

○山井分科員 三十分間質問をさせていただきます。派遣法と残業代ゼロ法案についてであります。

まず、配付資料をごらんいただきたいんですが、この一枚目の配付資料、フリップにもしてまいりました。

ある人材派遣会社が事務職の常用型派遣事業を本格展開しておるわけであります。それで、この人材派遣会社に常用型派遣として雇われるわけですが、私が少し、ちょっと気になっているのは、この求人情報には、正社員として雇用をするということが書いてあるのと、「正社員からはじめる未来。」ということが一つのポイントとなっております。

私が学生さんなどと話をしましても、とにかく正社員になりたい、派遣は不安定だからよくない、やはり正社員になりたいという方が多いんですね。そういう方にとっては、あっ、正社員だと。正社員だということでこの仕事につけば、正社員なんだけれども実は常用型派遣であって、働くのはその会社じゃなくて、派遣先で働く。

そこで、塩崎大臣にストレートにお伺いしたいんですけれども、人材派遣会社の常用型派遣の労働者は正社員と呼んでもよいのですか。

○塩崎国務大臣 恐らく質問主意書にもあったかと思いますがけれども、労働関係法令の中で、いわゆる正社員という確立した定義というのは特にないわけでございまして、今、これが正社員なのかどうかということのお問い合わせでございますけれども、一概にこれに答えることはなかなか難しいのかなというふうに思っております。

では、そうすると、正社員という呼び名をどういうふうに使っていいのかということでもありますけれども、時々やはり企業によっては常用型派遣で働く人を正社員として含めている場合もあるわけでございまして、我々がふだん言っている正社員というのは、今、正社員をふやそうと言っているときの正社員とは、やはりそれは違うというふうに思っております。

○山井分科員 これは塩崎大臣のおっしゃるとおりだと思うんですが、ただ、これは、就職する側にとったら、割と人生を左右する話なんですよ。

先ほども言いましたように、派遣ではなくて正社員になりたい、こういう願望が若者に非常に強いんですよ。ところが、いざ正社員だと思って入ったら、今おっしゃったように、厚生労働省の分類では、質問主意書でも、これは派遣労働者と分類されるということなんですよ。

国の分類では派遣労働者と分類されている方々を、求人ときには正社員ということで求人をする。これは、確かに、正社員という定義がないから、そこは取り締まりようがないんだとおっしゃるのかもしれませんが、でも、ここはやはり整理をしないと。これは実際、声が出てきているんですよ、正社員だと思って就職したら派遣だった。これはやはり割と根本的な違いです。

だから、塩崎大臣、もちろん現状認識はわかるんです、定義がないというの。でも、そうしたら、これからも、大手を振って常用型派遣の派遣労働者を、正社員ですよ、正社員の募集ですよということで募集を続けるということを厚生労働省としては容認されるわけですか。それとも、何か是正の指導はされますか。

○塩崎国務大臣 今おっしゃっているケースは明らかに常用型派遣ということで、答弁書でも申し上げたとおりであります。

そもそも、募集をする際の法律はどうなっているかといいますと、職業安定法によって、働く方の募集をもし行うということになった場合に明記されていることは、労働契約の期間、あるいは労働時間、就業場所などの労働条件を明示しなければならない、こう書いてあるわけでありまして、これによって一般的に雇用形態が判断されるということになると思うんです。

先ほど申し上げたように、労働関係法令上は正社員という固まった定義がないという中であって、常用型の派遣の方の中には、先ほど、中にはあるぞということを申し上げたのは、派遣会社に無期雇用をされているという方がおられて、このような方について、会社によっては無期雇用を正社員という呼称で呼ばれている場合がありますけれども、繰り返しますけれども、これは、我々が今ふやそうとしている正規雇用、これには当たらないというか、正社員としては当たらないということでもあります。

ただし、そのような場合であっても、今の職安法によって、先ほどの職安法の第五条の三に労働条件を明示

しろと書いてあって、同時に、四十二条に、「募集に応じようとする労働者に誤解を生じさせることのないように平易な表現を用いる等その的確な表示に努めなければならない。」ということも書いてございまして、応募に誤解が生じないように努めなければならないということが募集をする側の責任ということになるわけでありまして、これに照らして、誤解を生じるようなことになっているかどうかということについては、我々としてはしっかり見ていかなきゃいけません。

個別ケースについて、これだけでは判断ができることではもちろんありませんし、この場で申し上げるのは差し控えますけれども、誤解が生じるようなケースを把握した場合には、適切にそれは指導をしないといけないということになるんだろうと思います。

