。

専門二十六業務、四十万人は、三年上限を決めるという法案ですよ。ということは、三年後に解雇されるということですよ、この法案は。それを、解雇されるとは想定しておりませんという答弁はおかしいんじゃないですか。

大臣、三年上限ということは、基本的には三年後に解雇される可能性が大ということですよ。いかがですか。

○塩崎国務大臣 余り単純化していただくと、大勢の方が来て聞いておられるので、誤解をされるので。

雇用安定措置というものを、何度も繰り返し御説明を申し上げました。こういうものもございますし、先ほど申し上げたとおり、個人単位の期間制限についても、いろいろなケースがあり得るということを申し上げてきているわけでありますので、そこのところは余り単純化し過ぎない方がいいと思います。

もう一つ大事なことは、これはもう山井先生が一番強くおっしゃってきたのは、一生派遣はだめだ、固定化もだめだということをおっしゃってきたわけであって、なおかつ、いつ雇いどめになるかわからないというお話をされていましたが、先ほど申し上げている二十六業務の中でも、驚くほど大勢の方々が短期の契約でくるくと契約を更新されている、ですから、極めて不安定であって、これをどう安定化するかということも考えなきゃいけない。

それは、やはり基本はその人の力を、価値を上げるということが大事なので、人材育成という言葉をおっしゃいますが、この人材育成をちゃんとした必須の仕組みとして持っていなかったのが今までの派遣の仕組みでございます。

これは、民主党政権時代も、二十四年のときにも改正をされましたが、そのときにも入れ込んだわけでもなかったわけであって、大事なことは、この派遣制度を、山井先生といえども、よもやゼロにしようというわけではないと思いますが、今、我々がいつもやらなきゃいけないことは、きょうよりもあすをよくする、あすよりもあさつてをよくするということが大事なので、この法律はまさに今までのものよりずっとよくなるものをお出しして、これでまずいってみようじゃないかということをおっしゃっているんです。

これで、ずっと後変わらずにいけるだのようなことを申し上げてはもちろんないわけでございますので、そこは謙虚にやっていかなければいけないなというふうに思っているところでございます。

○渡辺委員長 既に時間が経過しておりますので、質疑は終わってください。

○山井委員 時間が来ましたので締めくくらせていただきますが、残念ながら、塩崎大臣のおっしゃっていることは机上の空論なんです。四十代、五十代の方が、三年が終わって正社員に何%の方が雇ってもらえるんですか、何%の方が無期雇用で派遣元で雇ってもらえるんですか。そんなこと、現場の方々の声を聞いたら誰でもわかる

じゃないですか。全然、机上の空論ですよ。

それに対して全く楽観的なことを言って、そして、三年後に四十万人の方々が、上限が決まって解雇される、その救済措置も考えていない……

○渡辺委員長 時間が終了しておりますので、質疑を終了してください。

○山井委員 こういう欠陥法案をこのまま通せば本当に問題ですし、そういう救済措置もないということは、私は、審議する以前の欠陥法案だと思います。

以上です。