○山井分科員 そこは明確にお答えいただきたいんですが、既にこれは募集をされているんです。

私は、この一社が問題だということじゃないんですね。この会社以外にも、常用型派遣の労働者を人材派遣会社が雇う場合には正社員として求人を出しているんです。既に今起こっているんです。それで、正社員だと思って就職したら、あれ、何か違うなど。よく考えたら、これは派遣じゃないのということに気づくわけですよ。既にもうスタートしているんです、この種のサービスが。別にこの会社にかかわらず、幾つかのところ。

塩崎大臣としては、このようなことに関して、まさに私は、はっきり言って誤解を招くと思いますよ。今おっしゃったように、厚生労働省としてふやそうとしている正社員の定義とは違うとまで明確におっしゃっているんだから。でも、そんなことは一般の若者にはわかりませんよね。

こういうことを是正されるのか、それとも是正される気がないのか、お答えください。

○塩崎国務大臣 先生お配りのこのケースには、一番大きな字で常用型派遣事業というふうに書いてあるわけですが、ですから、個別のケースに関しては、私どもとしては、今ここでこれが誤解を招くか招かないかということは、これだけではなかなか判断もできませんし、そういう判断をすることは差し控えたいわけでございます。

さっき申し上げたように、我々が今ふやそうとしているのは派遣ではなくて正社員というふうに言われているもので、申し上げたように、厚労省の定義と言っているわけではなくて、厚労省は法律に基づいて行政を行うわけでありましてけれども、この法律の中では特に正社員というものが確たる定義をされているわけではないので、職安法にのっとって一つ一つ判断をしていくということでありまして、この案件がどうかというようなことについては、お答えは差し控えたいというふうに思うところでございます。

○山井分科員 そうしたら、この件について調査をしていただけますか。正社員という呼び名が誤解を招くのか招かないのか。いかがですか。

○塩崎国務大臣 個別にはまた役所の方で調べたいというふうに思いますが、申し上げたように、この場で定義をするというわけにはいかないということだと思います。

○山井分科員 これは本質的な問題なんです。

今の答弁を聞いている限りでは、では、塩崎大臣、常用型派遣で一生派遣として働く方も正社員と呼んで差し支えないということに塩崎大臣の答弁はなりますが、それでいいんですか。一生派遣で働く人を正社員と呼んでも差し支えないんですか。

○塩崎国務大臣 一生派遣というのは皆さん方がおっしゃっている話であって、我々はそういうことは考えていませんし、今回は、特に期間の制限というものを明確に三年ほど設けるということにして、何のハードルもなしに、ずっと一生派遣であるかのようなことが起きるようなものをつくろうと言っているわけではなくて、むしろ、逆にきちっと、今までは、期間制限については、例えば係をかえればそのまま続けることができちゃうというようなことでもありましたから、今回、はっきり、常用代替としての事業所単位の期間制限、プラス、個人が派遣で固定化をするということがないように、個人についても個人単位の期間制限というのを設けていくということをやっていますので、今先生がおっしゃったことは、私の言ったこととは全く異なる解釈をおっしゃっているというふうに思います。

○山井分科員 明確に否定されないのであれば容認されたと受け取りますが、改めてお聞きしますが、常用型派遣で一生、厚生労働省の定義による派遣労働者として働かれる方も正社員と呼んで差し支えないということにな

りますが、それを否定されますか。それでいいんですか。もし明確におっしゃらないんだったら、それをもう容認されるというふうに理解させていただきますが。

○塩崎国務大臣 我々の制度の中で一生派遣というようなことが起きるということは想定をしていませんので、それは、今先生がおっしゃっているようなことで、正社員かどうかという問題とはまた別の問題として、期間制限の問題としてきっちり議論していただきたいというふうに思います。

○山井分科員 ということは、塩崎大臣、一生派遣になる労働者は絶対出ないということでもいいんですか、今おっしゃいましたが。(発言する者あり) いや、それはあり得ますよ。可能性としてはあり得るじゃないですか。それも否定されますか。

○塩崎国務大臣 先生、そもそも派遣で働いていらっしゃる方は全雇用者の約二%であります。その中で、何度も言いますが、アンケート調査をとってみると、大体半分半分で、派遣で働きたいとおっしゃっている方々がおられます。一方で、やはり正社員になりたいというふうにおっしゃっている方々が同じぐらいおられて、どういう働き方をするかは、人それぞれの人生のステージもありますし、企業との出会いもありますし、体調も、いろいろあります。

どういふふうになるかということは、これは、それぞれ、結果としてどうなるかの話であって、我々は、大事なものは、派遣で働きたいという方には、キャリアアップをしながら処遇がよくなるようにしていく、あるいは労働条件がよくなるようにしていくということを担保すること、派遣じゃなくてやはり正社員になりたいという方々にはそのチャンスをより多くつくるということが大事なのであって、それぞれのニーズに応じたことを入れ込んだのが今度の派遣法の改正であるわけでありますので、これまで以上に働く人たちの希望と立場を守る、権利も守るということを主眼に置いた改正であるということ、先生、御理解をいただきまして、今のような極端な、一方的なお話は少し、ちょっと現実的ではないかなというふうに思いますので、お考え直しをいただければありがたいと思います。

○山井分科員 認識が非常に甘いんですね。今問題になっているのは、一生派遣の方が今ふえようとしているんですよ。その認識がないというのは、私はびっくりいたしました。

今の一連の答弁で、今後、もし一生派遣の派遣労働者がこの常用型派遣で出てきても、それを正社員と呼んでも、別に否定はされませんでしたから、そういうことも容認するというふうに理解をいたしました。

そこで、残業代ゼロ法案に移ります。

この配付資料、今回、図をつくりました。残業代ゼロですね。これは、高度の専門的な知識等が必要ということで、一千万円以上とも言われております。

ここで塩崎大臣にお伺いしたいんですが、年収一千万円以上で、高度な専門的な知識等を含め、高度プロフェッショナルになり得るのは、この一千万円以上の年収要件の方々の何割ぐらいですか。過半数はなり得るんですか、それとも過半数以下ですか。

○塩崎国務大臣 まず第一に、これを先生お配りでありますけれども、管理職の下の普通の一般社員の中にこういうものができるといふふうにお示しでありますけれども、これは極めて誤解を招きやすいのであって、むしろ我々は、管理職のランクぐらいも含めて、そのちょっと下ぐらいも含めて、それも、どちらかというスタッフ的な立場でおられる専門的な方々、こういう方々を主に思い描いているので、こういう絵を描いていただくと、あたかも残業代を、管理職は普通は残業代はもともとなしですけども、そうじゃない人たちが全部残業代を奪われてしまうようなイメージを持たれてしまうので、そこのところはちょっと、次回からこの外にでもつくっていただいて、管理職にもかかる人もいれば、若干、一般社員の中で個性的な人たちもおられるので、そういう、言ってみればボーダーライン的なところ、両方にかかるような方々の特に能力のある方、そして一千七十五万円以上の年収を得られるような方々が対象だということをお示しいただければと思います。

また、年俸制という概念がありますけれども、いわば我々の高度プロフェッショナル制度というのは年俸制のようなイメージを持っているわけでありますので、残業代ゼロと大書していただいておりますけれども、そういう問題ではなく、我々は、もっと個性を生かしたいと思っておりますのでございます。

どういふ人が対象になるのかと……(山井分科員「いや、一千万円以上の人の半分以上かどうかと聞いている

んです」と呼ぶ)

それは、一千万円超の年間給与額の方というのは、国税庁の民間給与実態調査によりますと、役員、管理職を含めて約百八十五・八万人、構成比で全体の約四%おられます。

このうち、管理職を除いた給与所得者については統計上なかなか把握ができないので、現在検討しております高度プロフェッショナル制度の対象となる業務などについては、基本的な考え方を法律に規定をした上で、法案成立後、労政審での検討を踏まえて、省令によって具体的に規定することとしているわけでございます、対象となり得る方々の数について回答することはなかなか難しいということでございます。

○山井分科員 質問に答えていないじゃないですか。

私が聞いているのは、一千万なり一千七十五万円以上の方々の中で高度プロフェッショナルになり得る人は、ここに線が引いてあるように、半分以上なのか半分以上以下なのか、大まかなイメージを教えてくださいというんですよ。

年収要件はわかりました、一千万円以上ということで。その一千万の中で高度プロフェッショナルになり得るのは半分以上ぐらいなんですか、半分以上以下ぐらいなんですか。大臣、せめてそのめどを教えてください。

○塩崎国務大臣 これはもう繰り返し申し上げておりますけれども、そもそも希望する人でないと……(山井分科員「質問に教えてください」と呼ぶ) いやいや、希望する人でなければこの対象にはなりませんから、どれだけの人が希望するかというのは、やってみないとわからないわけですね。(山井分科員「だから、なり得ると聞いているでしょう」と呼ぶ)

○原田主査 ちょっと、今説明しているんだから。

どうぞ。

○塩崎国務大臣 ですから、やってみないとわからないのに、半分以上ですか、半分以上以下ですかと言われても、なかなかそれはお答えはできないということでございます。

○山井分科員 だから、私は、なり得る方は半分以上ですかと聞いているんですよ。そのうち何割が希望するかは別ですよ。高度プロフェッショナルという方々のベースとしてあるのは一千万円以上の半分以上ですか、半分以上以下ですかと聞いているんです。

そのうち希望するかしないかは、大臣がおっしゃるようになりますよ。ベースとしては半分以上なんですか、半分以上以下なんですか。

○塩崎国務大臣 まだ法律を出しておりませんので、どういう専門的な知識、技術または経験を要するか、あるいは、業務に従事した時間と成果との関連性が強くないというようなことを規定するので、それに当たるのがどのくらいとか、いろいろなことがありますから、今、それが半分以上とか半分以上とかいうようなことを一概にはなかなか申し上げにくいということでもあります。

○山井分科員 びっくりしました。もう今は法案の作業に入っているのに、高度プロフェッショナルの可能性がある人が半分以上か半分以上以下か担当大臣がわからない。そんな無責任な法案を出さないでください。

ところで、一千万以上とか一千七十五万以上と言われておりますが、これは法律にはどう書かれているかというと、平均年収の三倍を相当程度上回るといふような表現ぶりになっております。この配付資料の十七ページですね。

問題は、最初はこの十七ページにありますように一千万以上かもしれませんが、今後、三倍を二倍にするとか、年収要件が下がるんじゃないかという不安を持っているんです。派遣法でも、最初のごく例外的だったけれども、今回の改正のように、全ての業務で解禁されるというふうに、緩和というのは進みますよね。

ついては、最初は一千万以上とおっしゃっていますが、将来的に、年収要件、法改正して下がる可能性、例えば五年以内に下がる可能性というのはあるんですか、絶対ないんですか。

○塩崎国務大臣 先生いみじくもおっしゃいましたように、今回は、法律でもってこの年収要件を、支払われることが確実に見込まれる賃金の額が平均給与額の三倍を相当程度上回るといふ基本的な考え方を法律に明記するわけですね。

これによって、法律を改正しない限りは、大幅に年収要件を変えるとか、そういうようなことはできないわけであって、先生は今、五年以内に法律改正をする可能性をお尋ねになりましたけれども、それは国会に聞かないとわからないことだと思います。

○山井分科員 政府として提案する可能性はあるんですか、全くないんですか。

○塩崎国務大臣 まずは、今国会に法律を出すことが大事だと思います。

○山井分科員 ということは、五年以内にまた法改正して年収要件を下げるという可能性に関しては否定をされないんですか。

否定されるんですか、されないんですか。されないんだったら結構です、そういうふうに理解をしますので。

○塩崎国務大臣 まだ成立をしてもいない、そもそも提出もしていない法律でございますので、その変更について今から云々するということはあり得ないことだというふうに思っております。

○山井分科員 昨年、超党派で、自民党も賛成して過労死防止法を通したわけですね。残業代というのは何のためにあるか。これは長時間労働の歯どめをかけるという最大のブレーキなんですよ、唯一、最大のブレーキ。ところが、この法案でそれを外すということは、過労死がふえる危険性がある。人の命がかかっている問題なんです。だから私たちは心配しているんですよ。それが、わからないんですか。

では、現時点では、五年以内にまた法改正して三倍を二倍にする可能性を否定されないんですか。これは大変なことですよ。

○塩崎国務大臣 先生も政権についておられたときがあったと思いますが、法律を出す前から、法律を変えることを前提に出すことは、普通はないんだろうと思うんですね。

○山井分科員 変える可能性はあるんですか、ないんですか。そこを教えてください。

○塩崎国務大臣 まずは今国会でこの法律を通すことが大事であって、それ以上のことは何も考えておりません。

○山井分科員 全国の方々が、年収要件が下がったらどうしようと。例えば経団連は四百万以上と言っているわけですよ。これは、残業代が下がったら、賃金が下がるだけじゃなくて、本当に過労死がふえますよ。本当にこれは切実な問題ですから。それに対して、今後年収要件が下がるということを否定されないということに私はびっくりしました。

ところで、例えば岡本議員の質問に対して、一日十三時間労働で三百六十日働くという働き方も今回の高度プロフェッショナルでは否定をされないという答弁がありました。

そこで、十七ページの下の部分をお聞きします。

この高度プロフェッショナルでは、どういう条件がかかっているか。

そこに、ちょっと読みにくいですが、「四週間を通じ四日以上かつ一年間を通じ百四日以上の日を確保すること。」と書いてありますね。

ということは、四週間を通じ四日間ですから、二十八日のうち四日間休む。ということは、つまり、残り二十四日間、二十四時間連続、つまり五百七十六時間連続働き続ける、そういう働き方はこの法律では可能になるということでしょうか。

○塩崎国務大臣 今御指摘になった、いわゆるインターバル規制を行うか、在社時間等の上限規制か、年間の休日規制のうちのいずれかを講ずるということになっていて、今先生、三つを全部一遍に……（山井分科員「三つ目を読み上げたんです」と呼ぶ）三つ目。年間の休日日数のうちいずれかを講ずることを義務づけ。

ですから、これですと、インターバルも入れてですか。（山井分科員「もう一回質問しますか」と呼ぶ）もう一回。

○山井分科員 この三つのうちのどれかの措置を講ずるというラストは、「四週間を通じ四日以上かつ一年間を通じ百四日以上の日を確保すること」なんですけど、これでいくと、四週間、二十八日のうち四日間休めばいいということは、二十四日間連続で働く、二十四時間働き続ける、つまり五百七十六時間働き続けるという働き方が可能になるわけですが、その理解でよろしいですね。

○塩崎国務大臣 この三つだけで制度が成り立っているわけではなくて、当然のことながら、どういう働き方を選ばれるにせよ、長時間労働になった場合には、ちゃんと、代償休日とか、特別の休暇の付与とか、健康診断と

か、面接の指導とか、そういうような健康確保措置が当然かかるわけでありますから、先生が今御心配されているような働き方というのは、今度は、例えば月に八十時間、百時間の残業ということになれば、残業時間を管理しますから、それで、こちらの健康確保措置の方でひっかかりますから、当然それは、まずは健康確保の方に重きを置くということになるわけですので、やや、今の先生の御指摘は、極端な例ではないかなというふうに思います。

○山井分科員 今やじで、死んじゃうじゃないか、めちゃくちゃじゃないかとおっしゃったけれども、まさにそれが許される……（発言する者あり）あり得ないって、あり得るんですよ、残念ながら。

○原田主査 ちょっと、一般席は黙ってください。

○山井分科員 申しわけありませんが、それがあり得るから私たちはびっくりしているんですよ。読めちゃうし、そういう内容になっているんですよ、塩崎大臣。（発言する者あり）なっているんですよ。なっていないんだったら、何によって歯どめがかかるか、明確に言ってください。

○塩崎国務大臣 先ほど申し上げたように、管理職以下の普通の方々ということで絵をお描きになってイメージをおつくりになられていますけれども、もともとこれは、交渉力があって、そういう働き方を強いられるような立場ではない方々の、能力のある方について特に、そして一千七十五万円以上の年収がある方について言っているわけですので、そのようなことを強いられるという形ではあり得ない。

ただ、頑張り過ぎていっちゃうかもわからないので、それは健康確保措置でしっかりとチェックをして、健康確保が大前提ということの制度でありますから、そこのところはしっかりと御認識をいただきたいというふうに思います。

○原田主査 山井君、時間が参りました。

○山井分科員 はい。

塩崎大臣も、法律の中で、今の、二十四日、二十四時間連続、五百七十六時間連続勤務、殺人的です、これは。そういう働き方が、残業代ゼロ、休日手当ゼロになれば可能になるんです。

だから、自民党の方々も、やじを飛ばされるのであれば、党内審議をもう一回やった方がいいですよ。これはその働き方が可能になりますからね。おっしゃるんだったら、どういうブレーキがあるんですか。（発言する者あり）

今も、やじで一日八時間労働と叫んでおられますが、その一日八時間労働を外すのがこのホワイトカラーエグゼンプションじゃないですか。そういうことぐらい自民党の方々もぜひ勉強していただきたいと思いますが、きょうの……（発言する者あり）

今も大前提とおっしゃっているけれども、その八時間の前提を外すのが今回の法案なんです。そういうことを大臣も自民党の議員もわかっていない。そんな状態で残業代ゼロ法案を出すのはとんでもない。

人の命にかかわる問題で、過労死はゼロにすべきで、残業代ゼロではなくて、過労死をゼロにすべきだということ強く訴えて、私の質問を終わります。

ありがとうございました。